



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo colegiado y desempeño docente en tres instituciones
educativas de Calca. Cusco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Flores Pacoticona, Felipa (ORCID: 0000-0002-2135-5914)

ASESOR:

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel (ORCID: 0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón el presente estudio a mi familia por bríndame su apoyo incondicional y motivación contante para seguir adelante, sin ellos no lo habría logrado mi objetivo.

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta maravillosa etapa en mi estudio, agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, escuela de posgrado por darme la oportunidad de realizar mis estudios de maestría, así mismo a los docentes de esta prestigiosa universidad por haberme guiando en mi formación académica, de manera especial al Dr. Luis Daniel Morán Ramos docente de investigación por su constante dedicación a su labor.

Al Mag. Nicanor Piter Saavedra Carrión por su apoyo.

Finalmente, a mis compañeros y amigos por el apoyo incondicional y compartir sus buenos deseos y anhelos de superación.

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	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXO	51

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población	19
Tabla 2. Muestra	20
Tabla 3. Ficha técnica del trabajo colegiado	22
Tabla 4. Ficha técnica del desempeño docente	22
Tabla 5. Baremo de las variables y las dimensiones	24
Tabla 6. Tabla cruzada del trabajo colegiado y desempeño docente	26
Tabla 7. Tabla cruzada del trabajo colegiado y acompañamiento a los estudiantes	27
Tabla 8. Tabla cruzada del trabajo colegiado y adecuación y/o adaptación de actividades y materiales	28
Tabla 9. Tabla cruzada del trabajo colegiado y análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante	29
Tabla 10. Tabla cruzada del trabajo colegiado y trabajo en pares y coordinación con el personal directivo	30
Tabla 11. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	31
Tabla 12. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	31
Tabla 13. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	32
Tabla 14. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	32
Tabla 15. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	33
Tabla 16. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	33
Tabla 17. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	34
Tabla 18. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	34
Tabla 19. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	35
Tabla 20. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Fórmula para hallar el tamaño muestral	20
Figura 2. Descriptivo del trabajo colegiado y desempeño docente	26
Figura 3. Descriptivo del trabajo colegiado y acompañamiento a los estudiantes	27
Figura 4. Descriptivo del trabajo colegiado y adecuación y/o adaptación de actividades y materiales	28
Figura 5. Descriptivo del trabajo colegiado y análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante	29
Figura 6. Descriptivo del trabajo colegiado y trabajo en pares y coordinación con el personal directivo	30

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del trabajo colegiado en el desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021, cuya metodología fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de nivel explicativo y de diseño no experimental correlacional causal, donde el tamaño muestral fue de 84 docentes de tres instituciones educativas de Calca y con muestreo probabilístico estratificado se determinó la muestra de 70 docentes, a quienes se les suministró para recabar datos dos cuestionarios como instrumentos, los cuales pasaron la prueba de validez a juicio de tres expertos y de confiabilidad por el alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos permitieron afirmar que el 11,4% de docentes manifestó que el trabajo colegiado es un apoyo moderado y el 88,6% eficiente, además el 5,7% mencionó tener un desempeño docente medio y el 94,3% alto. Además, el informe de ajuste de modelo, mostró una significancia de $0,000 < 0,05$; por tanto, se rechazó la hipótesis nula, además el Pseudo R2 de Cox y Snell, dio a entender que el trabajo colegiado explica el 24,4% del desempeño docente y según Nagelkerke el 68,8%, concluyendo que el trabajo colegiado influye significativamente en el desempeño docente.

Palabras clave: Trabajo colegiado, desempeño docente, calidad educativa.

Abstract

The objective of this study was to determine the influence of collegial work on teaching performance in three educational institutions in Calca. Cusco, 2021, whose methodology was applied, quantitative approach, hypothetical deductive method, explanatory level and non-experimental correlational causal design, where the sample size was 84 teachers from three educational institutions in Calca and stratified probability sampling was used to determine the sample of 70 teachers, who were given two questionnaires as instruments to collect data, which passed the test of validity by three experts and reliability by Cronbach's alpha. The results obtained showed that 11.4% of teachers stated that collegial work is moderately supportive and 88.6% efficient; in addition, 5.7% mentioned having a medium teaching performance and 94.3% high. In addition, the model fit report showed a significance of $0.000 < 0.05$; therefore, the null hypothesis was rejected, and the Cox and Snell Pseudo R2 showed that collegial work explains 24.4% of teaching performance and according to Nagelkerke 68.8%, concluding that collegial work significantly influences teaching performance.

Keywords: Collegiality, teacher performance, educational quality.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la sociedad afronta varios cambios, los cuales impulsan a que se modifiquen las necesidades y exigencias, que están relacionados directamente con los aprendizajes recibidos en las instituciones, en tal sentido, la actitud que enfrenta diariamente el profesorado al realizar su labor pedagógica se direcciona en velar por el cumplimiento de metas que demanda el estudiantado, las que influyen en su desarrollo y consolidan los niveles esperados en referencia al perfil del egresado de la educación básica regular (SINEACE, 2017), Destacar además, que según Novella et ál. (2018), la percepción de problemas diferentes influyen en la actitud del docente, la cual puede lograr que se genere incomodidad en los estudiantes, siendo el más resaltante, resistirse a utilizar en su práctica docente recursos tecnológicos, lo cual genera inconvenientes al no poder ajustarse a la demanda actual de una educación a distancia.

Además, según Ramírez et ál. (2021), la nueva generación de jóvenes nativos digitales, tiene facilidad al desenvolverse en escenarios tecnológicos, donde se requiere tutoría para su aprovechamiento dando ventajas para utilizarlas adecuadamente, en tal sentido, existe la tendencia a cooperar entre los diferentes integrantes que las escuelas tienen, por ello el sector educativo también se encuentra inmerso en dicho proceso cooperativo que debe de existir entre el profesorado, toda vez que pase su función de trasmisor de información a facilitador del aprendizaje en sus estudiantes. En Latinoamérica, el CEPAL (2020), manifestó que la Covid-19, prácticamente ha obligado que los docentes a replantear muchos de sus trabajos cotidianos realizados normalmente, siendo estas adaptaciones que van desde reajustar su metodología, replanificar, diversificar los medios a usar, entre otros, los que generan disgusto y estrés, percibiéndose un desempeño decaído y por ende aumento de insatisfacción escolar por la mala atención a su necesidad educativa.

En Perú, los bajos resultados de la evaluación censal tomada durante el año 2019, a una porción de estudiantes de segundo grado de secundaria, evidenciados en el portal de la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes – UMC (2020), augura un escenario muy complicado para alcanzar las metas propuestas en el Proyecto Educativo Nacional (PEN), en tal sentido se necesita urgentemente

implementas estrategias que puedan ampliar la proyección de cifras en niveles mayores a los actuales, poniendo al docente, en una situación grave ya que directamente, ellos son los responsables de dichos resultados.

Asimismo, por el Covid-19, las clases se han interrumpido y se ha cambiado la forma de enseñar, cambiando de modalidad a una remota, mediada por el programa Aprendo en Casa, implementada por el MINEDU (2020a), tomando sorpresivamente a los docentes de tres instituciones educativas de Calca, que en gran cantidad no se han encontrado preparados, para que se hagan cargo de esta educación remota, al no poseer conocimiento sobre el uso de medios tecnológicos, dicha problemática, ha causado que los estudiantes sientan insatisfacción y preocupe a sus padres, por ello el presente estudio, plantea al trabajo colegiado como opción, para empoderar al docente y que ello se perciba en su práctica y por ende realce su desempeño, buscando que se brinde una educación de calidad, en beneficio de la propia institución educativa, los estudiantes y docentes.

Ante la realidad descrita, se ha planteado el siguiente problema general: ¡Cómo influye el trabajo colegiado en el desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021?, y como problemas específicos: (1) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el acompañamiento al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021?, (2) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales en docentes de una institución educativa de Calca. Cusco, 2021?, (3) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021?; y (4) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021?

Además, el presente trabajo se ha de justificar 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), quienes describen las modificaciones para que el trabajo colegiado sea óptimo, asimismo al MINEDU (2020b), quien proporcionó una mirada para evaluar el desempeño docente, al ejercer una

educación remota diferente a la presencial.

Desde lo práctico, al dar clara y precisamente los factores predominantes en los docentes sobre su desempeño y cómo se viene encontrando afectado o, al contrario, beneficiado, de igual forma al contribuir a identificar particularidades referentes al trabajo colegiado cuyo fin es mejorar el desempeño docente. Cabe señalar, que, al dar a conocer estos factores, se podrá evidenciar el nivel de influencia en el desempeño docente, siendo de esta forma, una gran ayuda ya que los directivos podrán estructurar y proponer acciones que mejoren los aspectos débiles detectados que son perjudiciales para el desempeño docente.

Y desde lo metodológico, al hacer uso de procesos secuenciados, construyendo con cuidado los instrumentos para la recolección de información, cuya particularidad predominante será la objetividad y confiabilidad, validados por expertos en el área, asimismo, los instrumentos elaborados y su análisis servirán para la creación de instrumentos nuevos que contribuirán a la corroboración de supuestos propios del trabajo colegiado y el desempeño docente.

Asimismo, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la influencia del trabajo colegiado en el desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021, y como objetivos específicos: (1) Establecer la influencia del trabajo colegiado en el acompañamiento al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021, (2) Establecer la influencia del trabajo colegiado en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021, (3) Establecer la influencia del trabajo colegiado en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021; y (4) Establecer la influencia del trabajo colegiado en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.

Y finalmente, se ha planteado la siguiente hipótesis general: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021, y como hipótesis específicas: (1) El trabajo colegiado influye de manera significativa en el acompañamiento al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021, (2)

El trabajo colegiado influye de manera significativa en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021; (3) El trabajo colegiado influye de manera significativa en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.; y (4) El trabajo colegiado influye de manera significativa en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes que direccionan el accionar del presente trabajo se a considerado a partir del ámbito internacional lo propuesto Mendoza (2018), en su artículo determinó que la supervisión directiva es eficaz al momento de perfeccionar el desempeño del profesorado, de tipo básico, con diseño no-experimental, La muestra la conformaron 35 docentes, a los que se le aplicaron para recabar datos una encuesta, validada por tres expertos y por medio de una prueba piloto determinado su confiabilidad el cual arrojó como coeficiente 0,929, siendo un instrumento confiable. Los hallazgos evidenciaron que las deficiencias percibidas sobre la gestión supervisora del personal directivo permiten ofrecer un sinnúmero de conclusiones y recomendaciones al directivo, con el objetivo de mejorar su función al supervisar y por ende el desempeño del profesorado.

Además, en el artículo de Hernández-Jaimes (2018), se estableció la relación entre inteligencia emocional y la evaluación del desempeño docente, de tipo básico y de nivel correlacional con corte transeccional, referente a la población se consideró a 225 docentes y la muestra fue de carácter censal. La técnica para recoger los datos fue la encuesta y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios. Los hallazgos obtenidos evidencian que existe relación entre ambas variables, con un $Rho=0,604$, siendo dicha relación significativa y positiva, concluyendo que la inteligencia emocional percibida en nivel alto, genera que la evaluación del desempeño docente también sea alta y viceversa. Cabe señalar que es de gran importancia no olvidar que aspectos psicosociales y el manejo de las emociones prevé que cualquier situación que irrumpa con nuestra estabilidad emocional será controlada por ende ello, genera que el desempeño docente se encuentre establecido y no influenciado por factores negativos.

También se consideró el artículo de Martínez-Chairez et ál. (2016), quienes determinaron la relación del desempeño docente con la calidad educativa, de tipo mixto, y de nivel comprensivo-correlacional, el cual tuvo como muestra a 42 docentes. Para recabar información se utilizó como instrumento al cuestionario, además se realizaron grabaciones de las clases docentes, se analizaron sus programaciones como sus instrumentos de evaluación, evaluados mediante una lista de cotejo. Los resultados obtenidos evidencian que los docentes han

considerado a la calidad no solo siendo dependiente de su desempeño, sino también existen factores influyentes en ello como la propia escuela, el contexto, los docentes y el gobierno, los cuales necesitan laborar colaborativamente, asimismo se muestra que existe una correlación entre las variables de 0,578.

Asimismo, la tesis de Franco (2021), estableció la relación entre trabajo colaborativo (colegiado) y cultura organizacional, de tipo básico y de nivel descriptivo-correlacional, sobre la muestra, estuvo conformada por 39 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios que fueron los instrumentos seleccionados, que en su momento fueron validados por expertos y mediante el alfa de Cronbach se determinó la confiabilidad al haber sometido dichos cuestionarios a una prueba piloto, siendo ambos instrumentos confiables. Respecto a los hallazgos que se obtuvieron se pudo afirmar que entre las variables existe relación significativa con un $Rho=0,702$, siendo dicha relación directa y alta, por lo que se puede concluir que si el trabajo colegiado es implementado óptimamente, también se verá niveles apropiados en la cultura organizacional.

Finalmente, en la tesis de Ochoa (2021), se determinó la influencia ejercida por el trabajo colaborativo (colegiado) en la gestión pedagógica docente, de tipo básico y de nivel correlacional. Además, la población y muestra fue de 40 docentes de la Unidad Educativa Sofos, Ecuador. Para recabar información como técnica se usó la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios validados por tres expertos y confiables. Los resultados del trabajo evidenciaron que existe relación entre las variables con un $Rho=0,748$, siendo dicha relación significativa, directa y alta, por ello, se puede concluir que si el trabajo colaborativo es adecuado, entonces la gestión pedagógica del docente también es apropiada y viceversa.

A nivel nacional se tomó en cuenta la tesis de Ormeño (2021), quien estableció la influencia del desempeño docente en la calidad educativa, de tipo aplicado y de nivel explicativo, el cual consideró como población a 50 docentes, los cuales también pertenecieron a la muestra que tuvo la particularidad de ser censal. La técnica fue la encuesta y como instrumentos se seleccionó al cuestionario validado por tres expertos y de 0,759 y 0,897 de índice de confiabilidad respectivamente. Los hallazgos mostraron que existe influencia del desempeño docente en la calidad educativa, rechazando la hipótesis nula, y según el Pseudo

R^2 de Cox y Snell el modelo de desempeño docente propuesto explica a la calidad educativa en un 24,5% y según Nagelkerke en un 31.5%, concluyendo que si el desempeño docente se encuentra en un nivel alto provoca cambios favorables en la calidad educativa.

Además, se seleccionó el artículo de Estrada y Mamani (2020), quienes establecieron la relación del compromiso organizacional con el desempeño docente, de tipo aplicado y de nivel descriptivo-correlacional. La población la conformaron 106 docentes de instituciones educativas de Piedras, Madre de Dios, siendo por muestreo probabilístico estratificado determinado la muestra conformada por 83 docentes. Para la recolección de datos se usaron cuestionarios para cada variable de estudio, Y sobre los resultados obtenidos indicaron que existe relación fuerte, positiva y significativa entre las variables con un $Rho=0,724$, permitiendo concluir que, si el personal docente posee un compromiso con la organización elevada, desempeñarán de la mejor forma y viceversa. Cabe señalar que este trabajo, es importante porque permite evidenciar que estar comprometido con las metas institucionales produce un cambio en su actitud y por ende apoya a que su desempeño sea el adecuado beneficiando a los estudiantes.

En tal sentido, el artículo de Quispe-Pareja (2020), se determinó la relación entre gestión pedagógica y desempeño docente, de tipo aplicado y de nivel correlacional, transeccional, La muestra estuvo conformada por 58 docentes pertenecientes a una institución educativa privada del Cercado de Lima. La técnica de recojo de datos fue la encuesta, validada por expertos y con 0,819 de confiabilidad. Los resultados que se obtuvieron mostraron que existe relación directa y positiva entre las variables con un $Rho=0,576$, rechazando la hipótesis nula, y afirmando que una óptima gestión pedagógica por parte del personal directivo, genera un mayor nivel de desempeño por parte del profesorado, y contrariamente si la gestión pedagógica directiva no está priorizada, en consecuencia el desempeño docente estará limitado y con muchas falencias, lo cual afecta a la calidad educativa causando insatisfacción en los padres y por ende no logrando las metas propuestas.

Asimismo, Huanca (2021), en su tesis, donde estableció la relación del uso del Google meet con el trabajo colegiado, de tipo básico y de nivel descriptivo-

correlacional, la población la conformaron 50 docentes de Huaribamba, Huancavelica. La técnica usada fue la encuesta y como instrumentos se elaboraron dos cuestionarios de 22 y 40 ítems respectivamente, validados por expertos y confiables al someterlos a una prueba piloto. Los resultados que se obtuvieron indicaron que existe relación significativa y positiva entre ambas variables con un $Rho=0,598$, concluyendo que al utilizar el Google Meet le facilita el trabajo colegiado al profesorado de secundaria y viceversa. Resaltar, que el Google Meet en la actualidad, es un medio muy utilizado para reuniones, ya que permite la interacción en tiempo real, lo cual es bueno para una buena coordinación en beneficio del logro de los objetivos institucionales.

Por último, el estudio de Ortega (2021), determinó la relación entre trabajo colegiado con la calidad educativa, de tipo aplicado y de nivel descriptivo-correlacional. La población fue de 60 docentes de primaria y secundaria de la institución Santa Rosa de Chorrillos. Respecto al recojo de datos, la técnica por la que se optó fue la encuesta, y como instrumento se seleccionaron dos cuestionarios para ambas variables, validados por tres expertos y confiables. Los hallazgos demostraron que ambas variables se relacionan de manera significativa y positiva con un $Rho=0,551$, concluyendo que el trabajo colegiado óptimo provoca una variación en la calidad educativa y viceversa. Al respecto, señalar que dicha afirmación, es importante ya que el fin de las instituciones educativas es brindar una educación de calidad por ende se deben de realizar, trabajos en equipo para que ello resulte, y se brinde una atención satisfactoria a los estudiantes que esperan empoderarse de competencias que les ayuden a afrontar situaciones diversas que la sociedad actual interponga.

Por otra parte, el trabajo colegiado se ha sustentado gracias a la teoría de la Interdependencia social propuesta por los autores Jhonson y Jhonson durante el año 1989, la cual tomó los postulados de la teoría de la cooperación y competencia realizada por Deutsch (1949), el cual sostiene que los procesos, desempeño y resultado de un sujeto está combinado y puede afectarse por la influencia o accionar de otros sujetos, además, Pulido et ál. (2015), en su comprender, manifestó que la interdependencia social se da de forma positiva (al cooperar), o de manera negativa (al competir), en tal sentido, la interdependencia positiva,

posee la probabilidad de que la persona alcance su propósito está de manera positiva relacionada con la probabilidad que otro sujeto también alcance su propósito, en cambio la interdependencia negativa, menciona que la posibilidad de que una persona alcance lo que se propone está negativamente relacionada con la probabilidad que otro sujeto lo alcanzara.

Asimismo, Paredes y Ramos (2020), mencionaron que la teoría de Jhonson y Jhonson, tiene la particularidad de ser integradora, ya que necesita que el agente educativo se empodere, así como utilice técnicas, recursos o metodologías, que le permiten apoyar y sustentar sus metas y propósitos, como se da durante el trabajo colegiado. Para Ventres (2017), la interdependencia social, es un procedimiento perceptible, reflexivo y de acción, que faculta la percepción de posibles causalidades y efectos que recaen en una persona respecto a una responsabilidad. Cabe señalar, que dicha teoría aporta al trabajo colegiado porque la importancia que posee la interdependencia social, es la de permitir que el profesorado constituya habilidades empáticas interpersonales, además de promover la interacción de todos los miembros de un equipo de trabajo institucional.

También el trabajo colegiado es fundamentado por el enfoque socioformativo, propuesta de Tobón, que según Martínez-Iñiguez et ál. (2019), señalaron que la socioformación, el currículo se inició a construir de manera continua, es decir, desde la colaboración de los entidades que aportan a la educación se va desarrollando, por tanto van incorporándose durante su desarrollo diferentes actores, al momento de realizar la planeación, ejecución y mejora continua, en tal sentido, el trabajo colegiado, busca que todos quien lo integran dentro de una escuela, desarrollen capacidades e ingenios, desde la identificación de la problemática institucional.

Sobre el trabajo colegiado, Martínez et ál. (2015), lo definieron como la labor grupal, colaborativa y cooperativa del personal docente, enriquecida con la utilización de estrategias cuyo propósito es la de facilitar la interacción y comunicación con el colegiado, de forma que desde lo individual compartan metas iguales a las instituciones para que de esa manera se constituyan en metas colectivas. Para Barraza-Barraza y Barraza-Soto (2014), el trabajo colegiado es un espacio de discusión educativa, también es un espacio de actualización docente,

donde se muestran material, lecturas, otros, además, se discuten propuestas educativas, además es considerado como una necesidad y derecho de los propios docentes, un espacio donde se investiga, indaga y se realiza acción pedagógica cuyo fin es potenciar la formación magistral, la cual requiere, de unión y equidad durante el procedimiento de acción, compromiso y responsabilidad con el objetivo de alcanzar el logro de metas compartidas. Además, Aguirre y Barraza (2021), señalaron que el trabajo colegiado es considerado como una estrategia, de política educativa, que tiene por objetivo brindar apoyo al colegiado, permitiéndoles el tránsito de lo individual a lo conjunto, favoreciendo a la mejora de su trabajo pedagógico y a su proceder organizativo y administrativo.

Respecto a los modelos teóricos que permiten medir la eficacia del trabajo colegiado, se consideró lo propuesto por Camarena (2018), quien menciona que para medir dicha variable se debe precisar la situación de tres dimensiones: (1) El Monitoreo y acompañamiento pedagógico, el cual está estrechamente relacionado con la manera cómo el líder directivo empoderado de los asuntos a tratar en la institución educativa, con perfil ético brinda apoyo sostenible referente a estrategias idóneas para enriquecer el proceso de enseñanza, (2) Gestión curricular, basado en el manejo óptimo de métodos que permiten el desarrollo pedagógico docente, para mejorar su actuar y brindar una educación acorde con las demanda estudiantil, y (3) Clima institucional, es la existencia y desarrollo mismo del trabajo colegiado, en un ambiente apropiado, donde se perciba un clima de calidez, de respeto, entre todos los integrantes de la comunidad educacional, permitiendo que dichas particularidades incidan en la resolución de problemas, mejorando el accionar docente durante su práctica pedagógica, en ambientes efectivos, con arduo respeto a los acuerdos de convivencia.

Otro de los modelos teóricos, es el de Driscoll y Vergara (1997), que propuso cinco dimensiones para medir el trabajo colegiado: (1) Responsabilidad individual, basado en la afirmación que todo miembro integrante del colegiado posee su propio nivel de desempeño, (2) Interdependencia positiva, consiste en la percepción que todo miembro del colegiado depende del logro de otros miembros, (3) Habilidades colaborativas, establece las particularidades necesarias que deben poseer los integrantes del colegiado para que el grupo funcione de forma efectiva, (4)

Interacción Promotora, basado en la interacción de todos los integrantes del colegiado con el fin de elaborar estrategias, y (5) Proceso grupal, basado en la evaluación de todo integrante del grupo, respecto a sus aportes y el propio funcionamiento del mismo.

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),

Por otro lado, es de conocimiento de todos que los docentes juegan un papel importante y preponderante dentro de toda entidad educativa, ya que es de responsabilidad directa del profesorado, la obtención y logro de propósitos que se han trazado dependiendo de la acción docente y su forma de ejercer su labor pedagógica, en tal sentido el desempeño de los docentes se sustenta teóricamente, por la teoría de administración científica, postulada por Taylor, quien según Ospina y Padilla (2019), identifica en dicha teoría cuatro principios, que son pilares para la construcción eficiente de una administración, los cuales son: La planificación, preparación, control y ejecución, en tal sentido, es necesario destacar que el principio de preparación, basa su accionar en el desempeño del trabajador, y su desarrollo mismo, para que se pueda desenvolver óptimamente durante su trabajo. Cabe señalar, que, desde la propuesta de Taylor, se han ido desarrollando una gran variedad de teorías referentes al proceso administrativo y al desempeño laboral.

Respecto al desempeño docente, según Rafael y Orbegoso (2019), es la actitud y aptitud observable de los docentes, que poseen objetividad y la particularidad de ser medibles a la realidad su práctica pedagógica, presenten durante el proceso de enseñanza y aprendizaje y también durante la evaluación. Para Gálvez y Milla (2018), el desempeño docente es el trabajo pedagógico observable, manifestado al mostrar su competitividad profesional, además dicha competencia tiene mucho que ver con los logros referente al aprendizaje que se espera que desarrollen los estudiantes, es decir, es el desarrollo y ejecución de la

labor asignada, que depende de diversos factores relacionados con la calidad y la propia superación docente, con el objetivo de lograr niveles altos de excelencia académica. Para el MINEDU (2014), el desempeño docente, es la actuación perceptible del docente, que puede ser descrita y valorada, constatando su competitividad, además dicha actuación causa variación en el logro de los aprendizajes y ejecución de labores asignadas, asimismo, se asume que es la manera como el docente ejecuta dichas labores revela el nivel de desempeño que posee.

Además, la UNESCO (2018), mencionó que un profesional de la docencia está calificado cuando se ha sometido a un proceso de evaluación, respecto a particularidades propias de su formación académica, evidenciados al momento de ejercer su práctica profesional en un nivel educacional, cumpliendo con su horario de trabajo, políticas educativas, y normas emanadas por una entidad superior educacional, la cual regula su trabajo pedagógico. Agregar a lo descrito, que en la actualidad, no existe consenso entre sistemas educativos del mundo, que mencionen las mínimas habilidades o competencias que deben de poseer el profesorado para medir su desempeño, por ello el MINEDU (2014), a nivel nacional, ha establecido un marco normativo para medir el desempeño docente, donde se evidencia la visión que debe poseer todo docente peruano, el cual está edificado con cuatro dominios, de los cuales se identifican nueve aspectos competenciales, que a su vez se desprenden 40 indicadores o desempeños, que miden el perfil docente requerido en el país.

Pata Kú y Pool (2017), es relevante poseer información sobre el perfil del docente, profesionales como profesionales, los cuales permitan identificar áreas oportunas, que permitan la generación de métodos que se centren en desarrollar y superar el actual desempeño de los docentes, es decir, que se debe dar constantemente acompañamiento a la práctica pedagógica del docente, y posterior fortalecimiento del mismo, ya que es necesario que se haga dicho proceso porque se espera que se mejore su estado laboral, para de esa forma beneficiar la propuesta educativa de la escuela. Al respecto, Rodríguez (2017), mencionó que, si los directivos quieren que se brinde un servicio educativo con alto estándar de calidad, es necesario reconfigurar el quehacer docente, ya que su trabajo es la

principal fuente de calidad institucional, por ello, la formación de los mismos, debe darse permanentemente durante su vida laboral en el sector educativo.

Finalmente, Cabero et ál. (2018), mencionaron que el docente para demostrar su desempeño pedagógico, debe de promover la discreción de la información que se brinda, asimismo que su práctica no se base en la sola transmisión de conocimiento, sino que fomente la reflexión y la actuación crítica. También, mencionar que según el MINEDU (2014), la labor docente es reconocida por ser una ocupación que solicita una reiterada y tendida reflexión sobre su actuación, por medio de interacciones y accionar de la escuela, entre los estudiantes con la comunidad educacional, buscando perfeccionar alguna dificultad en su práctica profesional.

Respecto a las dimensiones consideradas para el variable desempeño docente, se tiene que afirmar que dichas dimensiones, fueron aporte del MINEDU (2020b), quien dispuso la evaluación docente para renovación de contrata, sustentado su proceso y condiciones que deben poseer para su dicho fin. Además, la presente disposición cuenta con cuatro factores, alineados con los propósitos descritos en el presente trabajo, en tal sentido a continuación, se llegan a describir:

La primera dimensión es el acompañamiento al estudiante, que según el MINEDU (2020b), está basado en la acción docente, respecto a la identificación y atención de la necesidad estudiantil sobre sus aprendizajes, al evidenciar dificultad al desarrollar de manera autónoma los trabajos propuestos, asimismo, hace referencia al seguimiento y soporte educativo brindado al estudiantado, mencionar además, que también es la comunicación constante haciendo uso de medios o canales empleados para concretizar dicho proceso dirigido a los estudiantes. Según Moreno-Correa (2020), las experiencias de aprendizaje, manejadas de manera presencial pueden adaptarse a una educación a distancia o remota, pero, considerar que dicha adaptación debe tener mayor acompañamiento hacia el estudiante, cambiando de rol al docente, ya que su trabajo se ha revolucionado, de ser tutor a acompañante constante.

Como segunda dimensión se ha considerado a la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, basado según el MINEDU (2020b), como la acción tomada por el docente con el propósito de realizar ajustes significativas en las

actividades y materiales, adaptándolos de acuerdo a la necesidad educativa de los estudiantes, también, consiste en la utilización y empleabilidad de la actividad y material, los cuales se pretende que favorezcan al proceso de aprendizaje, de acuerdo a su necesidad, particularidad y contexto, donde se desenvuelve el estudiante. Asimismo, Debonis (2021), que las adaptaciones se proponen con el objetivo de que el estudiante en proceso de integración pase de manera favorable los procedimientos de enseñar y el de aprender, además, aquellas adaptaciones parten de la propia necesidad planteada por el estudiante para que pueda aprender, finalmente se puede afirmar que las adaptaciones, son estrategias que ponen en juego la cotidianeidad educativa.

Como tercera dimensión se tomó en cuenta al análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante, que según el MINEDU (2020b), se basa en la acción del docente, al analizar el producto o actuación del estudiante, cuyo objetivo es el de distinguir lo aprendido hasta ese momento, y comparar el nivel de logro obtenido con el estándar de la competencia y propósito de aprendizaje, además, dicha información será devuelta, describiendo posibles debilidades, de esta manera pretende generar procedimientos de reflexión al estudiante, que favorezcan el fortalecimiento de su aprendizaje. Para Contreras-Pérez y Zuñiga-González (2017), el análisis exhaustivo de los productos presentados por los estudiantes, permite que se identifique el nivel logrado en comparación con el estándar de la competencia, con el fin de evidenciar el avance respecto al propósito planteado para dicha experiencia de aprendizaje, luego dicha información servirá para realizar el proceso de retroalimentación el cual se efectuará basado en su logro, progreso o dificultad, de esa manera, se promoverá el proceso reflexivo para el fortalecimiento del aprendizaje.

Y la cuarta dimensión es el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo, que según el MINEDU (2020b), está basado en la acción docente, al hacer uso de artilugios de colaborativos y de comunicación asertiva entre el colegiado y los directivos permitiendo que se coordinen trabajos en común, así como a la constante participación facilitando información relevante para la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa, es decir, es la participación del colegiado en la coordinación de importantes trabajos que tienen como finalidad el

fortalecimiento del periodo escolar . Para Lesmes et ál. (2020), las acciones de comunicación y coordinación docente son claves para que el trabajo docente sea provechoso, es más, mencionar que sin esas virtudes el grupo de docentes está destinado al fracaso, es por ello, que la imagen de liderazgo del directivo debe conseguir que se instale un clima favorable, y que ello no se interrumpa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Sobre el tipo de investigación, el presente trabajo será aplicado, porque pretende brindar un aporte científico a las instituciones educativas de Calca, para poder mejorar el desempeño docente mediante la acción del trabajo colegiado. Para Lozada (2014), el tipo aplicado, tiene como objetivo resolver alguna problemática detectada, brindando aportes a la mejora de la situación de sujetos, cuya base y guía es lo generado por la investigación de tipo básico.

Además, el enfoque seleccionado será el cuantitativo, porque se seguirá un procedimiento secuencial, de medida para ambas variables de estudio, con el objetivo de comprobar las presunciones mediante pruebas de repercusión estadística, Al respecto, Sánchez (2019), que dicho enfoque, toma en consideración, un procedimiento de recojo y análisis de datos, con el fin de responder al problema planteado, probando de esa manera la presunción establecida, asimismo, su medida está basada en la recolección de valores numéricos, conteo y usa frecuentemente la estadística.

Respecto al método se utilizará el hipotético-deductivo, porque el presente trabajo permitió plantear hipótesis, que son inferidas de principios, los cuales posteriormente son sometidos a verificación, por métodos de incidencia estadística, para comprobar su veracidad o no. En tal sentido Rodríguez y Pérez (2017), mencionaron que dicho método, propone hipótesis que son considerados puntos de partida que originan nuevas deducciones, las cuales son inferidas de leyes o principios propios de los datos recolectados, los cuales, posteriormente aplicando reglas deductivas, arriban a predicciones sometidas a incidencias empíricas, esperando que, de haber correspondencia con los fenómenos, se corroborará su validez o no del supuesto de partida.

Mencionar que también, se optó por el nivel explicativo, ya que se pretende evidenciar la posible causa que el trabajo colegiado genera en el desempeño docente, logrando dar la explicación de esta influencia brindada por la variable independiente sobre la dependiente. Cabe señalar, que Carrasco (2017), afirmó que el presente nivel, tiene como objetivo buscar dar a conocer la causalidad que ocasionan ciertos fenómenos, además, su accionar se basa en explicar el porqué

de la ocurrencia de dicho fenómeno y cuáles fueron las causales y sus condiciones en que éste se da.

Y, el diseño del presente trabajo, es el no-experimental correlacional causal, porque no habrá alguna maniobra o manejo de las variables tratando de perturbar su estado, sólo se recogerá información de las mismas sin intervención alguna, asimismo, se pretende describir y analizar su relación en terminología causa-efecto. Para Valderrama (2018), el diseño no-experimental, basa su accionar en la sola medición sin intervenir en el normal desarrollo de los fenómenos sociales que se están estudiando.

Mencionar, que a continuación, se da a conocer el esquema, del presente trabajo, adaptado de Hernández et ál. (2014, p.157),

$$X \rightarrow Y$$

Dónde: X = Trabajo colegiado (Variable independiente), Y = Desempeño docente (Variable dependiente), y \rightarrow es la influencia ejercida de X sobre Y.

3.2. Variable y operacionalización

La variable, según Martínez (2018), son estados de una manifestación que tiene la característica de asumir diferente estimación, por lo que puede ser modificable, además, dicha variación tiende a observarse y medirse, por lo que puede ser registrable.

Variable independiente: Trabajo colegiado

Definición conceptual: Es un espacio de discusión educativa, también es un espacio de actualización docente, donde se muestran material, lecturas, otros, además, se discuten propuestas educativas, además es considerado como una necesidad y derecho de los propios docentes, un espacio donde se investiga, indaga y se realiza acción pedagógica cuyo fin es potenciar la formación magistral, la cual requiere, de unión y equidad durante el procedimiento de acción, compromiso y responsabilidad con el objetivo de alcanzar el logro de metas compartidas (Barraza-Barraza y Barraza-Soto, 2014)

Definición operacional: El trabajo colegiado será medido a partir de un cuestionario cuyas dimensiones son aporte de Barraza-Barraza y Barraza-Soto

(2014), estructurados con 30 ítems, cuyos niveles son: deficiente, moderado y eficiente (Anexo 2).

Variable dependiente: Desempeño docente

Definición conceptual: es la actuación perceptible del docente, que puede ser descrita y valorada, constatando su competitividad, además dicha actuación causa variación en el logro de los aprendizajes y ejecución de labores asignadas, asimismo, se asume que es la manera como el docente ejecuta dichas labores revela el nivel de desempeño que posee (MINEDU, 2014).

Definición operacional: El desempeño docente será medido a partir de un cuestionario, cuyas dimensiones son propuesta del MINEDU (2020b), con 22 ítems, cuyos niveles son: Bajo, medio y alto (Anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Sobre la población, se ha considerado a los docentes de tres instituciones educativas del distrito de Calca, que suman en total 84. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018), mencionaron que la población es un grupo finito de sujetos, animales o cosas, los cuales concuerdan con determinadas particularidades, como el lugar, tiempo, entre otros.

Tabla 1

Población

Institución educativa	N.º de docentes
Nuestra Señora de Belén	32
Humberto Luna	30
Agropecuario 28	22
Total	84

Respecto a la muestra, se determinó realizar un muestreo probabilístico estratificado, ya que la población está separada por institución educativa, y de cada una de ellas se tomará una muestra, en tal sentido, Hernández et ál. (2014), mencionaron que el muestreo probabilístico estratificado, divide al total de la población en grupos del cual, toma una pequeña muestra de cada grupo. Pero,

para realizar dicho propósito, se debe determinar el tamaño muestral, haciendo uso de formula poblacional finita, la cual se da a conocer a continuación:

Figura 1

Fórmula para hallar el tamaño muestral

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde: el valor de n es la muestra, N es la población, Z es el porcentaje de confianza (95% > 1,96), E es el margen de error (5%), p es la ocurrencia (50%) y q es la no ocurrencia (50%).

Como la población de estudio es de 84 docentes, se tomará en cuenta dicho valor y se procederá a hallar el tamaño muestral.

$$n = \frac{(1,96)^2(0,50)(0,50)(101)}{(0,05)^2(100) + (1,96)^2(0,50)(0,50)}$$

$$n = 70$$

Ya habiendo hallado el tamaño muestral, se procedió a hallar el factor proporcional, para que se mantenga la proporcionalidad de la población, en tal sentido se calculó dicho factor tomando en cuenta la siguiente fórmula: $f = n/N$, donde el valor de f es el factor proporcional, n es el tamaño muestral (70) (hallado con la fórmula para población finita) y N es el tamaño poblacional (84), por tanto, $f = 0.833$

Tabla 2

Muestra

Institución educativa	Población	Factor	Muestra
Nuestra Señora de Belén	32	0.833	27
Humberto Luna	30	0.833	25
Agropecuario 28	22	0.833	18
Total	84		70

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica seleccionada para recoger datos será la encuesta, por ser una técnica que, por medio de preguntas, permite obtener la opinión de los sujetos que conforman la muestra, sobre las variables de estudio y su situación. Según, López-Roldán y Fachelli (2015), la encuesta es una técnica que permite recoger datos mediante la interrogación a las personas, con el objetivo de obtener sistemáticamente medidas sobre la conceptualización derivada de un problema investigativo construido con anterioridad.

Sobre el instrumento, para ambas variables se optó por utilizar cuestionarios, por permitir recoger basta cantidad de datos, por medio de interrogantes estructuradas de acuerdo con los indicadores, seleccionados de las dimensiones que pertenecen a una variable de estudio. Al respecto, Carrasco (2017), señaló que el cuestionario, posibilita la obtención de respuestas directas, por medio de una hoja de respuesta, además dichas preguntas están preparadas previamente y con prudencia.

Para determinar la validez de los instrumentos, ambos se sometieron a la validez de contenido, pidiendo la opinión de expertos, los cuales han de determinar que los instrumentos poseen aplicabilidad, teniendo en consideración los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, los cuales deben de cumplir cada ítem para de esa manera avalar su aplicabilidad. Según Vara (2015), la validez es el nivel que posee el instrumento referido si mide lo que en realidad tiene que medir, es decir, que se refiere a lo pertinente del instrumento al medir lo que realmente se espera que mida (Anexo 4).

Y sobre la confiabilidad, se aplicó los instrumentos a quince sujetos, con el propósito de recabar información y posteriormente cometerlo a la prueba de consistencia interna mediante el coeficiente de Cronbach, con apoyo del programa informático Excel. En tal sentido, Frías-Navarro (2021), mencionó que la confiabilidad es evidenciada por medio de un grupo de ítems que se espera que mida la misma construcción, es decir, se espera dar a conocer si el instrumento posee efectos congruentes al aplicarla varias veces a un grupo de sujetos, es decir, que el instrumento será considerado confiable cuando garantice que se obtendrán resultados sólidos y coherentes luego de aplicarlos en reiteradas veces (Anexo 5).

Tabla 3

Ficha técnica del trabajo colegiado

Nombre:	Cuestionario para medir al trabajo colegiado
Autor:	Bach. Flores Pacoticona, Felipa
Año:	2021
Lugar:	Calca, Cusco.
Objetivo:	Recoger datos sobre el trabajo colegiado.
Muestra:	70 docentes.
Confiabilidad	0.936 de alfa de Cronbach
Escala de medición	Likert, ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Cantidad de ítems:	30 ítems
Tiempo:	35 minutos aproximadamente.

Tabla 4

Ficha técnica del desempeño docente

Nombre:	Cuestionario para medir el desempeño docente
Autor:	MINEDU (2020b)
Adaptación:	Bach. Flores Pacoticona, Felipa
Año:	2021
Lugar:	Calca, Cusco.
Objetivo:	Recoger datos sobre el trabajo colegiado.
Muestra:	70 docentes.
Confiabilidad	0.907 de alfa de Cronbach
Escala de medición	Likert, ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Cantidad de ítems:	22 ítems
Tiempo:	25 minutos aproximadamente.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se ha identificado un problema, perceptibles en tres instituciones educativas de Calca, luego, se inició de forma inmediata a la búsqueda sistemática de información, con apoyo de buscadores especializados, considerando libros digitales, documentos, artículos, entre otros, tanto a nivel

nacional como internacional, que fueron de apoyo para dar a conocer la problemática y además, construir un marco teórico, necesario para luego, construir instrumentos para describir la situación de las variables de estudio, y someter a prueba de incidencia los datos recolectados con el propósito de dar respuesta a la pregunta de investigación.

Seguidamente, luego de la construcción del proyecto de investigación, se realizará los tramites respectivos, para la aplicación de los instrumentos de recojo de datos, luego, se dicha acción, se solicitará, una reunión con las unidades pertenecientes a la muestra, para poder exponer cómo será recolectado los datos y además, informar sobre los aspectos éticos que se utilizarán siendo los principales: el anonimato y confidencialidad de los datos.

Mencionar, que la aplicación de los instrumentos se realizará de forma virtual, ya que a pesar que se haya iniciado con las clases semipresenciales, algunos docentes, por factores de protección contra el contagio del Covid-19, al ser vulnerables, no asisten a las instituciones educativas, por ende, es más factible que se lleve a cabo con apoyo de la estructuración de un cuestionario utilizando el Google Forms. Finalmente, si existiera dificultad de algún docente sobre el llenado del instrumento se brindará, otras formas para poder recolectar la información, como hacerlo por llamada telefónica o enviarle por WhatsApp, Messenger, correo electrónico, entre otros, el instrumento para su llenado.

3.6. Método y análisis de datos

Finalizado la fase de recojo de información, se consolidarán todos los datos en una data creada con apoyo del software Excel, mencionar que los datos recogidos por Google Forms, tendrán que ser codificados para ser analizados tomando en consideración la escala de Likert propuesta.

Luego de haber organizado la data, por variable, por dimensión y por ítems, se procederá, a traspasar dicha información al software SPSS, para iniciar con el análisis descriptivo, el cual iniciará, configurando, las etiquetas y nombres como escalas de valoración de cada ítem y la medida de las mismas, y finalmente, se agruparán por niveles la valoración de cada dimensión como la variable considerando la siguiente tabla de barremos.

Tabla 5*Baremo de las variables y las dimensiones*

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
Desempeño docente	22-51	52-81	82-110
D1: Acompañamiento a los estudiantes.	6-14	15-23	24-30
D2: Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales.	5-11	12-18	19-25
D3: Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante.	5-11	12-18	19-25
D4: Trabajo en pares y coordinación con el personal directivo.	6-14	15-23	24-30

Ya habiendo baremado las dimensiones y las variables, se hará uso de las tablas cruzadas, para presentar la información descriptiva que serán interpretadas acorde con los propósitos del presente trabajo.

Posteriormente, para realizar el análisis inferencial, se ha de someter los datos recogidos a una prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov ya que la muestra es de 70 docentes (Romero-Saldaña, 2016), mencionar que dicha prueba evidencia si los datos provienen de una distribución normal, de ser el caso se utilizará la prueba de incidencia de regresión lineal simple, y si los datos provienen de una distribución no normal la regresión logística ordinal.

Finalmente, ya habiendo seleccionado la prueba inferencial, se describirán las tablas y los resultados, para luego, dicha información sirva, para realizar a construir la discusión, las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Se tendrá en cuenta el respeto a las normas emanadas por la Universidad César Vallejo sobre el proceso de investigación así como la norma de redacción

APA en su versión 7ma, la cual es exigida para las investigaciones que pertenecen al área de sociales, asimismo, se respetará la producción científica de autores investigadores, a los que se les reconocerá su producción referenciándolas en el presente trabajo, también se consideró respetar la disposición de los participantes quienes serán la unidad de análisis, solicitando su autorización previamente, considerando respetar ampliamente su criterio e identidad.

Cabe señalar, que los principios éticos que serán considerados son los de beneficencia, al mantener el respeto a la autonomía de los datos recolectados, no maleficencia, al solo utilizar los datos recolectados con fines educativos, y no malversación de información, otro principio es el de autonomía, al no influir en la percepción de los participantes y a la justicia, al buscar dar a conocer la posible causa generado por la problemática detectada, brindando información relevante para su abordaje y resolución beneficiando a la comunidad educacional donde se realizó el actual trabajo.

IV. RESULTADOS

Trabajo colegiado vs desempeño docente

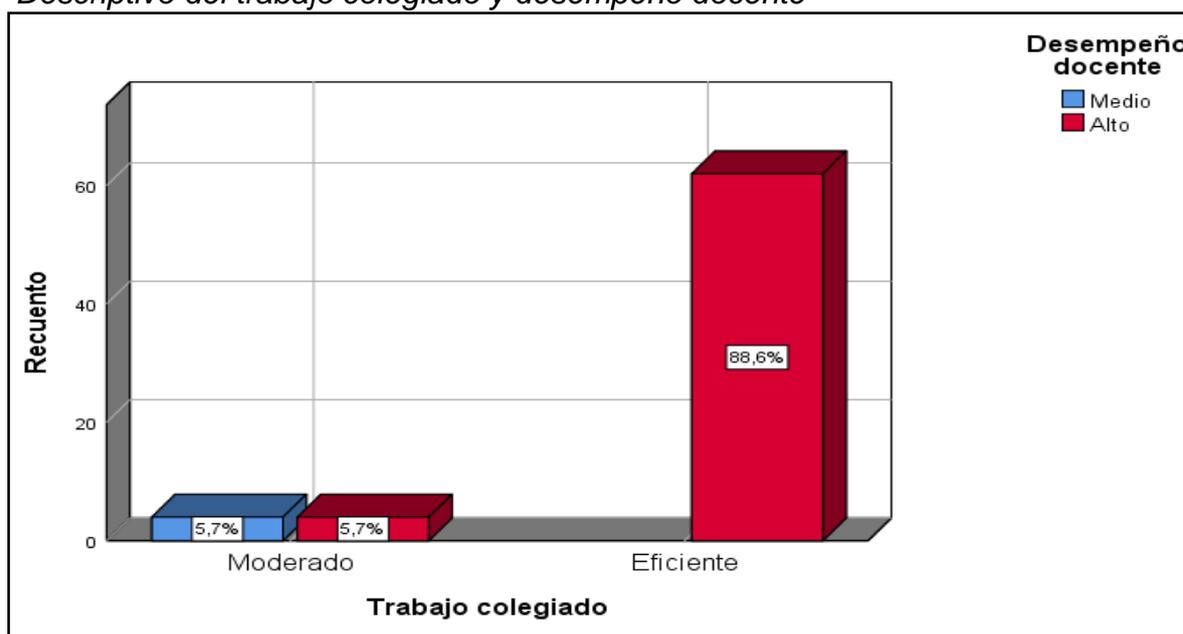
Tabla 6

Tabla cruzada del trabajo colegiado y desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colegiado	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0,0%	5,7%	5,7%	11,4%
	Eficiente	Recuento	0	0	62	62
		% del total	0,0%	0,0%	88,6%	88,6%
Total		Recuento	0	4	66	70
		% del total	0,0%	5,7%	94,3%	100,0%

Figura 2

Descriptivo del trabajo colegiado y desempeño docente



De la tabla 6 y la figura 2, se puede apreciar que del 100 % (70) de docentes participantes en el presente trabajo, el 11,4 % (8) mencionó que el trabajo colegiado se encuentra en nivel moderado y el 88,6 % (62) en nivel eficiente, de la misma forma el 5,7 % (4) manifestó que el desempeño docente se encuentra en nivel medio y el 94,3 % (66) en nivel alto. Cabe señalar, que el 88,6 (66) % de los docentes ha coincidido en calificar al trabajo colegiado y al desempeño docente en el nivel eficiente y alto respectivamente.

Trabajo colegiado vs acompañamiento a los estudiantes

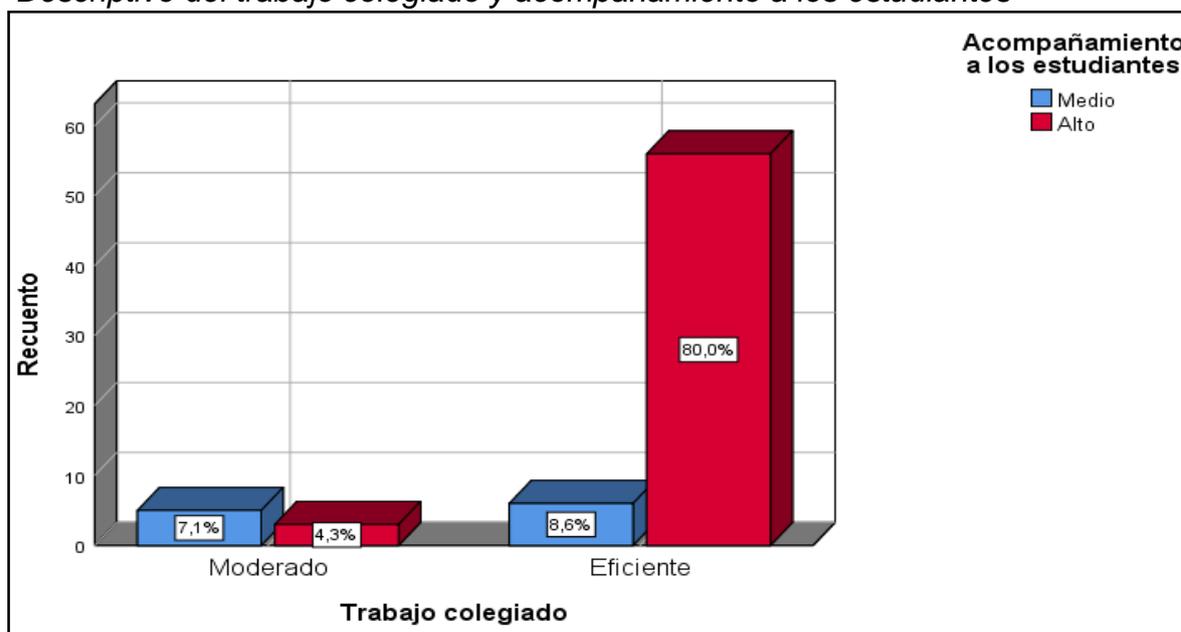
Tabla 7

Tabla cruzada del trabajo colegiado y acompañamiento a los estudiantes

			Acompañamiento a los estudiantes			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colegiado	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0,0%	7,1%	4,3%	11,4%
	Eficiente	Recuento	0	6	56	62
		% del total	0,0%	8,6%	80,0%	88,6%
Total		Recuento	0	11	59	70
		% del total	0,0%	15,7%	84,3%	100,0%

Figura 3

Descriptivo del trabajo colegiado y acompañamiento a los estudiantes



De la tabla 7 y la figura 3, se puede apreciar que del 100 % (70) de docentes participantes en el presente trabajo, el 11,4 % (8) mencionó que el trabajo colegiado se encuentra en nivel moderado y el 88,6 % (62) en nivel eficiente, de la misma forma el 15,7 % (11) manifestó que la dimensión acompañamiento a los estudiantes del desempeño docente se encuentra en nivel medio y el 84,3 % (59) en nivel alto. Cabe señalar, que el 80,0 % (56) de los docentes ha coincidido en calificar al trabajo colegiado y a la dimensión acompañamiento al estudiante en nivel eficiente y alto respectivamente.

Trabajo colegiado vs adecuación y/o adaptación de actividades y materiales

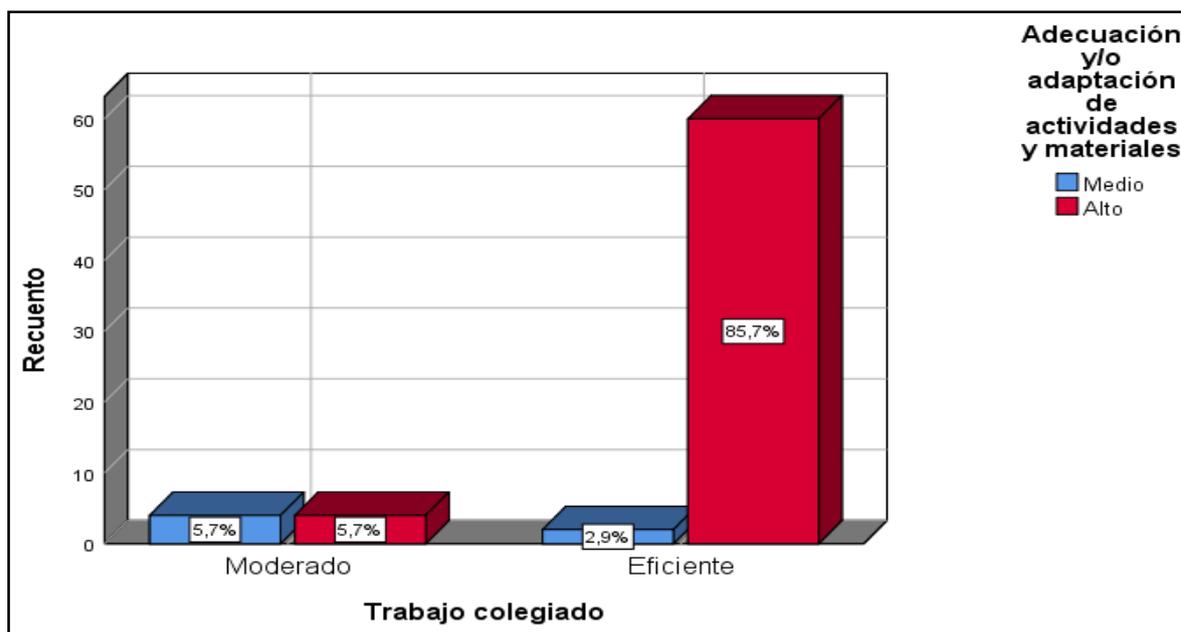
Tabla 8

Tabla cruzada del trabajo colegiado y adecuación y/o adaptación de actividades y materiales

			Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colegiado	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0,0%	5,7%	5,7%	11,4%
	Eficiente	Recuento	0	2	60	62
		% del total	0,0%	2,9%	85,7%	88,6%
Total		Recuento	0	6	64	70
		% del total	0,0%	8,6%	91,4%	100,0%

Figura 4

Descriptivo del trabajo colegiado y adecuación y/o adaptación de actividades y materiales



De la tabla 8 y la figura 4, se puede apreciar que del 100 % (70) de docentes participantes en el presente trabajo, el 11,4 % (8) mencionó que el trabajo colegiado se encuentra en nivel moderado y el 88,6 % (62) en nivel eficiente, de la misma forma el 8,6 % (6) manifestó que la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades y materiales se encuentra en nivel medio y el 91,4 % (64) en nivel alto.

Trabajo colegiado vs análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante

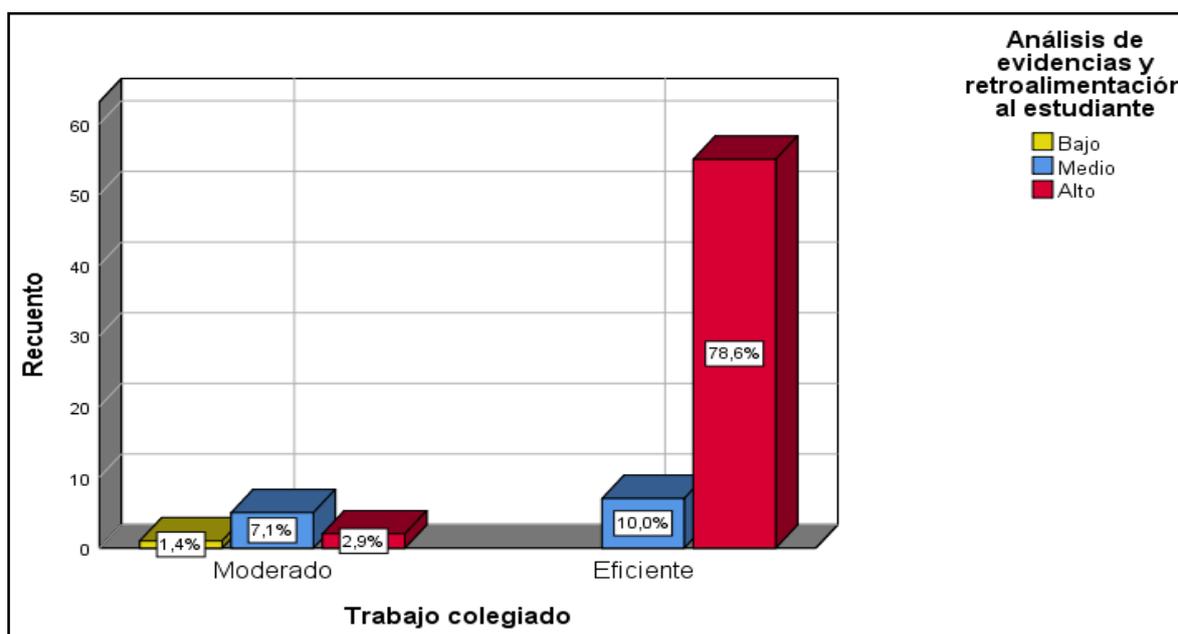
Tabla 9

Tabla cruzada del trabajo colegiado y análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante

			Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante			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	1,4%	7,1%	2,9%	11,4%
	Eficiente	Recuento	0	7	55	62
		% del total	0,0%	10,0%	78,6%	88,6%
Total		Recuento	1	12	57	70
		% del total	1,4%	17,1%	81,4%	100,0%

Figura 5

Descriptivo del trabajo colegiado y análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante



De la tabla 9 y la figura 5, se puede apreciar que del 100 % (70) de docentes participantes en el presente trabajo, el 11,4 % (8) mencionó que el trabajo colegiado se encuentra en nivel moderado y el 88,6 % (62) en nivel eficiente, de la misma forma el 1,4 % (1) manifestó que la dimensión análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante se encuentra en nivel bajo, el 17,1 % (12) en nivel medio y el 81,4 % (57) en nivel alto.

Trabajo colegiado vs trabajo en pares y coordinación con el personal directivo

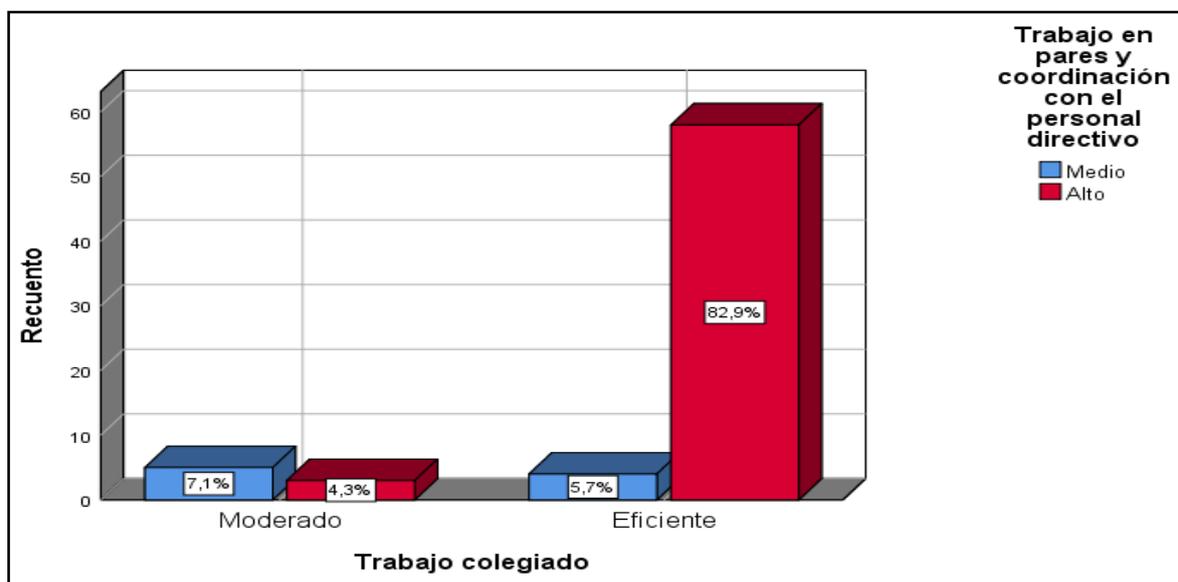
Tabla 10

Tabla cruzada del trabajo colegiado y trabajo en pares y coordinación con el personal directivo

		Trabajo en pares y coordinación con el personal directivo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colegiado	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	1	5	2
		% del total	1,4%	7,1%	2,9%
	Eficiente	Recuento	0	7	55
		% del total	0,0%	10,0%	78,6%
Total		Recuento	1	12	57
		% del total	1,4%	17,1%	81,4%

Figura 6

Descriptivo del trabajo colegiado y trabajo en pares y coordinación con el personal directivo



De la tabla 10 y la figura 6, se puede apreciar que del 100 % (70) de docentes participantes en el presente trabajo, el 11,4 % (8) mencionó que el trabajo colegiado se encuentra en nivel moderado y el 88,6 % (62) en nivel eficiente, de la misma forma el 1,4 % (1) manifestó que la dimensión trabajo en pares y coordinación con el personal directivo se encuentra en nivel bajo, el 17,1 % (12) en nivel medio y el 81,4 % (57) en nivel alto.

Prueba de la hipótesis general.

Ho: El trabajo colegiado no influye de manera significativa en el desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.

Ha: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.

Tabla 11

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	21,168			
Final	2,593	19,574	1	,000

Función de enlace: Logit.

Sobre el informe de ajuste de los datos, el cual busca evidenciar la dependencia del desempeño docente con el trabajo colegiado, donde el Chi-2 fue de 19,574, con una significancia de $0,000 < 0,05$, lo cual indica que los datos se ajustan al modelo y por tanto se desestima la hipótesis nula, permitiendo afirmar que el trabajo colegiado influye de manera significativa en el desempeño docente.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,244
Nagelkerke	,688
McFadden	,638

Función de enlace: Logit.

En la tabla de Pseudo R^2 , se observa la dependencia porcentual del desempeño docente con el trabajo colegiado, donde el índice de Cox y Snell fue de 0,244 y según Nagelkerke de 0,688, manifestando que la variabilidad del desempeño docente es explicada por el 24,4% y 68,8% del trabajo colegiado respectivamente.

Prueba de la hipótesis específica 1.

Ho: El trabajo colegiado no influye de manera significativa en el acompañamiento al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.

Ha: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el acompañamiento al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 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	16,967			
Final	6,090	10,877	1	,001

Función de enlace: Logit.

Sobre el informe de ajuste de los datos, el cual busca evidenciar la dependencia del acompañamiento al estudiante con el trabajo colegiado, donde el Chi-2 fue de 10,877, con una significancia de $0,001 < 0,05$, lo cual indica que los datos se ajustan al modelo y por tanto se desestima la hipótesis nula, permitiendo afirmar que el trabajo colegiado influye de manera significativa en el acompañamiento al estudiante.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,144
Nagelkerke	,248
McFadden	,179

Función de enlace: Logit.

En la tabla de Pseudo R^2 , se observa la dependencia porcentual del desempeño docente con el acompañamiento al estudiante, donde el índice de Cox y Snell fue de 0,144 y según Nagelkerke de 0,248, manifestando que la variabilidad del acompañamiento al estudiante es explicada por el 14,4% y 24,8% del trabajo colegiado respectivamente.

Prueba de la hipótesis específica 2.

Ho: El trabajo colegiado no influye de manera significativa en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.

Ha: El trabajo colegiado influye de manera significativa en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 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	17,364			
Final	5,174	12,190	1	,000

Función de enlace: Logit.

Sobre el informe de ajuste de los datos, el cual busca evidenciar la dependencia de la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales con el trabajo colegiado, donde el Chi-2 fue de 12,190, con una significancia de $0,000 < 0,05$, lo cual indica que los datos se ajustan al modelo y por tanto se desestima la hipótesis nula, permitiendo afirmar que el trabajo colegiado influye de manera significativa en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,160
Nagelkerke	,361
McFadden	,298

Función de enlace: Logit.

En la tabla de Pseudo R^2 , se observa la dependencia porcentual del desempeño docente con la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, donde el índice de Cox y Snell fue de 0,160 y según Nagelkerke de 0,361; manifestando que la variabilidad la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales es explicada por el 16,0% y 36,1% del trabajo colegiado respectivamente.

Prueba de la hipótesis específica 3.

Ho: El trabajo colegiado no influye de manera significativa en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.

Ha: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 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	23,969			
Final	8,458	15,511	1	,000

Función de enlace: Logit.

Sobre el informe de ajuste de los datos, el cual busca evidenciar la dependencia del análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante con el trabajo colegiado, donde el Chi-2 fue de 15,511; con una significancia de $0,000 < 0,05$, lo cual indica que los datos se ajustan al modelo y por tanto se desestima la hipótesis nula, permitiendo afirmar que el trabajo colegiado influye de manera significativa en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,199
Nagelkerke	,304
McFadden	,209

Función de enlace: Logit.

En la tabla de Pseudo R^2 , se observa la dependencia porcentual del desempeño docente con el análisis de evidencia y retroalimentación al estudiante, donde el índice de Cox y Snell fue de 0,199 y según Nagelkerke de 0,304; manifestando que la variabilidad del análisis de evidencia y retroalimentación al estudiante es explicada por el 19,9% y 30,4% del trabajo colegiado respectivamente.

Prueba de la hipótesis específica 4.

Ho: El trabajo colegiado no influye de manera significativa en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.

Ha: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 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	19,198			
Final	5,734	13,465	1	,000

Función de enlace: Logit.

Sobre el informe de ajuste de los datos, el cual busca evidenciar la dependencia del trabajo en pares y coordinación con el personal directivo con el trabajo colegiado, donde el Chi-2 fue de 13,465; con una significancia de $0,000 < 0,05$, lo cual indica que los datos se ajustan al modelo y por tanto se desestima la hipótesis nula, permitiendo afirmar que el trabajo colegiado influye de manera significativa en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,175
Nagelkerke	,327
McFadden	,251

Función de enlace: Logit.

En la tabla de Pseudo R^2 , se observa la dependencia porcentual del desempeño docente con el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo, donde el índice de Cox y Snell fue de 0,175 y según Nagelkerke de 0,327; manifestando que la variabilidad del trabajo en pares y coordinación con el personal directivo es explicada por el 17,5% y 32,7% del trabajo colegiado respectivamente.

V. DISCUSIÓN

Respecto al propósito basado en establecer la influencia del trabajo colegiado sobre el desempeño docente, se pudo concluir que el trabajo colegiado causa efecto sobre el desempeño docente, es decir, provoca que varíe de forma significativa, tal aseveración fue reafirmado por los valores de Pseudo R², tanto de Cox y Snell quien aseveró que el trabajo colegiado explica el 24,4 % del desempeño docente como el de Nagelkerke en un 68,8 %, debido a ello, se declinó la hipótesis nula, asimismo, el 11,4 % de los docentes de las tres instituciones educativas consideradas, manifestó que el actuar del trabajo colegiado es moderado y el 88,6 % que es eficiente y sobre el desempeño docente el 5,7 % percibe haberlo desarrollado medianamente y el 94,3 % alto.

Los resultados descritos tienen similitud con lo adquiridos por Quispe-Pareja (2020), en su estudio sobre la gestión pedagógica para mejorar el desempeño de los docentes, donde aseveró que el directivo debe centrar su gestión en mejorar los aprendizajes de los estudiantes los cuales deben ser significativos a través del trabajo de los docentes, que son los directos intermediarios del conocimiento, dirigiendo una planificación curricular apropiada, tomando en consideración métodos y estrategias las que repercutirán en el desarrollo de las competencias en los estudiantes, además, mencionar que la relación entre las variables fue significativa, apoyando a refutar la hipótesis nula, concluyendo que dicha relación es directa con un grado correlacional de 0,576; siendo también moderada, que concluyendo que a una eficiente gestión pedagógica del director, le corresponde mayores niveles de desempeño docente y viceversa.

De la misma manera tales hallazgos del presente estudio guardan similitud con los conseguidos por Ormeño (2021), quien afirmó que el 2,0 % de los docentes percibe su desempeño docente moderado y el 98,0 % en nivel eficiente, además, la influencia ejercida por el desempeño docente según Cox y Snell fue del 24,6 % sobre la calidad, educativa, lo cual le permitió afirmar que la práctica docente se encuentra cuantificada al haber sido sometido a un proceder de formación continua de elevado rigor influyente en la práctica pedagógica, asimismo, al cumplir a cabalidad su horario de trabajo como la política educativa y la normativa emanada del ente superior que regula su proceder docente.

En relación al colegiado, Deutsch (1949), sostuvo que los procesos como el desempeño y los resultados de una persona se encuentran combinados y pueden ser afectados por la influencia o el actuar de otras personas, esto quiere decir, que el trabajo conjunto ejerce influencia en el desempeño docente, ya que dichos trabajos refuerzan el actuar del docente porque enriquece según Martínez et ál. (2015), el uso de estrategias y métodos de enseñanza con el objetivo de facilitar la interacción como la comunicación con los integrantes del colegiado de manera que desde lo trabajado individualmente se compartan metas similares a las de la institución educativa donde labora, para que de esa forma se conviertan en metas colectivas.

En referencia al propósito de investigación, que consistió en establecer la influencia del trabajo colegiado sobre el acompañamiento a los estudiantes, se concluyó que el trabajo colegiado provoca que varíe la dimensión acompañamiento a los estudiantes, debido a que el modelo de ajuste de los datos, evidenció que la significancia fue inferior al 0,05 que fue el margen de error permitido, permitiendo que se refute la hipótesis nula, los cuales fueron reafirmados por los valores que se evidencian en la tabla Pseudo R², donde Cox y Snell permitió aseverar que el trabajo colegiado explica el 14,4 % del acompañamiento a los estudiantes y de acuerdo a Nagelkerke el 24,8 %, asimismo, el 15,7 % de los docentes que participaron del estudio, manifestó que el acompañamiento a los estudiante es un acto que se desarrolla medianamente y el 84,3 % aseveró que es relevante realizar dicho proceso por ello se debe priorizar.

Tales resultados guardan similitud con los de Hernández-Jaimes (2018), quien manifestó que el equilibrio emocional del profesorado es de gran importancia para que se incida en la mejora de su desempeño docente en lo correspondiente a la evaluación y acompañamiento a los estudiantes, debido a que ello también fortalece las relaciones entre docente-estudiante, y a su vez dicha relación aporta a que se desarrolle cognitivamente. Además, el efecto pedagógico dado mediante la relación docente-estudiante, puede o no ser apropiado y en consecuencia causa efecto positivo o negativo en el logro del desempeño estudiantil. Asimismo, mencionar que dicha información que se ha obtenido en esta investigación puede ser útil como base para que se replantee el control de la capacitación especializada

que el profesorado debe de desarrollar. Por otro lado, Franco (2021), en su estudio, obtuvo como resultado que el trabajo colaborativo que faculta la promoción idónea de formación y buen desempeño docente mediante el intercambio de actuaciones e ideas es altamente beneficioso provoca que la cultura organizacional sea alta, por inculcar una cultura de adaptabilidad, al estar al margen de la demanda institucional y la forma de trabajo que ella presenta, organizando de manera oportuna sus estrategias a utilizar para enseñar, siempre con la idea de aportar a que la institución educativa sea vista como una opción competitiva por la sociedad donde dicha entidad se desenvuelve, teniendo en mente la misión y visión institucional.

Además, Ospina y Padilla (2019), dieron a entender que la Teoría de Administración científica considera en su accionar cuatro principios, tomados en cuenta como los pilares para la construcción eficiente de una administración, los cuales son: la planificación, preparación, control y ejecución, donde se destaca el principio de preparación, cuyo accionar se encuentra basado en el desempeño del trabajador y su propio desarrollo profesional, para que se desenvuelva de manera eficiente en su trabajo, eso quiere decir que el desempeño docente trae consigo una gran gama de etapas y conocimiento sobre pedagogía, para poder tener manejo y hacer uso sobre una gran gama de herramientas, recursos y materiales que le permitan al docente poder cumplir con los propósitos de aprendizaje que programa con antelación.

Cabe señalar, que es de gran importancia que el docente acompañe al estudiante en su formación de manera permanente, ya que la sola ausencia del mismo causa desmotivación y por ende no precisamente se puedan desarrollar las competencias para los cuales se han hechos ciertas actividades, por lo que para cumplir con un acompañamiento eficaz, se necesita de orden en las actividades del propio trabajo docente, es decir, que necesariamente se tiene que elaborar un plan cada semana de atención al estudiante, también debe de identificarse habilidades cognitivas, como el seguimiento en el desarrollo de las actividades planificadas tomando en consideración la necesidad de aprendizaje estudiantil, asimismo, el apoyo emocional es también un factor a atender, y por supuesto que la comunicación docente-estudiante se entable constantemente por diversos medios de comunicación.

Respecto al objetivo que consistió en establecer la influencia del trabajo colegiado sobre la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, se ha concluido que el trabajo colegiado causa que varíe la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, debido a que el modelo de ajuste de los datos, evidenció que la significancia fue inferior al margen de error (0,05), permitiendo que se rechace la hipótesis nula, reafirmados por los valores que se evidencian en la tabla Pseudo R², donde el valor de Cox y Snell permitió afirmar que el trabajo colegiado explica el 16,0 % de la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, y de acuerdo a Nagelkerke el 36,1 %, asimismo, el 8,6% de los docentes encuestados dio a entender que la adecuación y/o adaptación de actividades materiales es una actividad que medianamente es desarrollada y el 91,4 % dio a entender que es de suma importancia realizar dichas actividades por ende su priorización es alta.

Tales resultados son similares a los de Ortega (2021), quien manifestó, que cuando se trabaja de manera colegiada, la colaboración como la cooperación entre los que integran dicho grupo, intercambian experiencias durante su labor, edificando y generando ambientes donde el fin es compartir su conocimiento y decidir la manera cómo abordar el proceso de enseñanza y aprendizaje, trabajando en función a la necesidades los estudiantes, causa que la calidad de la educación sea percibida de manera apropiada al organizar el contexto en donde se desenvuelve dicha entidad, por medio de la actualización constante de los instrumentos de gestión y la previsión y organización de estrategias para abordar la atención diversa, así como la dotación de recursos y materiales, como también en la organización de la enseñanza y el estricto respeto al ritmo y estilo de aprendizaje de los estudiantes consiguiendo logros de aprendizaje formidables que son medidos y observados con instrumentos de evaluación dados a conocer a los estudiantes anticipadamente para que tomen en cuenta qué producto presentar.

Al respecto Martínez-Iñiguez et ál. (2019), mencionaron que el trabajo colegiado busca que todos quien forman parte de ella dentro de una institución educativa, desarrollen capacidades e ingenios desde la identificación de una problemática institucional referida a los aprendizajes de los estudiantes, donde el diagnóstico es la etapa inicial de dicho proceder para poder sacar conclusiones y

planificar de acuerdo a la necesidad, contexto, como estilos y ritmo, de aprendizaje de los estudiantes, en tal sentido es de necesidad adecuar y/o adaptar los recursos y materiales que se van a utilizar para poder lograr evidenciar que se ha conseguido desarrollar en el estudiante el propósito de aprendizaje. Para Debonis (2021), toda adecuación y/o adaptación es propuesta con el fin de enseñar y aprender, es decir, que aquella adecuación y/o adaptación parten de la necesidad que plantea el estudiante para que pueda aprender, por ello la adecuación y/o adaptación es considerado una estrategia que pone en juego lo cotidiano de la educación.

Cabe señalar, que desde la percepción del accionar actual de las tres instituciones educativas de Calca, se puede mencionar que el aún servicio educativo que se brinda a distancia, ha desnudado ciertos problemas en referencia del cómo enseñar, debido a que esta modalidad es nueva, por ende las estrategias y métodos han cambiado, es decir, que se ha tenido que aprender sobre el uso de una gran gama de herramientas digitales que inciden en la educación, por ende la adecuación y/o adaptación de los mismos fue de gran necesidad, pero ha resultado difícil en un inicio brindar una educación acorde con la situación actual, por tal motivo constantemente se tuvo que incidir durante el trabajo colegiado la manera cómo solucionar dicho problema, capacitando, actualizando y especializando a la plana docente.

Respecto al objetivo que consistió en establecer la influencia del trabajo colegiado sobre el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante, se ha concluido que el trabajo colegiado causa que varié la dimensión análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante, debido a que el modelo de ajuste de los datos, evidenció que la significancia fue inferior al margen de error (0,05), permitiendo que se rechace la hipótesis nula, reafirmados por los valores que se evidencian en la tabla Pseudo R², donde el valor de Cox y Snell permitió afirmar que el trabajo colegiado explica el 19,9 % del análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante y de acuerdo a Nagelkerke el 30,4 %, asimismo el 1,4 % manifestó no priorizar el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante, el 17,1% que es una actividad que se debe prestar media atención y el 81,4% que constantemente tiene que ser abordado dicha actividad.

En el mismo sentido, tales resultados son similares con los de Estrada y

Mamani (2020), quienes afirmaron que una buena cultura organizacional genera efectos positivos en el desempeño docente, con una significancia menor al margen de error (0,05), lo que nos indica que a mayor compromiso con la organización donde labora mayor es el beneficio en referencia a su desempeño docente y viceversa, asimismo, manifestó que actualmente la responsabilidad recae en los directivos ya que deben de gestionar un recurso humano que sean líderes, que elaboren estrategias que no dificulten el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que posibiliten y favorezcan la relación del trabajo colegiado con los fines concretos de la entidad institucional los cuales son evidenciados en los instrumentos de gestión a corto y largo plazo.

En referencia a lo afirmado, Contreras-Pérez y Zuñiga-González (2017), afirmaron que el análisis constante y exhaustivo de la producción presentada por los estudiantes, facilita la identificación del nivel de logro en comparación con el estándar de la competencia que se está desarrollando, con el propósito de evidenciar el avance en relación al propósito de aprendizaje que se plantea en la actividad a desarrollar, para que luego dicha información sea utilizada, para realizar la retroalimentación, efectuado en referencia al logro que ha obtenido (progreso o dificultad), promoviendo el proceso reflexivo para de esa manera reforzar el aprendizaje. Cabe mencionar, que la tarea de analizar y retroalimentar la evidencia de aprendizaje no es nada fácil, por tal motivo, es preciso trabajar de forma colaborativo, con otros docentes que poseen grados iguales, o aborden problemáticas similares a la que se quiere trabajar, con el objeto de reforzar la planificación como el proceso y por ende en análisis de las evidencias y posterior retroalimentación.

Respecto al objetivo que consistió en establecer la influencia del trabajo colegiado sobre el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo, se ha concluido que el trabajo colegiado causa que varíe la dimensión trabajo en pares y coordinación con el personal directivo, debido a que el modelo de ajuste de los datos, evidenció que la significancia fue inferior al margen de error (0,05), permitiendo que se rechace la hipótesis nula, reafirmados por los valores que se evidencian en la tabla Pseudo R², donde el valor de Cox y Snell permitió afirmar que el trabajo colegiado explica el 17,5 % del trabajo en pares y coordinación con

el personal directivo y de acuerdo a Nagelkerke el 32,7 %, asimismo el 1,4 % manifestó no tomar en cuenta la acción de trabajar en pares o coordinar con el personal directivo, el 17,1% que es una actividad que se debe prestar media atención y el 81,4% que constantemente tiene que ser abordado dicha actividad.

En relación a lo mencionado Huanca (2021), manifestó que la coordinación y trabajo en pares debe realizarse de manera constante, por ende se debe utilizar diversos medios para que dicha actividad se cumpla, en tal sentido, el uso de Google Meet guarda relación altamente significativa con el trabajo, con un índice de relación de 0,598; permitiendo concluir que un apropiado manejo del Google Meet aporta a que el trabajo colegiado sea desarrollado apropiadamente, logrando de esa forma satisfacer con el problema de comunicación actual que se suscita por la labor docente a distancia. Asimismo, señalar, que el aporte de medios tecnológicos permite cerrar las brechas de comunicación, pero ello, es beneficioso cuando se posee herramientas tecnológicas idóneas para dicho uso, como tener una buena conectividad de internet y equipos digitales.

Al respecto, Lesmes et ál. (2020), mencionaron que las acciones de comunicación y coordinación de los docentes son claves para que el trabajo docente como del colegiado sea provechoso, es más, que sin dicha virtudes el grupo de docentes estaría destinados a fracasar, por ello, la imagen de liderazgo de un directivo debe conseguir que se instale un clima favorable y que ello no sea interrumpido, asimismo, asistir a las reuniones con el colegiado, entablar coordinaciones consensuadas, recibir capacitaciones para desarrollarse profesionalmente, promover grupos de aprendizaje colaborativo y brindar información sobre los logros de aprendizaje los cuales hacen que se desarrolle la toma de decisiones en función a lo mostrado, habla mucho de la comunicación interna dentro de la institución educativa, por ende , es preciso mantener dichas particularidades los cuales aportan a una buena funcionalidad de la entidad educativa y por ende la obtención de mejores resultados.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Si el trabajo colegiado proceso participativo de la toma de decisión y determinación del actuar de los miembros que lo conforman con el propósito de buscar mejores resultados institucionales es eficiente, entonces causa efecto sobre el desempeño docente al evidenciar mejoras en su proceder pedagógico donde el principal benefactor el es estudiante al empoderarse de competencias y capacidades que le apoyen a resolver problemas de su realidad, donde el informe de ajuste de modelo presentó un nivel de significancia menor a 0,05; por tanto se refutó la hipótesis nula y que según los valores de Cox y Snell y de Nagelkerke, se ha concluido que el trabajo colegiado influye significativamente en el desempeño docente.

Segunda:

Si el trabajo colegiado considerado como un espacio de reunión en grupo docente cuya finalidad es de optimizar la práctica docente con el propósito de alcanzar niveles altos de logro de aprendizaje en los estudiantes es eficiente, entonces causa efecto sobre el acompañamiento a los estudiantes, al identificar la habilidad cognitiva del estudiante como también al dar seguimiento al progreso de los trabajos encomendados, donde el informe de ajuste de modelo presentó un nivel de significancia menor a 0,05; por tanto se refutó la hipótesis nula y que según los valores de Cox y Snell y de Nagelkerke, se ha concluido que el trabajo colegiado influye significativamente en el acompañamiento a los estudiantes.

Tercera:

Si el trabajo colegiado, labor en grupo de forma colaborativa y cooperativa del profesorado que enriquecido con el uso de estrategias cuyo fin es facilitar la interacción y comunicación del colegiado es eficiente, entonces causa efecto en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, donde la necesidad y particularidad del grupo de estudiantes favorezca su desempeño, dando a conocer los propósitos de aprendizaje y los criterios que se tomaron en cuenta al realizar la evaluación, donde el informe de ajuste de modelo presentó un nivel de significancia menor a 0,05; por tanto se refutó la hipótesis nula y que según los valores de Cox y Snell y de Nagelkerke, se ha concluido que el trabajo colegiado influye significativamente en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales.

Cuarta:

Si el trabajo colegiado considerado como espacio de discusión educativa y de actualización docente, donde se investiga, indaga y realiza acción pedagógica para potenciar la formación magistral es eficiente, entonces causa efecto sobre el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante, con el propósito de evidenciar en nivel de logro sobre la competencia que se estuvo trabajando relacionada con el propósito de aprendizaje haciendo uso de criterios al momento de revisar los productos de los estudiantes, donde el informe de ajuste de modelo presentó un nivel de significancia menor a 0,05; por tanto se refutó la hipótesis nula y que según los valores de Cox y Snell y de Nagelkerke, se ha concluido que el trabajo colegiado influye significativamente en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante.

Quinta:

Si el trabajo colegiado tomado en cuenta como una estrategia de política educativa cuyo objetivo es brindar apoyo al colegiado permitiendo el tránsito individual a lo conjunto es eficiente entonces causa efecto sobre el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo donde se establecen coordinaciones para el pleno desarrollo del periodo lectivo escolar, permitiendo la promoción de GIAs y promoviendo el aprendizaje cooperativo coordinado con todos los que integran la comunidad educativa, donde el informe de ajuste de modelo presentó un nivel de significancia menor a 0,05; por tanto se refutó la hipótesis nula y que según los valores de Cox y Snell y de Nagelkerke, se ha concluido que el trabajo colegiado influye significativamente en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo.

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:

A los coordinadores por áreas de las tres instituciones educativas, implementar un procedimiento que valore el desempeño docente de manera periódica, tomando en cuenta las dimensiones propuestas en el presente estudio, lo cual debe proyectar la búsqueda de consolidación de la práctica pedagógica docente y atender debidamente la demanda estudiantil.

Tercera:

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 educativos, como también planificar de manera conjunta.

Cuarta:

A los docentes de las tres instituciones educativas, ejecutar estrategias pedagógicas, que respondan a la realidad estudiantil, que respondan a la diversidad y su demanda educativa con el objetivo de explorar el nivel de logro de los estudiantes, y de tal manera respondiendo la demanda social actual.

Quinta:

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

- Aguirre, D. H., Zhindon, L. A., y Pomaquero, J. C. (2020). COVI-19 y la Educación Virtual Ecuatoriana. *IAC Investigación académica*, 1(2), 53-63.
<http://investigacionacademica.com/index.php/revista/article/view/24>
- 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>
- Cabero, J., Llorente, M. C., y Morales, J. A. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), pp. 261-279. <https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Camarena, O. A. (2018). *Liderazgo pedagógico en el trabajo colegiado para mejorar el manejo de estrategias didácticas en los docentes*. TSIRIARI-SATIPO. Universidad San Ignacio de Loyola. 1-48.
<https://acortar.link/PfG3JL>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. (1ra. Edición). Editorial San Marcos
- CEPAL (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Contreras-Pérez, G., y Zuñiga-González, C. G. (2017). Concepciones de profesores sobre retroalimentación: una revisión de la literatura. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9(19), 69-90.
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/MAGIS/article/view/18612/14550>
- Debonis, F. (2021). Maestras integradoras y "adaptaciones curriculares": las huellas de las políticas socio-educativas en los "procesos de integración". *Revista Educación, Política y Sociedad*, 6(2), 91-112.
<https://doi.org/10.15366/rep2021.6.2.004>
- Deutsch, M. (1949). Una teoría de la cooperación y competencia. *Relaciones humanas*, 22, 129-152.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001872674900200204>
- Driscoll, M., y Vergara, A. (1997). Nuevas tecnologías y su impacto en la educación del futuro. *Pensamiento educativo*, 21(2), 82-99.
<http://ojs.uc.cl/index.php/pel/article/view/24589>
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Franco, V. M. (2021). *Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayas, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad

- César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57103>
- Frias-Navarro, D. (2021). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España.
<https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- Hernández-Jaimes, B. G. (2018). Relación de la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente. *Revista electrónica de calidad en la educación superior*, 9(2), 239-256.
<http://dx.doi.org/10.22458/caes.v9i2.2190>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Edición). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. (1ra. Edición) Editorial Mc Graw Hill Education. <https://www.panamericana.com.co/metodologia-investigacion-rutas-de-inves-571174/p>
- Huanca, R. (2021). *El uso del Google meet y el trabajo colegiado en docentes de secundaria del distrito de Huaribamba, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/65592>
- Kú, O. E., y Pool, W. J. (2017). Teacher performance evaluation in Yucatán: Analysis base don teacher characteristics. *Journal of Behavios, Healt & Social Issues*, 9, 105-110. <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.007>
- Lesmes, A. K., Barrientos-Monsalve, E. J., y Cordero, M. C. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Aibi, revista de investigación, administración e ingeniería* 8(1), 147-153.
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1657/1847>
- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. (1ra. Edición). Barcelona, Diposit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmerica*, 3(1), 47-50.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

- Manrique, A. Baltodano, J. A., y Napaico, M. E. (2021). La competencia digital y el desempeño docente. *Revista Arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales*, 49, 182-194.
[https://www.grupociieg.org/archivos_revista/Ed.49\(182-194\)%20Manrique,%20Baltodano,%20Napaico_articulo_id777.pdf](https://www.grupociieg.org/archivos_revista/Ed.49(182-194)%20Manrique,%20Baltodano,%20Napaico_articulo_id777.pdf)
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., y Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. (1ra. Edición) Editorial Cengage Learning. <http://www.ebooks7-24.com/?il=6401>
- Martínez-Iñiguez, J. E., Tobón, S., y López, E. (2019). Currículo: un análisis desde un enfoque socioformativo. *Revista de Investigación educativa de la Rediech*, 10(18), 43-63. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.200
- Martínez, N. L., Ruiz, E. I., Galindo, R. M., y Galindo, L. (2015). La investigación acción en el trabajo colaborativo colegiado como estrategia para mejorar la práctica docente. *Campus virtuales*, 4(1), 56-64.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5166902>
- Mendoza, D. J. (2018). La gestión supervisora para el mejoramiento del desempeño docente. *INNOVA Research Journal*, 3(7), 17-25.
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n7.2018.451>
- MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima, Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU (2020a). *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>
- MIMEDU (2020b). *D.S. N° 015-2020-MINEDU. Decreto Supremo que regula el procedimiento, requisitos y condiciones para las contrataciones de profesores y su renovación, en el marco del contrato de servicio docente en educación básica, a que hace referencia la Ley N.º 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones*.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1367145-015-2020-minedu>
- Moreno-Correa, S. M. (2020). La innovación educativa en los tiempos del Coronavirus. *Revista Saludem Scientia Spiritus*, 6(1), 14-26.
<https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/saludemscientiaspiritus/article/download/2290/2863>

- Novella, R., Repetto, A., Robino, C., y Rucci, G. (2018). Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar? *Banco Iberoamericano de Desarrollo-BID*. <http://dx.doi.org/10.18235/0001410>
- Ochoa, M. C. (2021). *Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular "Sofos", Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58704>
- Ormeño, J. A. (2021). *Desempeño docente y calidad educativa en docentes de la institución educativa José Abelardo Quiñones Gonzales de Pisco. Ica, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67317>
- Ortega, R. E. (2021). *Trabajo colegiado y calidad educativa en docentes de la institución educativa Santa Rosa, Chorrillos, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59359>
- Ospina, J. H., y Padilla, A. M. (2019). Una aproximación a Frederick W, Taylor desde el problema de la distribución de las ganancias. *Criterio Libre*, 17(30), 49-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188653>
- Paredes, W. R., y Ramos, G. (2020). El aprendizaje cooperativo, educación desde la participación social en estudiantes de bachillerato. *Revista científica Uisrael*. 7(2), 75-92. <http://dx.doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.300>
- Pulido, L., Ribes, E., López, I., y Lozada, A. (2015). Interacciones competitivas como función de la inducción de reciprocidad. *Acta Comportamental: Revista Latina de Análisis de Comportamiento*, 23(4), 359-374. <https://www.redalyc.org/pdf/2745/274543456001.pdf>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Rafael B. L. y Orbegoso. V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23), 361-376. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>
- Rodríguez, A., y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, H. (2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. *Ciencias Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 5(9), <https://doi.org/10.29057/esh.v5i9.2219>
- 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>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *RIDU. Revista Digital de Investigación Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- SINEACE. (2017). SINEACE aprobó nuevo modelo y estándares para que colegios demuestren su calidad. *sineace.gob.pe*. Lima, Perú.
<https://www.sineace.gob.pe/11-de-enero-del-2017/>
- UMC. Oficina de medición de la calidad de los aprendizajes. (2020). *Evaluaciones de los logros de aprendizaje. Resultados 2019*.
<https://es.calameo.com/read/006286625b1d7f0cd7597?view=slide&page=1>
- UNESCO. (2018). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?*
www.unesco.org. <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial Macro E.I.R.L.
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOSPARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-lasustentaci%C3%B3n.pdf>
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. (1ra. Edición) Editorial San Marcos
- Ventres, W. (2017). De los determinantes sociales a la interdependencia social: teoría, reflexión y compromiso. *Medicina social*, 11(2), 84-89.
<https://www.socialmedicine.info/index.php/socialmedicine/article/view/858>

ANEXO

Matriz de consistencia

TÍTULO: Trabajo colegiado y desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.
AUTOR: Flores Pacoticona, Felipa

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: PG: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el acompañamiento al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021?</p> <p>PE2: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021?</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar la influencia del trabajo colegiado en el desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Establecer la influencia del trabajo colegiado en el acompañamiento al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca, Cusco, 2021.</p> <p>OE2: Establecer la influencia del trabajo colegiado en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.</p>	<p>Hipótesis General: HG: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el acompañamiento al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.</p> <p>HE2: El trabajo colegiado influye de manera significativa en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.</p>	Variable 1: Trabajo colegiado				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Credibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Evita descalificación de trabajos. - Apoyo. - Prioridad a problemas académicos. - Programas coordinados. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Escala de Likert Ordinal Niveles: 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"> - Intercambio de experiencias y resultados. - Aporte a la individualidad y fragmentación de trabajos. - Evaluación de avance o culminación de trabajos. - Evaluación de actitudes cooperativas, comunicativas, empáticas y liderazgo. 	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17		
			Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuación y/o realización del trabajo colegiado. - Innovación del proceso de enseñanza. - Formación de grupos de interaprendizaje. 	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25		
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Modificación de actitudes. 	26, 27, 28, 29, 30		
			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos

<p>PE3: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021?</p> <p>PE4: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021?</p>	<p>OE3: Establecer la influencia del trabajo colegiado en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.</p> <p>OE4: Establecer la influencia del trabajo colegiado en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.</p>	<p>HE3: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.</p> <p>HE4: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo en docentes de tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021.</p>	<p>Acompañamiento al estudiante</p> <p>Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales.</p> <p>Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante</p> <p>trabajo en pares y coordinación con el personal directivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de atención al estudiante. - Seguimiento y apoyo educativo. - Uso de medios y/o canales de comunicación. <ul style="list-style-type: none"> - Adecuación y/o adaptación de actividades. - Adecuación y/o adaptación de materiales educativos. - Adquisición del aprendizaje. <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de evidencia - Retroalimentación al estudiante - Genera procesos reflexivos <ul style="list-style-type: none"> - Colaboración y comunicación. - Participación en la toma de decisiones. 	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>7, 8, 9, 10, 11</p> <p>12, 13, 14, 15, 16</p> <p>17, 18, 19, 20, 21, 22</p>	<p>Escala de Likert Ordinal</p> <p>Niveles: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Bajo: 22-51</p> <p>Medio: 52-81</p> <p>Alto: 82-110</p>
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Nivel: Explicativo.</p> <p>Diseño: No experimental.</p>	<p>Población: 84 docentes.</p> <p>Tipo de muestreo: No hubo muestreo.</p> <p>Tamaño de muestra: 70 docentes.</p>	<p>Variable 1: Trabajo colegiado Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario.</p>	<p>Descriptiva: Ya habiendo obtenido los datos necesarios se inició con el análisis descriptivo construyendo tablas de frecuencias y gráficos los cuales permiten a simple vista identificar el nivel de competencia digital docente de las tres instituciones educativas de nivel secundario.</p> <p>Diferencial: Sobre la prueba inferencial en un primer momento se realizó la prueba de normalidad y posteriormente para corroborar las hipótesis se decidió por el test de regresión logística ordinal.</p>				

Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Trabajo colegiado	Es un espacio de discusión educativa, también es un espacio de actualización docente, donde se muestran material, lecturas, otros, además, se discuten propuestas educativas, además es considerado como una necesidad y derecho de los propios docentes (Barraza-Barraza y Barraza-Soto, 2014).	El trabajo colegiado será medido a partir de un cuestionario cuyas dimensiones son aporte de Barraza-Barraza y Barraza-Soto (2014), estructurados con 30 ítems, cuyos niveles son: deficiente, moderado y eficiente.	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		
Desempeño docente	Es la actuación perceptible del docente, que puede ser descrita y valorada, constatando su competitividad, además dicha actuación causa variación en el logro de los aprendizajes y ejecución de labores asignadas, asimismo, se asume que es la manera como el docente ejecuta dichas labores revela el nivel de desempeño que posee (MINEDU, 2014).	El desempeño docente será medido a partir de un cuestionario, cuyas dimensiones son propuesta del MINEDU (2020b), con 22 ítems, cuyos niveles son: Bajo, medio y alto.	Acompañamiento al estudiante	- Acciones de atención al estudiante.	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 22-51 Medio: 52-81 Alto: 82-110
				- Seguimiento y apoyo educativo.	2, 3, 4		
				- Uso de medios y/o canales de comunicación.	5, 6		
			Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales.	- Adecuación y/o adaptación de actividades.	7		
				- Adecuación y/o adaptación de materiales educativos.	8, 9		
				- Adquisición del aprendizaje.	10, 11		
			Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante	- Análisis de evidencia.	12, 13		
				- Retroalimentación al estudiante.	14, 15		
				- Genera procesos reflexivos.	16		
			trabajo en pares y coordinación con el personal directivo	- Colaboración y comunicación.	17, 18, 19		
- Participación en la toma de decisiones.	20, 21, 22						

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

Indicaciones. Estimado docente, el presente cuestionario 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.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Credibilidad	1	2	3	4	5
01. Durante el trabajo colegiado se evita la descalificación de las opiniones propuestas.					
02. Durante el trabajo colegiado se brindan las orientaciones necesarias para evitar descalificar propuestas innovadoras, referidas al fortalecimiento del logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
03. Durante el trabajo colegiado, las iniciativas que abordan problemas esenciales de la institución educativa, son apoyadas por los docentes y directivos.					
04. Se brinda apoyo constante a las acciones planificadas previamente, para que se puedan desarrollar según lo acordado.					
05. Durante el trabajo colegiado, se considera la identificación de problemáticas académicas de la institución educativa.					
06. Los problemas académicos detectados se aborda prioritariamente dentro del trabajo colegiado.					
07. Se planifican programas coordinados para abordar los problemas académicos diagnosticados durante el trabajo colegiado.					
08. Los docentes realizan planes estratégicos para lograr los objetivos del equipo de trabajo al que pertenecen.					
Dimensión 2: Evaluación	1	2	3	4	5
09. Se intercambian experiencias en las reuniones de trabajo colegiado.					
10. Se evalúan los resultados de las actividades planificadas en las reuniones del trabajo colegiado.					
11. El director de la institución educativa donde laboro delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado.					
12. Los docentes manejan la temática abordada en el trabajo colegiado para lograr el propósito planteado.					
13. El jefe de equipo de trabajo, evalúa el avance de los trabajos encomendados por la dirección.					
14. El jefe del equipo de trabajo, evalúa la culminación conjuntamente con el directivo, de los trabajos encomendados a los docentes.					

15. Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.					
16. Los docentes muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo colegiado.					
17. El directivo refleja habilidades de líder, cuando se comunica y escucha a todos los docentes.					
Dimensión 3: Estrategias	1	2	3	4	5
18. Colaboran los docentes, con las actividades asignadas durante el trabajo colegiado, propias de la institución educativa.					
19. Participo en las reuniones de trabajo colegiado de la institución educativa donde laboro.					
20. Los docentes consensuan acuerdos de las actividades pedagógicas durante el trabajo colegiado.					
21. Durante el trabajo colegiado se definen estrategias, que innoven el proceso de enseñanza.					
22. Consideras que las estrategias seleccionadas, son implementadas de forma adecuada.					
23. Los docentes en consenso fijan objetivos con el fin de mejorar los aprendizajes de los estudiantes durante el trabajo colegiado.					
24. Pertenezco a grupos de interaprendizaje, donde debato con mis colegas temas para mejorar la calidad educativa de mis estudiantes.					
25. Apoyo en las actividades propuesta que tienen como propósito la mejora del desempeño docente a nivel de la institución educativa.					
Dimensión 4: Actitudes	1	2	3	4	5
26. Propicio el respeto y la tolerancia frente a las diferencias durante el trabajo colegiado.					
27. Durante el trabajo colegiado se promueve un clima emocional favorable.					
28. Los docentes propician espacios de reflexión para mejorar su trabajo pedagógico durante las reuniones de trabajo colegiado.					
29. Los docentes de la institución educativa donde laboro se apoyan moralmente cuando hay dificultades en sus labores pedagógicas.					
30. Los docentes se aíslan durante las reuniones del trabajo colegiado en la institución educativa.					

GRACIAS POR PARTICIPAR

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Indicaciones. Estimado docente, el presente cuestionario 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.

ESCALA VALORATIVA						
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1	2	3	4	5		
ÍTEMS		VALORACIÓN				
Dimensión 1: Acompañamiento a los estudiantes		1	2	3	4	5
01. Elaboro un plan semanal de atención a los estudiantes en el marco de la educación a distancia.						
02. Identifico las habilidades cognitivas (habilidad o capacidad de la persona para procesar información) de mis estudiantes.						
03. Doy seguimiento al estudiante en el desarrollo de las actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.						
04. Brindo apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia.						
05. Mantengo comunicación con los estudiantes para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.						
06. Utilizo medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante en el acceso y uso de recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.						
Dimensión 2: Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales.		1	2	3	4	5
07. Realizo la adecuación y/o adaptación de las actividades según las necesidades y características del estudiante.						
08. Realizo la adecuación y/o adaptación de los materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.						
09. Realizo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento con los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante.						
10. Menciono a los estudiantes el propósito de aprendizaje utilizando un lenguaje sencillo muy fácil de entender.						
11. Comento a los estudiantes sobre los criterios de evaluación que fueron seleccionados para evaluar el logro de sus aprendizajes.						
Dimensión 3: Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante.		1	2	3	4	5
12. Analizo las evidencias presentadas por los estudiantes con la finalidad de determinar el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.						
13. Utilizo criterios de evaluación durante la revisión de las evidencias para verificar el nivel de logro alcanzado por el estudiante.						
14. Retroalimentación a los estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.						

15. Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.					
16. Genero procesos reflexivos en los estudiantes que favorecen el logro de los aprendizajes.					
Dimensión 4: Trabajo en pares y coordinación con el personal directivo	1	2	3	4	5
17. Asisto a las reuniones de trabajo colegiado coordinadas por mi institución educativa.					
18. Establezco coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo a distancia.					
19. El trabajo colegiado me permite recibir las capacitaciones para mi formación y desarrollo personal.					
20. Promuevo grupos para el aprendizaje cooperativo.					
21. Participo en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.					
22. Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la institución educativa.					

Adaptado de la propuesta del MINEDU (2020b)

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN