



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Trabajo Colegiado y la Práctica docente en Instituciones
Educativas de la Región San Martín 2022.

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

AUTOR:

Mozombite Valdivieso, Manuel (orcid.org/0000-0003-4689-6415)

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas Curriculares

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la Reducción de Brechas y Carencias en la Educación en todos sus
Niveles.

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por concederme la vida, a mi esposa e hijos por el aliciente a continuar adelante, sobre todo transmitirme todos los días su alegría y amor, sin ellos nada hubiese sido posible

A cada uno de mi familia porque con sus palabras de aliento me acompañaron a lograr mi meta.

Agradecimiento

A la, Dra. Noemi Julca, por su orientación, y dedicación, para lograr culminar con éxito esta maestría. A la universidad Cesar Vallejo, por aportar en nuestra formación académica y profesional. Y a la comunidad educativa en estudio, por darme las facilidades para poder realizar el proceso investigativo dentro de su establecimiento educativo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de instrumentos	25
Tabla 2 Escala de coeficiente alfa de Cronbach	25
Tabla 3 Fiabilidad de la variable Trabajo Colegiado	26
Tabla 4 Fiabilidad de la variable Práctica docente	26
Tabla 5 Producto de la variable trabajo colegiado	28
Tabla 6 Producto de la dimensión Clima institucional	29
Tabla 7 Producto de la dimensión Satisfacción laboral	30
Tabla 8 Producto de la dimensión Compromiso institucional	31
Tabla 9 Producto de la variable Práctica docente	32
Tabla 10 Tabla cruzada de la variable Trabajo colegiado y Práctica docente	33
Tabla 11 Tabla cruzada de la dimensión Clima institucional y práctica docente	33
Tabla 12 Tabla cruzada de la dimensión Satisfacción laboral y práctica docente	34
Tabla 13 Tabla cruzada de la dimensión Compromiso institucional y práctica docente	34
Tabla 14 Pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	35
Tabla 15 Prueba de correlación entre trabajo colegiado y práctica docente	36
Tabla 16 Prueba de correlación entre clima institucional y práctica docente	37
Tabla 17 Prueba de correlación entre satisfacción laboral y práctica docente	37
Tabla 18 Prueba de correlación entre compromiso institucional y práctica docente	38

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Frecuencia de la variable Trabajo colegiado	28
Figura 2: Frecuencia de la dimensión Clima institucional	29
Figura 3: Frecuencia de la dimensión Satisfacción laboral	30
Figura 4: Frecuencia de la dimensión Compromiso institucional	31
Figura 5: Frecuencia de la variable Práctica docente	32

Resumen

Este estudio buscó como objetivo determinar la relación entre el Trabajo Colegiado y la Práctica docente en Instituciones Educativas de la Región San Martín 2022. La metodología que se empleó fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, no experimental, nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta y como instrumento fue un cuestionario con 35 ítems para la variable de Trabajo Colegiado y 42 ítems para la variable de Práctica docente, la población total fue de 101 docentes y para encontrar la muestra hemos utilizado la técnica del muestreo estratificado cuyo valor fue de 80 docente. Los resultados del estudio encontraron una significancia bilateral de $p\text{-valor} < 0.05$, lo cual significa que, si existe relación y con un Rho Spearman entre las variables igual a 0.338, que de acuerdo a la escala de valoración se considera como una correlación positiva moderada, por lo cual, se permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Finalmente se concluyó que existe relación entre el Trabajo Colegiado y la Práctica docente en Instituciones Educativas de la Región San Martín 2022.

Palabras clave: Trabajo colegiado, práctica docente, directivos.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between collegiate work and teaching practice in educational institutions of the San Martín Region 2022. The methodology used was a quantitative approach, basic type, non-experimental, correlational and cross-sectional descriptive level. For data collection, the survey technique was used and as an instrument it was a questionnaire with 35 items for the collegiate work variable and 42 items for the teaching practice variable, the total population was 101 teachers and to find the sample we used the stratified sampling technique whose value was 80 teachers. The results of the study found a bilateral significance of p-value <0.05 , which means that, if there is a relationship and with a Rho Spearman between the variables equal to 0.338, which according to the assessment scale is considered as a moderate positive correlation, therefore, it was allowed to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. Finally, it was concluded that there is a relationship between collegiate work and teaching practice of educational institutions in the San Martín 2022 region.

Keywords: Collegiate work, teaching practice, managers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, según la revista: COVID-19: Impacto en la educación y respuestas de política pública (2020). se va reflejando que existe problemas en cuanto a la formación académica de los alumnos, la principal causa es por la pandemia que vino azotando a la población, muchos estudiantes a nivel mundial se sienten atrapados por el mal rendimiento y desinterés, el cual les conlleva a continuar teniendo bajas calificaciones. Un bajo rendimiento en las escuelas trae efectos más adelante para el estudiante como para la familia, los estudiantes que tienen dificultades están más propensos a dejar los estudios. Por eso consideramos que se debe realizar una buena gestión directiva, donde haya una buena planificación, buen clima institucional, satisfacción laboral y sobre todo el compromiso con la institución.

OCDE-PISA (2012), En las regiones de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, hay 28% estudiantes con calificativos por debajo del nivel de discernimiento básico, de una de las 3 materias principales evaluadas (lectura, matemáticas y ciencia). Los estudiantes bajos son más en matemática (23%) que en las dos materias restantes (18% cada una) y más o menos 12% de estudiantes están bajos en las tres asignaturas. Por ello planteamos como propuesta la aplicación del trabajo colegiado buscando poder disminuir el porcentaje de estudiantes con bajo rendimiento académico a causa de una mala gestión educativa.

Siendo el trabajo colegiado un programa impulsado como parte de la política educativa; buscamos a las instituciones educativas que se movilicen de lo individual a lo colectivo. Se asignan benevolencias como: perfeccionar el trabajo pedagógico y el desarrollo de la dirección organizacional.

El trabajo colegiado ayuda a tomar decisiones en las actividades a los maestros y directores, en la indagación de la mejora organizacional. Fierro Evans, (1998).

Ramírez (2019), México, en la revista Vivencias del trabajo colegiado en la Universidad de Nayarit, afirma que el trabajo colegiado esta visto como parte principal por el cual se comparte experiencias y conocimientos, que a través de esta estrategia se puede mejorar el aprendizaje de los discípulos y con ello disminuir el

gran problema del retiro escolar y la repetición de grado de los alumnos. Este trabajo es importante para que el maestro mejore en su trabajo diario en el aula, cerca de un 65 % de maestros que conforman los 311 institutos inscritos en la UAN el 2018, proyectaron prepararse en algún tipo de formación pedagógica, para apoyar y mejorar su práctica docente en el aula.

En definitiva, esta estrategia con una buena gestión directiva ayuda al maestro a identificar las dificultades y a partir de estos mejorar su práctica docente que va a redundar en el aprendizaje del estudiante en busca de levantar el nivel educativo.

Sabemos que este problema no solo se da a nivel internacional, también se da a nivel nacional, los directivos y maestros cada vez estamos más comprometidos para poder diezmar esta problemática del bajo rendimiento académico, buscamos que con la aplicación de la estrategia del trabajo colegiado y una buena gestión directiva mejore el maestro en su práctica docente y así se mejore la calidad educativa.

A nivel nacional, el rendimiento académico ha venido siendo un problema, causado por una mala gestión directiva y más aun con la mala praxis de los maestros, se considera una relación directivo-maestro – estudiante para poder buscar el mejoramiento de los logros en nuestros alumnos. De acuerdo a la finalidad preestablecida en el tiempo de clase, las evaluaciones son un resultado de la enseñanza, pero no necesariamente de su calidad, sino por el criterio y la seriedad personal del profesor a la hora de planificar, conducir la clase, valorar y calificar el aprendizaje.

Fierro et al. (1999), confirman que “la práctica docente se toma de acuerdo a la praxis comunitaria, real y deliberada donde participan: impresiones y hechos de las personas comprometidas con la transformación”

La evaluación censal de estudiantes (2018), en lo nacional, en 2do de primaria en matemática se obtuvo el 55% en inicio, 30,3% proceso y el 14,7% satisfactorio. En lectura el 5,8% inicio, el 56,4% proceso y el 37,8% satisfactorio. El principal motivo del bajo rendimiento académico es el trabajo que realiza el profesor con los estudiantes en las aulas, por ello consideramos que se debe mejorar la práctica docente. Esta problemática se da por falta de una buena gestión escolar por el directivo ya que no cumple su función de líder pedagógico, realizando el trabajo

colegiado para así optimizar la práctica docente

MINEDU (2022), según la guía de gestión considera que para mejorar la enseñanza de las y los niños en los colegios es un desafío considerando la propuesta del Currículo Nacional, donde precisa que debe trabajarse de manera articulada dando una mirada general de los logros académicos de los alumnos. Esto exige que el trabajo colegiado que viene a ser una tarea en equipo organizado donde prime un líder que comparta responsabilidades y que haga posible la toma de decisiones enmarcado en una auto reflexión de todos los integrantes de una institución centrada en el trabajo docente.

Consideramos que necesariamente debemos participar en el trabajo colegiado para tener una visión clara que se tenga que hacer en nuestro trabajo diario, sobre todo es en estos espacios donde se debe despejar dudas, debe ser un ambiente de colaboración mutua, comunicación y escucha activa, donde más resalte la participación comprometida y democrática.

A nivel local según el MINEDU en la Evaluación Censal de Estudiantes - 2017 en 2do grado en un colegio de la Región San Martín en el área de lectura se obtuvo 6,5% en inicio, 51,4% en proceso y 42,0% en nivel satisfactorio. En matemática el 34,4% en inicio, 38,0% en proceso y 27,6% en el nivel satisfactorio, para superar esos resultados es necesario el desarrollo de una buena formación del alumnado, entre los aspectos que influyen, es la falta de trabajos colegiado que no son organizados por la dirección evidenciándose de esa manera la mala gestión directiva, algunos maestros no realizan un buen trabajo propio del cargo, diezmando valor a sus funciones para una buena práctica docente. El mal desarrollo del trabajo pedagógico y el desconocimiento del desarrollo didácticos de las competencias y áreas de estudio, son algunas señales de riesgo que se perciben dentro del trabajo de los profesores, según obra en el informe de gestión pedagógica de la dirección de los planteles en estudio.

Estas ocasionan desmotivación estudiantil, que como consecuencia acarrea al bajo rendimiento y finalmente al retiro de estos estudiantes a otras instituciones. Cada año se va perdiendo la credibilidad de los padres de y/o tutores, evidenciándose con el decrecimiento de los estudiantes cada año, según información emitida por los directivos de las escuelas en estudio cada año los estudiantes disminuyen

aproximadamente en un 3% por motivo de traslado a otras instituciones de la localidad. Evidenciándose de esta manera que las instituciones educativas no cumplen con el compromiso de gestión N°02 que trata sobre la permanencia y retención de estudiantes.

Por ello tratamos las variables en estudio: trabajo colegiado y práctica docente, la segunda, es una actividad de acción que se puede realizar y mejorar con la estrategia del trabajo colegiado, volviéndose en un gran aporte al desarrollo y mejoramiento de la formación estudiantil en la escuela.

Ante esta problemática planteamos el problema general: ¿Cuál es la relación entre el Trabajo Colegiado y la Práctica docente en Instituciones Educativas de la Región San Martín 2022?, con los siguientes problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022?, b) ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022?, y c) ¿Qué relación existe entre el compromiso institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022?

Este trabajo investigativo se justifica en tres aspectos. Teóricamente, busca dar aportes actuales del tema en mención, porque el análisis de las variables influye notoriamente en el desarrollo de mejora en el aprendizaje de los estudiantes. En la practicidad, se aplica porque se puede complementar el trabajo colegiado de los maestros, con la implementación de la práctica docente. Y en la metodológica, a través de un método de investigación, donde se podrá evidenciar la relación y significación que hay entre las variables mencionadas, cuando sea probada su validez y confiabilidad podrá usarse en posteriores investigaciones que tengan relación con el tema.

Los objetivos de la investigación son, el objetivo general: Determinar la relación entre el Trabajo Colegiado y la Práctica docente en Instituciones Educativas de la Región San Martín 2022. y en los objetivos específicos: a) Establecer la relación entre el clima institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022, b) Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022, y c) Establecer la relación entre el compromiso

institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.

En cuanto a las hipótesis tenemos, la hipótesis general: Existe relación significativa entre el Trabajo Colegiado y la Práctica docente en Instituciones Educativas de la Región San Martín 2022, y en la hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre el clima institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022, b) Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022. y c) Existe relación significativa entre el compromiso institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.

II.-MARCO TEÓRICO

Existen muchos trabajos de investigación. Entre ellos tenemos:

A nivel internacional Marines & Fernando (2021) Colombia, en su tesis se trazaron la meta de analizar la influencia de las prácticas docentes en el abandono escolar de los alumnos del colegio Rural Nueva Granada. Para su estudio desarrolló una investigación mixta, que implican el recojo y estudio de antecedentes cuantitativos y cualitativos. Se consideró un esquema de investigación de campo, no experimental de tipo transeccional, y el método tomado fue el inductivo. La población en estudio fueron 103 estudiantes, a quienes se les realizó la encuesta conformado por un cuestionario con interrogantes cerradas, también, se entrevistó a exestudiantes desertores, profesores y directores profesores de la escuela, el resultado de la práctica docente indica que al valorar las diversas gestiones en el colegio y en el aula, las personas investigadas están conforme con las clases impartidas y con los planes y proyectos, que les brinda la institución en estudio, el 92% de las personas estuvieron de acuerdo, y la minoría, el 8% opinan que hay deficiencia en la gestión para que la escuela tenga más aprobación. El estudio llegó a la conclusión que la deserción escolar en la institución educativa en estudio, no era por la mala praxis educativas de los profesores, sino que fue por varias causas, donde primaron factores socioeconómicos, académicos y personales.

Las instituciones educativas son perjudicadas por la mala gestión de algunas autoridades gubernamentales, en algunas ocasiones las autoridades educativas buscan responsabilizar a la comunidad educativa sin antes analizar la situación por la que pasa la población.

Quintanilla et al. (2022), Ecuador, en la revista 593 Digital Publisher, plantean como meta: determinar cómo influye el clima laboral en la práctica docente y teniendo en cuenta que el profesor es el que trabaja directamente con el alumno y es quien brinda la instrucción. Se utilizó una metodología de corte mixto, descriptiva y correlacional, así mismo metodologías de clase hipotético – deductivo e inductivo – deductivo, se trabajó con toda la población de 84 profesores, donde todos participaron en la aplicación de una encuesta de apreciación del Clima Laboral, para el estudio se utilizó un sondeo y una reunión. Los productos al que llegaron en la práctica docente, se pueden ver que la mayoría de profesores contestan estar “muy de acuerdo” (79 de 84) manifestando que tienen una comunicación apropiada

y correcta con los alumnos, ayudando al desarrollo académico. En conclusión, consideran que se debe mantener y seguir mejorando los factores efectivos indicados en la investigación, del mismo modo como la seguridad, el compañerismo, el trato adecuado y la labor participativa, como fundamentos para lograr el alto nivel de percepción real que permitan el perfeccionamiento de la práctica docente. Está comprobado que el buen clima laboral favorece a la buena práctica docente porque brinda un lugar apropiado para poder desempeñar bien su función.

Aguirre y Barraza (2021), Costa Rica, en la revista Educación, plantea como meta desarrollar una propuesta de intervención pedagógica que ayude a resignificar el concepto del trabajo colegiado y comprender sus implicaciones en la ejecución para aceptar obligaciones y responsabilidades, en el plano personal como institucional, la metódica es cualitativa, con el procedimiento de la Investigación-Acción, tipo práctico-deliberativo y el tipo de Elliott (1993, mentado por Latorre, 2003). En el estudio se administró un sondeo mediante un cuestionario con contestación libre a 17 profesores. A fin de organizar y legitimar la averiguación se prosiguió el tipo de Cisterna (2005), de categorización y triangulación. Los productos son de la diagnosis y el esquema de una proposición de mediación de concepción y repercusiones, donde determinan que existe un sentido potencial sobre el trabajo colegiado y sus implicaciones. Concluyendo que hay entre el docente conceptos diversos del trabajo colegiado y sus implicaciones en la ejecución de acciones organizacionales, a partir de la puesta en práctica de planeaciones de aprendizaje colaborativo. Los directivos no realizan un apropiado trabajo colegiado, puede ser que desconozcan la aplicación de la variable en estudio o simplemente no lo consideran necesario.

Delgadillo (2019), México, en un artículo de investigación se planteó como meta conocer las percepciones que tienen los profesores de la escuela normal sobre el trabajo colegiado, que permite reconocer apariencias que consoliden su desarrollo académico, el estudio tiene un enfoque de investigación cualitativa, mediante los métodos fenomenológico y hermenéutico. Se recogió la información mediante dos instrumentos, un cuestionario con interrogantes abiertas y una entrevista semiestructurada, para el estudio se hizo seguimiento a los profesores en estudio, que fueron parte fundamental de la investigación, los resultados indica

que los integrantes no ven el trabajo de las academias como un lugar de desarrollo profesional entre compañeros, donde se pueden ver temas de índole laboral, generación de conocimiento, diseño de ponencia, productos para difundir entre otras acciones que permita reforzar su preparación y por consiguiente mejorar sus prácticas docentes y su condición de trabajo. Se concluye que debe planear estrategias para un trabajo colegiado, que ayude a brindar un lugar de sana convivencia, con mayor rendimiento y garantizar los medios para que se generen ambientes adecuados de trabajo y ofrecer servicios formativos de calidad.

En el plano nacional, Cárdenas (2019), Ate-Vitarte-Lima, en su tesis, se planteó como meta establecer la magnitud de la apreciación de las prácticas docentes en la red 3 UGEL 06, Ate-Vitarte Para ello la metodología que utilizó es cuantitativo, diseño descriptivo, no experimental, transeccional. Se labor en una población y muestra de 89 docentes, se aplicó un Cuestionario con 50 interrogantes. Cuyos resultados en la dimensión didáctica representa 14,6% moderado, 62,9% inadecuado y 22,5% adecuado, ello nos indica que muchos profesores carecen de métodos, estrategias y técnicas adecuadas para los aprendizajes; ni una concertación eficaz. Entonces podemos concluir que la percepción de la práctica docente en la entidad en estudio es inadecuada. Existe muchas instituciones educativas que todavía cuentan con profesionales poco comprometidos por mejorar en el aspecto profesional, más aún en el manejo de la didáctica, que es primordial para conducir la enseñanza en busca de mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes.

Crespín (2020), Pucallpa, en su tesis formuló como objetivo establecer la interrelación entre la práctica docente y la calidad de servicios en la Universidad Privada de Pucallpa, en el área de metodología de la investigación científica. La metodología que se utilizó fue cuantitativa, básica, correlacional, no experimental y de corte transversal. Con una población de 280 alumnos, se utilizó la muestra probabilística, con 105 alumnos, en la recopilación de antecedentes se empleó la encuesta mediante un cuestionario, Los productos muestran que hay una relación significativa ($p = 0,000$) en el nivel de correlación positiva muy fuerte ($r = 0,916$) entre la práctica docente y la calidad de servicios. En resumen, menciona que: Hay relación significativa entre la práctica docente y la calidad de servicios en la institución en estudio. La buena práctica docente coadyuva en el buen servicio y

primordialmente en la mejora del aprendizaje que no hace más que brindar un buen servicio educativo para el beneplácito de los usuarios.

Morales y Valeriano (2017), la Libertad, en su tesis se plantearon como objetivo, determinar la relación que hay entre la calidad de la Gestión pedagógica y la práctica docente en la Institución Educativa N°80067-Simbal,2017. Es una indagación básica, nivel descriptivo, modelo correlacional. Con una población y muestra de 26 profesores, Se usaron dos instrumentos. Los productos indican que hay una correlación negativa muy baja ($-0,121$), con una trascendencia mayor que $0,05$; en conclusión, se evidencia que no hay relación entre las variables en estudio de la Institución Educativa N°80067-Simbal, 2017

Acevedo (2020), Trujillo, en su tesis el objetivo que se planteó fue establecer la interrelación que existe entre las concentraciones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica de los profesores de la I.E. estatal N° 82549, de Cascas, 2020. Metodológicamente, se trabajó con una indagación básica cuantitativa y descriptiva correlacional. Para la investigación se contó con una población de 20 profesores de la escuela en estudio. Para recoger información se utilizó dos cuestionarios de encuestas, una para cada variable, se calcularon las relaciones a través de la correlación de Spearman, evidenciándose que la correlación resultó $\rho 0.371$ que según Spearman es positiva baja. Es decir, podemos concluir que, las variables en estudio no tienen repercusión significativa entre ambas. Está comprobado que, si se desconoce la importancia y la forma de cómo desarrollar la estrategia de las reuniones de los trabajos colegiados, estos no cumplirán el objetivo para lo cual han sido creados.

Silupu (2020), Piura, en su tesis se planteó como meta para su estudio establecer la interrelación entre el trabajo colegiado y la práctica docente en la escuela estatal del nivel inicial, Piura, 2020. Utilizó la metodología básica, correlacional, cuantitativo, transversal no experimental, correlacional; la muestra lo conformaron 32 profesores de cinco escuelas estatales del nivel inicial. Se usó una encuesta y dos cuestionarios con escala ordinal, con las variables en estudio. La investigación mostró hallazgo que el valor de correlación Spearman (ρ) es $0,451$, relación positiva débil, el valor de significancia es $0,010$ y es menor a $0,05$ constituidos por la indagación; entonces, si hay relación significativa entre las variables en estudio. Concluyendo que las variables se relacionan directamente. El

trabajo colegiado como estrategia es buena y es la forma más apropiada para perfeccionar la praxis pedagógica, porque ayuda a ver la problemática de la institución educativa y a través del consenso y sobre todo del análisis se solucionan los problemas encontrados en salvaguarda de la calidad de la enseñanza de nuestros estudiantes.

En las teorías vinculadas a la primera variable sobre el trabajo colegiado, es algo que se ha venido trabajando como parte de la política formativa; por consiguiente, los colegios deben fluir de una cultura personalista a una participativa. Para lo cual lo imputan bondades como: perfeccionar la práctica docente y la gestión escolar o institucional. Esta variable es un proceso cooperativo donde se debe tomar decisiones y definir hechos, de los profesores y directores, en la búsqueda del mejoramiento de la institución (Fierro Evans, 1998). Las desavenencias que se generan en las organizaciones se pueden solucionar utilizando una cultura participativa porque mejora el clima en el ambiente laboral, está comprobado que el personalismo merma las posibilidades de sobresalir tanto en lo personal como en lo institucional.

Lo ideal para el trabajo colegiado es entenderlo como una obligación y como un derecho que deben tener los profesores, un ámbito de búsqueda, análisis y encuentro pedagógico que favorezca la formación multidisciplinaria, el trabajo en equipo y la edificación de una visión compartida Mollinedo, L. (2005). En las instituciones educativas existían profesores que no participaban de los trabajos colegiados, alegando que era pérdida de tiempo. Hemos logrado concientizar a aquellos profesionales para que participen de esta estrategia para fortalecer sus capacidades.

Johnson, D., & Johnson, R. (2009). Sustenta que la estrategia de trabajo colegiado es meritoria gracias a la psicología social y educativa Su logro es en buena medida a las teorías, la investigación y la práctica. Sobre todo, la teoría de la interdependencia social que ha servido para que se haya construido el aprendizaje cooperativo. A partir de ello se han operacionalizado procedimientos para el rol del docente en el uso del aprendizaje cooperativo formal e informal y en grupos de base.

Somos personas creadores de experiencias y narradores de las mismas, concretamente la escuela, nos brinda un sin número de vivencias ya sea en el aula

o fuera de ella que deben ser aplicadas para conocer la verdadera esencia de la educación y el saber pedagógico, en cambio, “resulta importante crear ciertas condiciones políticas e institucionales para que los profesores puedan investigar, meditar e informar a través de la narrativa las vivencias educativas” (Alliaud y Suárez, 2011.) Por naturaleza los individuos estamos llenos de vivencias adquiridas en nuestro trabajo escolar y por tanto es importante compartir y aprovechar de estas vivencias para que a partir de los trabajos colegiados podamos investigar y socializar estos sucesos, que ayudaran a crecer pedagógicamente a los integrantes de la institución.

Johnson, D. W., & Johnson, R. (1989). Indican la transformación del pensamiento del discípulo en instrucción para realizarse como futuro profesor. Estas transformaciones buscan a los discípulos llegar a intuiciones sobre las peculiaridades de los retos del pedagogo del siglo XXI. En ello demostramos la transformación del conocimiento, trabajo colegiado y diálogo constructivista. Esto es en relación a la presión entre lo antiguo y lo moderno.

Barraza y Guzmán (2007), entiende al trabajo colegiado como un conjunto de acciones promovida a partir de la política educativa, que busca ayudar a la colectividad de profesores para que transiten de una cultura personalista a una participativa, teniendo como fin perfeccionar la práctica docente y los procesos de estructuración y gestión institucional. El trabajo colegiado no solo atiende la labor docente sino también a la gestión directiva porque participan de manera colaborativa todos los agentes educativos tratando de resolver los problemas que pueda tener la organización en forma conjunta.

Para Esteva, (2013), el trabajo colegiado es un medio que sirve para enlazar las actividades referidas tanto a la enseñanza como el aprendizaje y donde el propósito es el logro del aprendizaje de los alumnos. El fin del trabajo colegiado es lograr que el estudiante mejore su calidad educativa a través de un óptimo servicio que brindan los profesores en la enseñanza aprendizaje.

Becerra-Chávez y Hernández-Hernández (2018), aceptan al trabajo colegiado como un ámbito de concentración de los representantes para meditar sobre la práctica docente y producir ofrecimientos que ayuden en la solución de problemas que tengan que ver con la enseñanza y el aprendizaje. El trabajo colegiado debe ser visto como un espacio de reflexión, especialmente que trate sucesos que

tengan que ver con el aprendizaje de los alumnos.

Martínez, et al., (2019), afirman que sirve para intercambiar vivencias y sabidurías, mediante el cual se puede adquirir un buen aprendizaje para los estudiantes en busca de la calidad educativa. Totalmente de acuerdo con el autor porque estos espacios sirven para compartir experiencias y saberes con la única condición de alcanzar un mejor aprendizaje de los alumnos.

Según Díaz Frida, (1987: 56). el trabajo colegiado es importante para elaborar un equipo que tenga la capacidad de conversar y llegar a acuerdos, de intercambiar conocimientos, vivencias y problemáticas en cuestiones y objetivos de interés colectivo. Por la característica que tiene el trabajo colegiado es un equipo formado por profesionales con capacidad de solucionar dificultades con la finalidad de buscar el bienestar común.

Rivero (2009), México, sostiene que el trabajo colegiado revela resultados positivos como: las buenas relaciones entre profesores y directivos, una buena coordinación, el compromiso con la institución, la Confianza y el compartir sus experiencias, sus conocimientos y su saber.

Zahorik, J. (1987). Indica que los maestros buscan información de los problemas que tienen en las aulas, pero lo realizan en lugares no adecuados para este fin, estos pasan aproximadamente 40 minutos diarios en varios ambientes del colegio dialogando con sus pares sobre la enseñanza en el aula. Es importante ayudar a los maestros a volverse menos privados acerca de su actuar. los directivos tienen que considerar desarrollar los trabajos colegiados para tratar aquellos problemas que tengan los profesores para así mejorar su labor pedagógica.

Shulman, L. (1993). España, Afirma que los futuros profesores del magisterio de Educación Primaria y Secundaria en Ciencias. No salen bien preparados para realizar su trabajo para lo cual han sido formados y que ello se evidencia en el trabajo que realizan los profesores activos en las aulas de las instituciones educativas. Para poder apoyar a estos profesionales es necesario desarrollar trabajos colegiados para así diezmar las dificultades que encuentran estos profesores en su práctica docente.

Fullan y Hargreaves (1997, p.27), enfatizan que la separación profesional de los profesores atrasa a adquirir nuevos conceptos y sobre todo a encontrar solución a los problemas que se aqueja ya sea personal o profesional, prevé y reúne

presiones internas, no reconoce los éxitos y deja que la ineptitud exista y persista en perjuicio de los estudiantes. En pleno siglo XXI todavía persiste el “El individualismo, por ello es necesario que los directivos motiven y persuadan al personal para que asistan y compartan en los trabajos colegidos.

McLaughlin, M., & Yee, S. (1988). Indican que existe dificultades con las capacitaciones profesionales, el trabajo diario y el compromiso potencial a largo plazo de los maestros con temas que desconocen y experimentan los desafíos y las consecuencias de lo que varios investigadores han identificado como un desajuste fundamental entre las prácticas escolares tradicionales y las necesidades académicas y sociales de la población profesional y estudiantil actual. Estas dificultades se pueden fortalecer a través de los trabajos colegidos que tiene como propósito principal el de mejorar las dificultades de los profesores y así ir fortaleciendo su práctica docente.

Así mismo Driscoll y Vergara (1997), plantean una muestra con cinco dimensiones: 1) Responsabilidad Individual, considera que todo integrante de un equipo tiene su propio rendimiento; 2) Interdependencia positiva: se considera que para lograr los fines comunes todos los integrantes tiene que depender unos de otros; 3) Habilidades de colaboración, considera que para que un grupo funcione de manera efectiva es imprescindible tener algunas habilidades; tales como: el liderato, la labor en equipo y la solución de problemas; 4) Interacción Promotora, considera la relación entre los componentes del grupo que permiten desenvolverse con los demás y establecer planes reales de aprendizaje; 5) Proceso de grupo, considera a los participantes que deben evaluar su operativización.

Según Bakieva (2016), define el trabajo colegiado como una estrategia de participación conjunta entre docentes y directivos de una misma institución educativa, el cual laboran de forma asociada y contribuyen en busca de un fin común, fundamentada en un fuerte acuerdo de valores y normas compartidas, creando un ambiente positivo de unión y cercanía grupal mediante decisiones consentidas o conciliadas sobre un trabajo en común, para la búsqueda de la calidad educativa

Barraza y Barraza (2014), El trabajo colegiado ayuda al incremento de acciones pedagógicas y sobre todo que benefician y ayudan a solucionar los problemas o impases que pudiesen encontrarse en el cumplimiento del quehacer

diario tanto a nivel personal y grupal consideramos que en toda organización educativa debe institucionalizarse esta estrategia, creemos que es necesario también que se amplie para la toma de decisiones en otras esferas de la vida institucional (SEP, 2003, p. 11).

Consideramos pertinente estudiar y entender mejor la variable trabajo colegiado, de acuerdo a Bakieva M. (2011), quien sustenta un patrón teórico constituido por 3 dimensiones: 1) Dimensión clima Institucional, son hechos que se manifiestan en espacios laborales, que sirven para demostrar las magnitudes de colaboración de los profesores en el ordenamiento del trabajo, donde resalte las relaciones sensatas, así mismo también lograr ganar acuerdos colectivos oportunos y que sobresalga el estilo de liderazgo que adopta el director; 2) Dimensión satisfacción laboral, es lo que una persona siente y desea de su centro laboral, se debe considerar que los profesores se sientan participes en la solución de dificultades en el quehacer laboral y lo hagan adecuadamente, así mismo que fluyan vínculos interpersonales entre los integrantes del equipo que conforma la institución y sobre todo se haga un trabajo en condiciones adecuadas; 3) Compromiso institucional, es el compromiso que adquiere una persona hacia su centro laboral, así mismo tiene que ver con el aspecto afectivo y sobre todo por el deber de trabajar en la organización educativa, ayudando de esta manera a cumplir la metas trazadas por la institución en la que labora. Por estar más acorde a la realidad a investigar se ha considerado trabajar con estas dimensiones.

La segunda variable de práctica docente, Porlán (1993), sostiene que el maestro es trabajador activo, "... abandona su accionar de intermediario paciente entre teoría-práctica, para transformarse en un intermediario operativo que desde la practicidad rehace su propia teoría, participando, de esta manera en el desenvolvimiento elocuente del entendimiento y la praxis laboral" (Porlán (1993), p. 132.) El maestro actual dejó de ser un intermediario pasivo para actuar en forma activa con los estudiantes, para así poder ser facilitador y guía en su propio aprendizaje del alumno.

Vega y Miranda (2003), expresan que desde la mirada del maestro inicia parte del nombrado "triángulo pedagógico" que se realiza por el entendimiento, profesores y estudiantes. El maestro tiene su propio concepto de dicho triangulo partiendo de su concepción de maestro y del papel que realiza tanto en lo político,

económico y social mediante la docencia. Diariamente el maestro escoge entre: instruir lo que les va a servir para la vida o adoctrinar a formar conocimiento. Los maestros son conscientes que dentro su labor debe tener en cuenta la relación que existe entre el conocimiento que es lo que el estudiante va a adquirir, los profesores quienes facilitan dichos aprendizajes y los estudiantes quienes elaboran sus propios entendimientos, siendo ellos el ente primordial en todo el triángulo pedagógico.

Martínez-Rizo (2012), sostiene que “el termino práctica docente significa el accionar que realiza el profesor, dentro su labor en el aula o en relación directa con él, con la finalidad que los alumnos logren los propósitos de aprendizaje considerados en planes y programas de estudio”. Entiéndase que la práctica docente es lo que hace el maestro dentro la educabilidad, con el único propósito que los alumnos desarrollen sus competencias para ser personas competentes en la sociedad.

Según Chuna (2019), afirma que la práctica docente viene a ser la instrucción elocuente y contextualizado, produciendo medios de acuerdo a las obligaciones y al entorno, dispone al profesor como un trabajador idóneo, entendido en la materia, renovado, con cualidades y disposición. Es el accionar que tiene el maestro como persona concedora del proceso en la conducción de una clase. Y sobre todo preparado en el área educativo que le toca desenvolverse.

Vergara (2018), afirma que la práctica docente es activa, enmarcada y dificultosa, está considerada como una práctica, ya que presenta cualidades de acciones con ayuda de procedimientos y recursos. Definiendo que está conformada en lo institucional, social y valorativo, en el transcurso del perfeccionamiento laboral o fortalecimiento de estrategias el profesor ira articulando diversas teorías y estrategias que ayudara al docente de poca experiencia y trayectoria profesional. El profesional que sale de los claustros universitarios sale solo con conocimientos y teorías, que conforme va ganando experiencia a través de su práctica docente va ir perfeccionándose y sobre todo ira aprendiendo de sus pares que laboran en la institución.

Blanco (2017), ostenta que la práctica docente son acciones que a crecentan la inteligencia, posiciones, técnicas y destrezas, en los individuos, admitiéndole desenvolver sus talentos, empleando instrumentos que coadyuven en el

aprendizaje del alumno en lo académico y conductual, permitiendo levantar el servicio educativo a través de una buena educación. El profesional en educación busca desarrollar integralmente a la persona, para que así pueda desenvolverse en la sociedad actual, por eso es la importancia que todos los profesores deben desarrollar una buena práctica docente buscando la calidad educativa.

Vergara (2016), considera cinco dimensiones con el modelo teórico que a continuación se explica: 1) dimensión de como el maestro elabora su peculiar desenvolvimiento en la escuela, mediante la planificación organizada va perfeccionando su labor docente; 2) dimensión manera de encaminar su trabajo educativo, el maestro sabe que instrumento, técnica o estrategia va a emplear en una determinada área o temática para lograr un óptimo aprendizaje de sus alumnos; 3) dimensión de la importancia de sentirse miembro de la docencia, estar fortalecido, y sobre todo contar con el espacio idóneo en tiempo y lugar; 4) dimensión de la manera de representar y otorgarle funcionalidad pragmática a su quehacer pedagógico, el profesor adquiere consideración de acuerdo a como se desenvuelva en el desarrollo de la aplicación de su cognición, metodología o planeamiento didáctico; 5) dimensión en la obligación con la instrucción, se presenta si el profesor brinda mucho más de su tiempo, coopera, comunica cognición y vivencias a los demás profesores.

Fierro, (1999), Considera que para un mejor análisis y reflexión sobre la práctica docente es necesario distinguir algunas dimensiones: 1. Dimensión personal, puntualizamos que por tener en nuestras manos la formación de nuevos ciudadanos, el profesor tiene que ser un profesional con principios, valores, atributos, diplomacia y virtudes. Es un profesional con sueños, ilusiones, imaginativo, causado a moldear personas integra y competentes para desarrollarse en esta sociedad globalizada y cambiante. 2. Dimensión institucional Fierro, (1999), sostiene que “Se desenvuelve dentro de una institución. En ese marco, la labor del profesor viene a ser una labor comunitaria y supeditada en el ámbito escolar, espacio de la interacción de la labor del profesor. La escuela, representa para el profesor, el lugar predilecto para relacionarse profesionalmente. Por medio de la escuela se da la interrelación con la sabiduría del servicio, las costumbres, las creencias, y normas implícitas peculiares de la educación pedagógica”. Estudiando esta concepción se identifica al colegio como una la

institución en donde se desenvuelven los profesores, las aulas que son los lugares donde se imparte aprendizajes y engrandece sus destrezas, conocen sus tradiciones y las tradiciones de sus semejantes, y lo más importante se prepara a los estudiantes de una manera íntegra. La remembranza de esta dimensión destaca las particularidades de la organización entre ellas: un óptimo ambiente organizacional, el trato interpersonal entre profesores, asociados (padres de familia) y personas que laboran en el área administrativa, el conocer los documentos de gestión donde están plasmados los objetivos en base al estudio de la problematización captada a través de una diagnosis. Permitiendo que mejore en la labor del docente.

3. Dimensión interpersonal Fierro, (1999), "El oficio del profesor como trabajador que se desenvuelve en una escuela está dada en conexión entre los individuos que trabajan en la comunidad educativa. Estas conexiones interpersonales por lo general son complicadas, porque se trabaja con personas que tienen muchas diferencias, estas desavenencias no solo se deben a la edad, sexualidad o a la instrucción, sino a temas menos visibles, pero con el mismo valor: diversidad de metas, conveniencias, doctrinas en la disciplina y las prioridades organizacionales". Percibimos que esta dimensión es un elemento cotidiano en la institución, y por su supremacía, debe ser estudiada individualmente: directivos, profesores, estudiantes, padres de familia y administrativos, desde distintos ángulos, de la cotidianeidad en la escuela. Todo individuo se va uniendo, conociendo y enlazando, conformando un entorno de esfuerzo armónico capaces de poder dar solución a las diferencias y conflictos y de esa manera construir buenos cimientos que ayudara a alcanzar los propósitos deseados. En conclusión, es importante que en una institución educativa haya un óptimo ambiente organizacional para la buena marcha de la escuela más aun en la figura que se debe trazar en la localidad y a nuestros socios que nos ayuda en la buena marcha de la institución permitiendo una educación de calidad al estudiante.

4. Dimensión didáctica Fierro, (1999), "Menciona que relaciona el accionar del profesor que haciendo uso de los procesos didácticos dirige, guía y facilita, la conexión de los estudiantes con el nuevo aprendizaje, esto se logra cuando los estudiantes, construyan su propio aprendizaje. Desde una óptica constructiva, este proceso se da cuando el estudiante logra un aprendizaje genuino, dentro de ello también se da una transformación por parte del aprendiz, donde está mostrando la cognición

nueva". Percibimos que el profesor va cambiando su praxis porque deja de ser el maestro conductista para cumplir el nuevo rol que le va a tocar desempeñar como un guía, facilitador y sobre todo que ayude al estudiante a formar su propio aprendizaje a través del desarrollo de competencias ya que buscamos que el alumno sea competente para así poder desenvolverse en este mundo globalizado y cambiante. Está comprobado que toda praxis debe partir de la realidad del estudiante para que este pueda sentirse parte de este aprendizaje, este propósito se va a cumplir si los maestros cumplen y desarrollan los procesos didácticos al momento de desarrollar su clase. Esta nueva metodología busca que el estudiante sea una persona crítica, reflexiva, autónomo y sobre todo proactivo donde vean a los problemas como una oportunidad para salir adelante y sobre todo gestionen positivamente sus emociones. 5. Dimensión valorar, Fierro, (1999), sostiene que "Intencionadamente va enfocada en busca de la realización de establecidas definiciones formativas, siempre tiene un antecedente como parte de la filosofía que trata de los valores morales. Los procedimientos pedagógicos jamás son imparciales, continuamente buscan la obtención y la consecución de ciertos valores, que se visibiliza en todos los ámbitos de la labor docente". Podemos consolidar que en la labor docente no solo se brinda cognición, además valores a cerca de: autonomía y deber, percepción de equidad, plática y acuerdos, acatamiento por los puntos de vista diferentes, igualdad de instrucción, seguridad en el individuo, consideración a la autenticidad formativa, imparcialidad, simpatía, fraternidad. Estas virtudes o cualidades los hallamos en las perspectivas colaterales para definir el perfil ideal del egresado, nuestra misión es considerarlos al momento de planificar nuestras sesiones didácticas diarias. Los profesores tienen valores que lo transfieren a sus estudiantes, así como sus convicciones, posturas y sabidurías.

Porter, A., & Brophy, J. (1988). Manifiesta que los profesores eran vistos como personas técnicas que solo tenían que programar, esto ha ido cambiando porque hoy el maestro tiene la responsabilidad de rediseñar el campo educativo, en busca de perfeccionar su práctica docente mediante las estrategias y técnicas que ayuden al estudiante en su aprendizaje.

Ibarra (2008), opina que la práctica docente es lo que el profesor realiza, ósea es todo aquello que el docente tiene que hacer, argumentar, demostrar y manifestar en el salón de clases en correlación con el alumno. Concede o proporciona la

modificación de los temas organizacionales para moldear personas historialmente ubicadas y transformadoras de la agrupación o colectividad. En otras palabras, es el accionar o actividades que el profesor tiene que desarrollar en el aula con sus estudiantes.

Sacristán, (1998), La práctica docente se califica por ser activa, cambiante, se realiza en el momento y sobre todo compleja porque el discernimiento se da de acuerdo al tiempo y al espacio; además es una práctica, porque tiene peculiaridades de cualquier actividad porque cuenta con el soporte de determinados recursos. El maestro debe estar actualizado con las teorías y enfoques de las nuevas corrientes educativas para que de esa manera perfeccione su trabajo pensando en mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

García Cabrero, *et al.*, (2008), mencionan que la práctica docente: “se entiende como el acto que el maestro desarrolla en el salón de clase, en particular relacionado al desarrollo de instruir, y se diferencia de la práctica institucional global y social del profesor” (p. 3). De acuerdo a esto definimos que la idea de la práctica docente está aludido a la acción de instruir que realiza el maestro para motivar en los estudiantes los aprendizajes esperados de acuerdo a las metas y contenidos establecidos en el currículum.

III. METODOLOGÍA

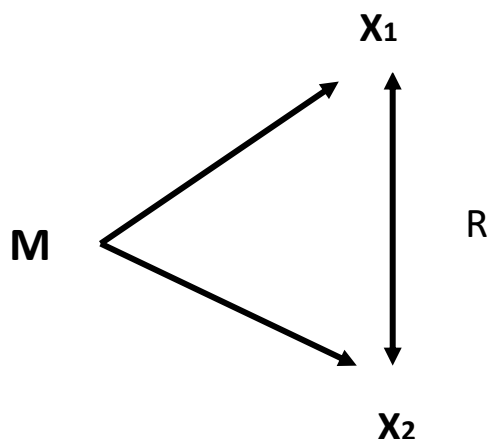
3.1. Tipo y diseño de investigación:

En esta indagación se empleó el enfoque cuantitativo, porque responde interrogantes desde un punto de vista objetiva para buscar aclarar fundamentos planteados. Hernández et al (2014), alegan que la perspectiva cuantitativa comienza certificando que la epistemología talvez no deba dirigirse en convicciones en la forma de pensar sino más bien comienza por medio de un motivo deductivo, que, a merced de una observación de medida y la argumentación censal deductiva, se verifican las hipótesis antes enunciadas.

Se utilizó la investigación básica. Hernández et al (2014), sostiene que el estudio es básico porque parte de la teoría y se sostiene de esta, su finalidad es enunciar recientes teorías o mejorar las teorías existentes, a fin de acrecentar las cogniciones del tema a partir de una visión investigadora, sin confrontar con lo práctico. Así mismo aplica para extender discernimientos de un tema concreto.

Teniendo en cuenta la forma y tiempo de aplicación del estudio fue transversal, porque el recojo de información fue una sola vez y en un mismo momento. Hernández et al (2014), sustenta que el estudio transversal se sustenta en cursar la dificultad en relación a una duración y un estadio de manera específica, por medio del cual distinguirá como fue desarrollando la dificultad en el tiempo. El trabajo de estudio fue no experimental, correccional, porque busco encontrar como se relaciona las variables trabajo colegiado y práctica docente. Hernández et al (2014), indica que el trabajo investigativo del nivel correlacional tiene que ver de como observamos y percibimos la sociedad que hay entre ambas variables.

El gráfico típico de este diseño es:



En el que:

M, demostración representativa

X1, medida a la variable 1

X2, medida a la variable 2

R, valor de la relación existente entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Muestran una condición de prototipo cualitativo, según el nivel es ordinal, por su singularidad. Así mismo afirma Hernández et al (2018), que las variables son particularidades que sostienen, apariencias e individuos que están sujetos a estudios, y que tienen distintas cualidades conforme su dominio de investigación.

Trabajo colegiado.

Percepción de la variable trabajo colegiado: Según Bakieva (2016), define el trabajo colegiado como una estrategia de participación conjunta entre docentes y directivos de una misma institución educativa, el cual laboran de forma asociada y contribuyen en busca de un fin común de perfeccionar la adherencia social fundamentada en un fuerte acuerdo de valores y normas compartidas, para crear un ambiente positivo de unión y cercanía grupal mediante decisiones consentidas o conciliadas sobre un trabajo en común, para la búsqueda de la calidad educativa

Definición operacional: El trabajo colegiado, se descompone en tres dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional. Estas dimensiones están compuestas por 11 indicadores y 35 ítems. (ver Anexo 1)

Práctica docente

Percepción de la variable práctica docente: Fierro - Johanna Contreras (2003), sostiene que “la práctica docente es “una práctica colectiva, imparcial y deliberada donde participan las significaciones, las apreciaciones y los hechos de las personas implicadas en el desarrollo”

Definición operacional: La práctica docente está conformado por cinco dimensiones: dimensión personal, dimensión institucional, dimensión interpersonal, dimensión pedagógica y dimensión valoral. Dimensiones compuestas por 15 indicadores y 42 ítems. (ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

Según, Hernández et al (2014), expresan que la población es una agrupación total de objetos o sujetos que hemos planteado observar en un estudio. El universo puede ser combinado por seres vivientes o inmóviles, materias indeterminadas o ideas, entre otros.

En esta indagación la población está conformada por dos instituciones de la Región San Martín, cada una con dos niveles, inicial y primaria. Entre las dos instituciones fueron una población de 101 profesores.

Institución 1: 52 profesores

Institución 2: 49 profesores

Criterios de inclusión: Profesores del nivel inicial y primaria de ambas instituciones quienes accedieron buenamente en el estudio.

Criterios de exclusión: Directivos por ser a quienes hemos evaluado su trabajo.

Muestra, muestreo y unidad de análisis: En esta indagación, por la magnitud de la población hemos tenido que seleccionar la muestra. Según Hernández et al, 2014 afirman que la muestra, es la elección especial, de alguna parte del escrutinio poblacional, un subgrupo de las poblaciones en el tema de investigación Y para encontrar la muestra de la investigación se procedió a utilizar la fórmula de la población conocida, donde la población total es de 101 docentes de las 2 instituciones educativas de la Región San Martín, con un nivel de confiabilidad de 95%, una prevalencia de 50% y error o valor de precisión de 5% obteniéndose una cantidad muestral de 80 casos. Para ello hemos utilizado la fórmula:

Población conocida:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Dónde:

Tamaño total de la población: N = 101

Nivel de confianza (95%): Z = 1.96

Probabilidad favorable: P = 0.50

Probabilidad no favorable: Q = 0.50

Error o valor de precisión: E = 0.05

Tamaño de la muestra: n = 80

Para encontrar el total del muestreo hemos utilizado la estadística probabilística, utilizando la técnica del muestreo estratificado. De acuerdo a lo que indican Hernández et al (2014), confirman que el muestreo se utiliza como herramienta de estudio investigativo. El papel principal es encontrar que parte de la validez de la investigación (población) debe estudiarse con la finalidad de hacer conclusiones con la población escogida.

La técnica de selección será el muestreo estratificado y el valor de proporcionalidad es 80.

Institución educativa	Nivel educativo	Población de docente	%	Muestra de docentes	%
Escuela 1	Inicial	20	19.8%	16	20%
Escuela 1	Primaria	32	31.7%	25	31%
Escuela 2	Inicial	19	18.8	15	19%
Escuela 2	Primaria	30	29.7%	24	30%
Total		101	100%	80	100%

Nota: Producto propio

La población que participaron para este estudio fueron todos los profesores de las dos instituciones de la Región San Martín tanto del nivel inicial y primaria. Conforme manifiestan Hernández et al (2014), para dar conformidad de estudio se estima a todos los componentes (sujetos) que tendrán que ser investigados y dimensionados, y posteriormente se sacará el reporte.

3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos:

A fin de recolectar los antecedentes de las variables, dimensiones e indicadores se utilizó la técnica del sondeo. Donde según Tamayo (2008), nos manifiesta que es utilizada para encontrar informaciones humanas y que se lo llama formulario de averiguación. Es una forma preparada y documentada en una entrevista, referente a investigaciones organizadas, que se rigen por normas y convicciones específicas de una investigación peculiar. El sondeo nos sirvió para recoger un cumulo de datos sobre las manifestaciones que acontecen en la comunidad educativa empleando regularmente un ahorro de energía y medios.

Instrumento de recolección de datos: A fin de recoger los antecedentes se

aplicó el instrumento de estudio, que fue un cuestionario compuesto por la escala de Likert. Tamayo (2008), donde manifiesta que el formulario es una herramienta que contiene características que se considera como principales; acoge, en su momento, incluye ciertas dificultades que admitimos mayormente; suprime situaciones a algunas cifras de averiguaciones primordiales y precisas en el tema de estudio.

Hoja de datos del formulario de la variable Trabajo colegiado

- Nombre: Formulario de Trabajo colegiado
- Autor: Miriam Janet Silupu Castillo.
- Año: 2020
- Lugar: Piura
- Objetivo: Definir de manera personal el nivel del trabajo colegiado en sus dimensiones: Clima institucional, Satisfacción laboral, Compromiso institucional
- Administración: Personal
- Tiempo de duración: 25 min.
- Contenido: El formulario con un total de 35 ítems.
- La escala e índice es: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Hoja de datos del formulario de la variable Práctica docente

- Nombre: Formulario de Práctica docente
- Autores: Br. Nataly Morales de la Cruz.
Br. Miriam Valeriano Baylon.
- Año: 2017
- Lugar: Simbal
- Objetivo: Establecer la relación que hay entre la calidad de la gestión pedagógica y la práctica docente en la institución educativa 80067, del distrito de Simbal en el año 2017.
- USUARIOS: Profesores de la I.E. 80067, Simbal.
- Administración: Individual
- Tiempo de duración: 20 min.
- Contenido: El formulario con un total de 42 ítems.
- La escala y el índice es: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

La validación de instrumentos se realizó mediante juicio de expertos, fueron quienes dieron consentimiento para ser trabajado, donde se envió a los validadores el archivo en Word conteniendo los documentos de la ficha de validación, ellos luego de una revisión determinaron que el instrumento a emplear contiene lo que pide la variable y dimensiones, en este caso, las variables trabajo colegiado y Práctica docente. Escobar y Cuervo (2008), indican que la validación es el juicio informado de expertos que tienen una amplia trayectoria en los asuntos abordados, que les permite dar valoraciones y juicios.

Tabla 1

Validación de los instrumentos

Experto	Opinión	Puntaje
Dr. Raúl Delgado Arenas	Aplicable	Muy alto
Dr. Fernando Antonio Hurtado Ganoza	Aplicable	Muy alto
Mtra. Adela Faya Salas	aplicable	Muy alto

Nota: Producto propio

Confiabilidad: Es la relación que existe de los productos de la valoración y un juicio libre, clasificamos una valoración externa y observamos en el modo en el que le retribuyen los efectos desde la apreciación y cuánto logramos fiarse en la predicción que realizamos prediciendo de los logros de la evaluación (Garay, 2021).

Tabla 2

Escala de coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Deducción
0.81-1.00	Muy alto
0.61-0.80	Alto
0.41-0.60	Moderado
0.21-0.40	Bajo
0.01-0.00	Muy bajo

Nota. Producto propio

La relación alfa de Cronbach, procedimiento planteado por Lee Cronbach, confronta la separación de las partes con la difusión común de toda la escala. En caso la expansión de los resultados del ensayo es menor que la

transferencia de los productos de cada interrogante individual, entonces cada interrogante individual tiene como fin indagar el mismo terreno común.

Elaboran un concepto que puede juzgarse afirmativo. Si no podemos extender dicho valor, ósea se obtiene un mecanismo al azar al contestar interrogantes, la muestra no es confiable y el coeficiente será igual a 0. Si todas las interrogantes miden la misma particularidad, entonces la muestra es confiable y la relación alfa de Cronbach en este caso será igual a 1 (Garay, 2021).

En seguida, presentamos la confiabilidad de los instrumentos de recopilación de la información usada.

Tabla 3

Fiabilidad de la variable Trabajo colegiado

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	35

Nota. Producción propia en SPSS

Conforme a la herramienta, la fiabilidad encontrada para la variable Trabajo colegiado fue de 0.874, lo que representa que se halla en el rango de muy alto según la escala relación de alfa de Cronbach (ver tabla 2).

Tabla 4

Fiabilidad de la variable Práctica docente

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	42

Nota. Producción propia en SPSS

Conforme a la herramienta, la fiabilidad encontrada para la variable Práctica docente fue de 0.878, lo que representa que se halla en el rango de muy alto según la escala relación de alfa de Cronbach (ver tabla 2).

3.5. Procedimientos

Se uso la herramienta de medición a los profesores. Considerando al nivel de inicial y primaria de las dos escuelas de la Región San Martín. La encuesta de realizo en forma presencial en este sentido, primero se tuvo la autorización de los directores de ambas instituciones sujetos al estudio. Verificado y admitido se inició a trabajar empleando las encuestas formuladas. Reunidos los datos o resultados, estos fueron estudiados a través de la comprobación de los registros para corroborar las suposiciones.

3.6. Método de análisis de datos

El enjuiciamiento de esta indagación se efectuó a través del procedimiento estadístico, porque se trató de una información cuantitativa. Lo cual facilito ejecutar el experimento estadístico de allí trataron la presunción formulada con los datos cifrados quienes fueron transferidos al programa Spss, estableciéndose en porcentajes representados en gráficos y tablas.

3.7. Aspectos éticos

Indagación que se realizó a través de estándares y principios éticos que tiene la universidad para salvaguardar la propiedad intelectual, de la misma manera también se pasó por el aplicativo de similitudes o plagios Turnitin, así mismo se mencionó la pertenencia intelectual de autores citados, autoría de teorías y diversos haberes intelectuales. Conforme afirma Díaz (2009), la facultad de autoría y pertenencia de fabricación se ciñen por el posicionamiento intelectual para captar el crédito de autoría. Se debe cuidar la averiguación mediante un consentimiento, más aún, debemos mantener en cautela variadas intervenciones ejecutadas o puestas en marcha. Es necesario citar trabajos intelectuales, pero teniendo en cuenta que debemos respetar el derecho de autoría a través de citas.

IV. RESULTADOS.

Presento el estudio gráfico realizado a las variables y a las dimensiones en investigación.

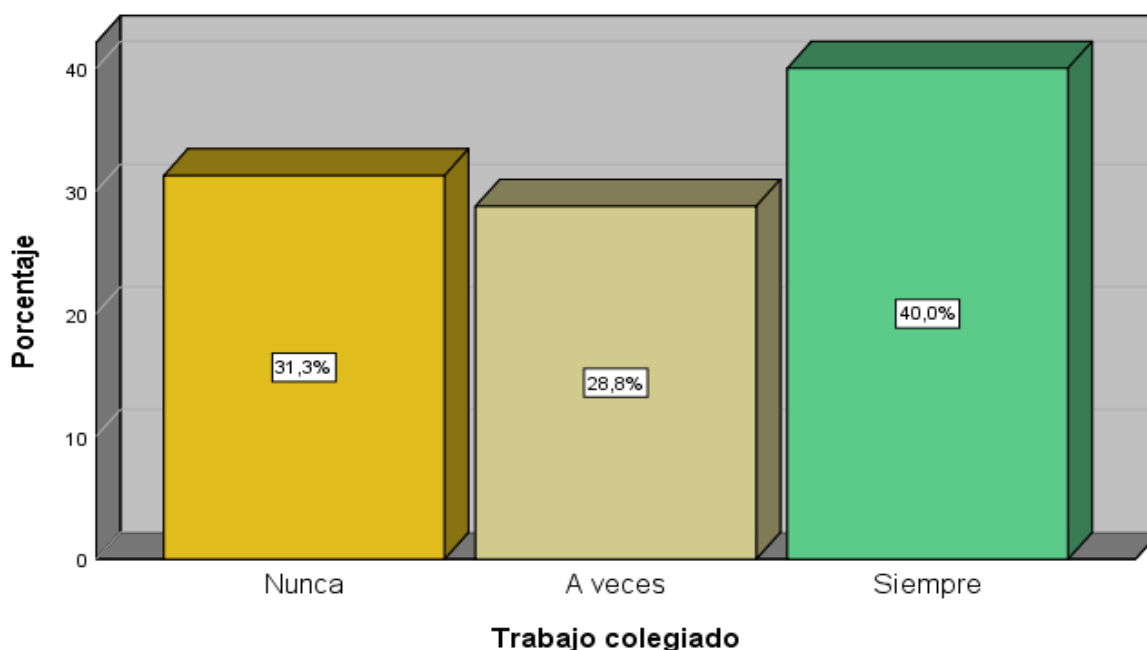
Tabla 5

Producto de la variable Trabajo Colegiado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	25	31,3	31,3	31,3
A veces	23	28,7	28,7	60,0
Siempre	32	40,0	40,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Productos propios del SPSS

Figura 1: Frecuencia de la variable trabajo colegiado



Nota. Redacción personal

En cuanto a la tabla 5 y figura 1 del muestreo investigado, 25 profesores de una institución educativa de la Región San Martín, que representan al 31.3%, indica que el trabajo colegiado se encuentra en un nivel de nunca, 23 profesores que representan al 28.7%, indican que el trabajo colegiado está en un nivel de a veces y 32 profesores que representan al 40.0%, refirieron que el trabajo colegiado está en un nivel de siempre.

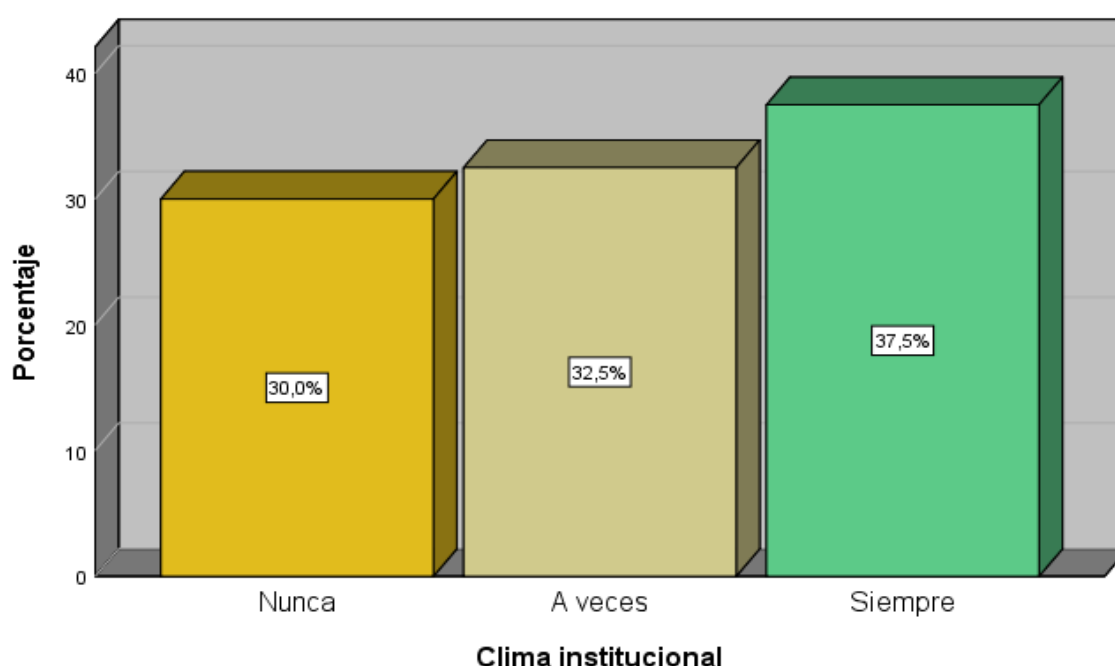
Tabla 6

Productos de la dimensión Clima Institucional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	24	30,0	30,0	30,0
A veces	26	32,5	32,5	62,5
Siempre	30	37,5	37,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Productos propios del SPSS

Figura 2: Frecuencia de la dimensión clima institucional



Nota. Redacción personal

En cuanto a la tabla 6 y figura 2 del muestreo investigado, 24 profesores de una institución educativa de la Región San Martín, indicaron que el clima institucional que representan al 30.0%, se encuentra en un nivel de nunca, 26 profesores que representan al 32.5%, indicaron que se encuentra en un nivel de a veces y 30 profesores que representan al 37.5%, refirieron que están en un nivel de siempre.

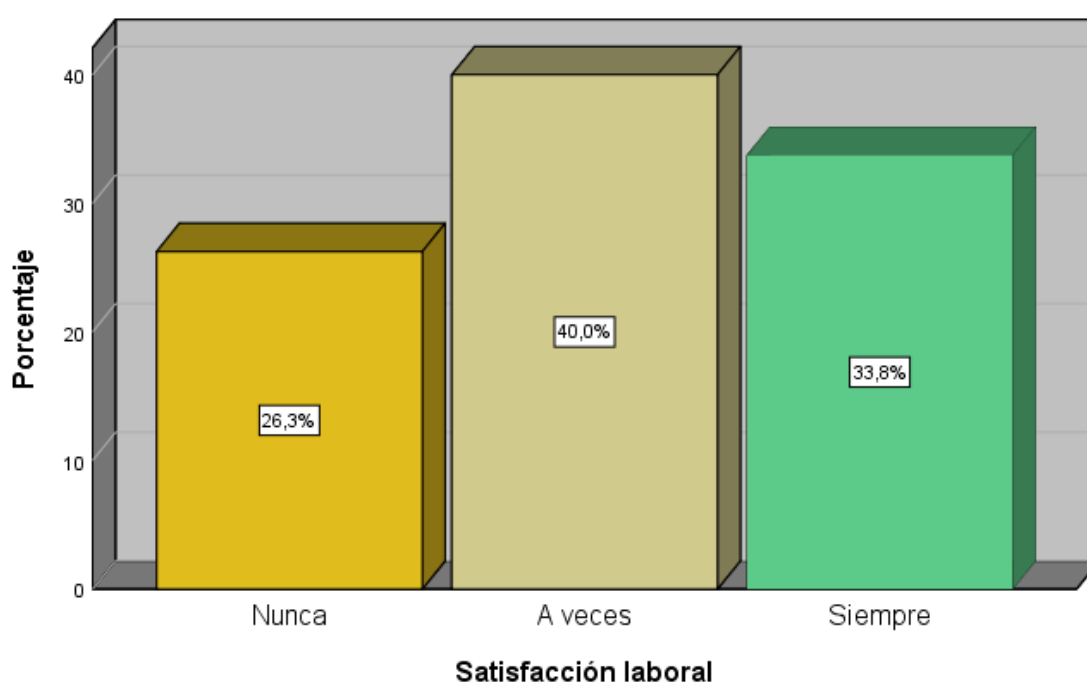
Tabla 7:

Productos de la dimensión Satisfacción laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	26,3	26,3	26,3
A veces	32	40,0	40,0	66,3
Siempre	27	33,8	33,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Productos propios del SPSS

Figura 3: Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral



Nota: Redacción personal

En cuanto a la tabla 7 y figura 3 del muestreo investigado, 21 profesores de una institución educativa de la Región San Martín, indicaron que la satisfacción laboral que representa al 26.3%, se encuentra en un nivel de nunca, 32 profesores que representan al 40.0%, indicaron que se encuentra en un nivel de a veces y 27 profesores que representan al 33.8%, refirieron que están en un nivel de siempre.

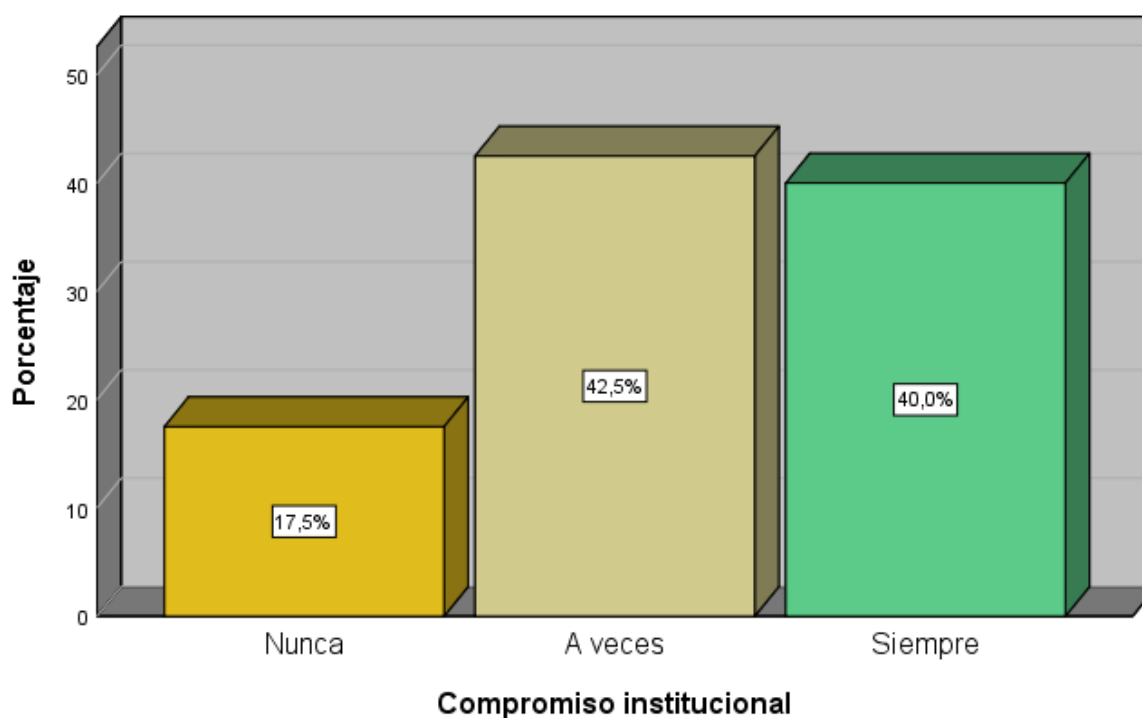
Tabla 8:

Productos de la dimensión del Compromiso institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	17,5	17,5	17,5
A veces	34	42,5	42,5	60,0
Siempre	32	40,0	40,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Productos propios del SPSS

Figura 4: Frecuencia de la dimensión compromiso institucional



Nota: Redacción personal

En cuanto a la tabla 8 y figura 4 del muestreo investigado, 14 profesores de una institución educativa de la Región San Martín, indicaron que el compromiso institucional que representa al 17.5%, se encuentra en un nivel de nunca, 34 profesores que representan al 42.5%, se encuentra en un nivel de a veces y 32 profesores que representan al 40.0%, refirieron que están en un nivel de siempre.

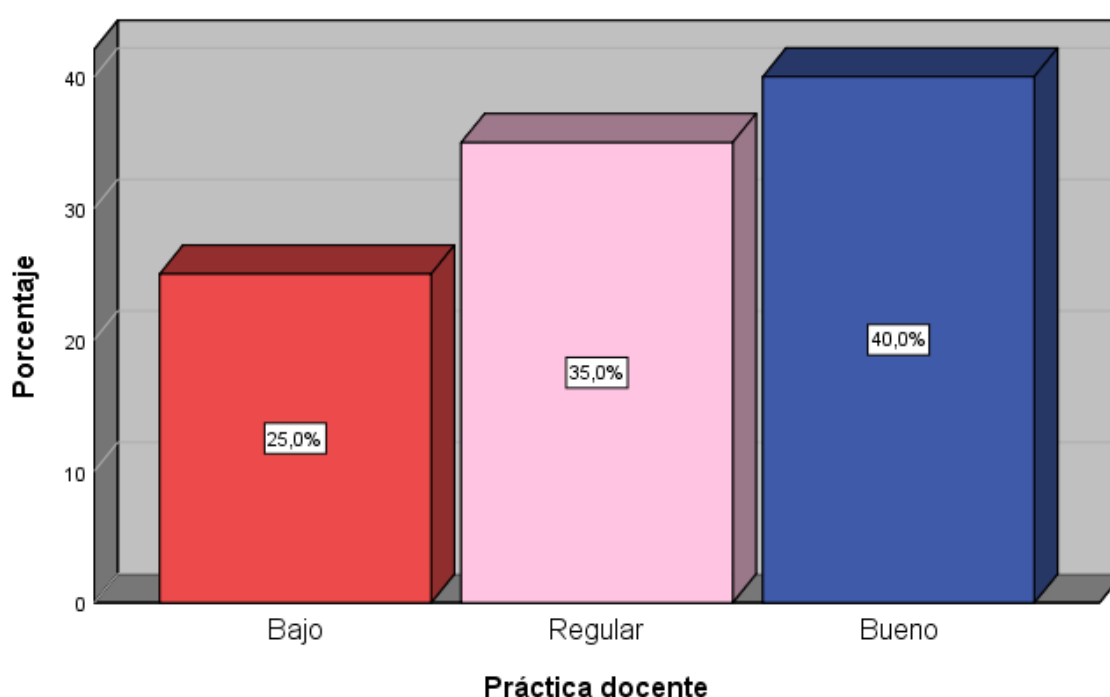
Tabla 9:

Productos de la variable de la Práctica docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	20	25,0	25,0	25,0
Regular	28	35,0	35,0	60,0
Bueno	32	40,0	40,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Productos propios del SPSS

Figura 5: Frecuencia de la variable práctica docente



Nota. Redacción personal

En cuanto a la tabla 9 y figura 5 del muestreo investigado, 20 profesores de una institución educativa de la Región San Martín, indicaron que la práctica docente que representan al 25.0%, se encuentra en un nivel bajo, 28 profesores que representan al 35.0%, indicaron que se encuentra en un nivel de regular y 32 profesores que representan al 40.0%, refirieron que están en un nivel bueno.

Tabla 10:*Tabla cruzada de las variables trabajo colegiado y práctica docente.*

		Práctica docente				
		Bajo	Regular	Bueno	Total	
Trabajo colegiado	Nunca	Recuento	10	10	5	25
		% del total	12,5%	12,5%	6,3%	31,3%
	A veces	Recuento	6	8	9	23
		% del total	7,5%	10,0%	11,3%	28,7%
	Siempre	Recuento	4	10	18	32
		% del total	5,0%	12,5%	22,5%	40,0%
Total		Recuento	20	28	32	80
		% del total	25,0%	35,0%	40,0%	100,0%

Nota. Productos propios del SPSS

En cuanto a la tabla 10 de 10 profesores que representan el 12.5% indicaron que cuando el trabajo colegiado es nunca la práctica docente es bajo, 8 profesores que representan al 10.0% indicaron cuando el trabajo colegiado es a veces la práctica docente es regular y 18 profesores que representan al 22,5% refirieron que cuando el trabajo colegiado es siempre la práctica docente es bueno.

Tabla 11:*Tabla cruzada de la dimensión clima institucional y práctica docente*

		Práctica docente				
		Bajo	Regular	Bueno	Total	
Clima institucional	Nunca	Recuento	6	11	7	24
		% del total	7,5%	13,8%	8,8%	30,0%
	A veces	Recuento	6	7	13	26
		% del total	7,5%	8,8%	16,3%	32,5%
	Siempre	Recuento	8	10	12	30
		% del total	10,0%	12,5%	15,0%	37,5%
Total		Recuento	20	28	32	80
		% del total	25,0%	35,0%	40,0%	100,0%

Nota. Productos propios del SPSS

En cuanto a la tabla 11 de 6 profesores que representan el 7,5% indicaron que cuando clima institucional es nunca la práctica docente es bajo, 7 profesores que representan al 8,8% indicaron cuando el clima institucional es a veces la práctica docente es regular y 12 profesores que representan al 15,0% refirieron que cuando el clima institucional es siempre la práctica docente es bueno.

Tabla 12:

Tabla cruzada de la dimensión satisfacción laboral y práctica docente

		Práctica docente				
		Bajo	Regular	Bueno	Total	
Satisfacción laboral	Nunca	Recuento	10	9	2	21
		% del total	12,5%	11,3%	2,5%	26,3%
	A veces	Recuento	4	11	17	32
		% del total	5,0%	13,8%	21,3%	40,0%
	Siempre	Recuento	6	8	13	27
		% del total	7,5%	10,0%	16,3%	33,8%
Total		Recuento	20	28	32	80
		% del total	25,0%	35,0%	40,0%	100,0%

Nota. Productos propios del SPSS

En cuanto a la tabla 12 de 10 profesores que representan el 12,5% indicaron que cuando la satisfacción laboral es nunca la práctica docente es bajo, 11 profesores que representan al 13,8% indicaron cuando la satisfacción laboral es a veces la práctica docente es regular y 13 profesores que representan al 16,3% refirieron que cuando la satisfacción laboral es siempre la práctica docente es bueno.

Tabla 13:

Tabla cruzada de la dimensión compromiso institucional y práctica docente

		Práctica docente				
		Bajo	Regular	Bueno	Total	
Compromiso institucional	Nunca	Recuento	5	5	4	14
		% del total	6,3%	6,3%	5,0%	17,5%
	A veces	Recuento	11	16	7	34
		% del total	13,8%	20,0%	8,8%	42,5%
	Siempre	Recuento	4	7	21	32
		% del total	5,0%	8,8%	26,3%	40,0%
Total		Recuento	20	28	32	80
		% del total	25,0%	35,0%	40,0%	100,0%

Nota. Productos propios del SPSS

En cuanto a la tabla 13 de 5 profesores que representan el 6,3% indicaron que cuando el compromiso institucional es nunca la práctica docente es bajo, 16 profesores que representan al 20,0% indicaron cuando el compromiso institucional es a veces la práctica docente es regular y 21 profesores que representan al 26,3% refirieron que cuando el compromiso institucional es siempre la práctica docente es bueno.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Para este análisis se asignará el examen de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, porque se trabajó con un muestreo mayor a 50.

La pauta para la determinación es:

Sig. = p-valor < 0.05, la presunción no valida debe denegarse,

Sig. = p-valor > 0.05, la presunción valida debe admitirse.

Y así, comprobar si:

H0 = Los datos del muestreo exponen una repartición normal.

H1 = Los datos del muestreo no exponen una repartición normal.

Tabla 14:

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colegiado	.260	80	<.001
Clima institucional	.244	80	<.001
Satisfacción laboral	.221	80	<.001
Compromiso institucional	.256	80	<.001
Práctica docente	.257	80	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

El valor (Sig.) es igual a 0.001, por consiguiente, esto indica que los resultados de los datos de la muestra no tienen una distribución normal.

Concluyendo que, para el contraste de las hipótesis, se empleará las pruebas no paramétricas, del Rho de Spearman.

Demostración de la hipótesis general:

H0: No Existe relación significativa entre el trabajo colegiado y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.

HG: Existe relación significativa entre el trabajo colegiado y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.

Tabla 15:

Prueba de correlación entre trabajo colegiado y práctica docente.

			Trabajo colegiado	Práctica docente
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	.338**
	Trabajo colegiado	Sig. (bilateral)	.	.002
		N	80	80
	Práctica docente	Coefficiente de correlación	.338**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	80	80

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

El valor de Sig. = 0.002 < 0.05, esto nos indica que hay una relación significativa entre las variables; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.338, por lo tanto, se interpreta como una correlación positiva moderada entre las variables en estudio. Según se puede apreciar en los valores de Rho de Spearman.

En las pruebas de hipótesis específicas:

Prueba de la hipótesis específica 1:

H0: No existe relación significativa entre el clima institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.

HE1: Existe relación significativa entre el clima institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.

Tabla 16:*Prueba de correlación entre clima institucional y práctica docente*

			Clima institucional	Práctica docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1.000	.043
		Sig. (bilateral)	.	.706
		N	80	80
	Práctica docente	Coefficiente de correlación	.043	1.000
		Sig. (bilateral)	.706	.
		N	80	80

El valor de Sig. = 0.706 > 0.05, esto nos indica que no hay relación significativa entre la dimensión y la variable; así mismo apreciamos un coeficiente de correlación de 0.043, interpretándose como una correlación casi nula entre la dimensión y la variable, según la clasificación de valores de Rho de Spearman.

Prueba de la hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.

HE1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.

Tabla 17:*Prueba de correlación entre satisfacción laboral y práctica docente*

			Satisfacción laboral	Práctica docente
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.282*
		Sig. (bilateral)	.	.011
		N	80	80
	Práctica docente	Coefficiente de correlación	.282*	1.000
		Sig. (bilateral)	.011	.
		N	80	80

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

El valor de Sig. = 0.011 < 0.05, esto nos indica que hay relación significativa entre la dimensión y la variable; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.282, interpretándose como una correlación positiva bajo entre la dimensión y la variable. Según apreciamos en los valores de Rho de Spearman.

Prueba de la hipótesis específica 3:

H0: No existe relación significativa entre el compromiso institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.

HE1: Existe relación significativa entre el compromiso institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.

Tabla 18:

Prueba de correlacional entre compromiso institucional y práctica docente

			Compromiso institucional	Práctica docente
Rho de Spearman	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	1.000	.360**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	80	80
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	.360**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	80	80

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

El valor de Sig. = 0.001 < 0.05, esto nos indica que hay relación significativa entre la dimensión y la variable; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.360, interpretándose como una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable. Según se puede apreciar en los valores de Rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN.

Presento el estudio y discusión de los hallazgos encontrados en la indagación.

En la indagación al encontrar la unión entre el trabajo colegiado y la práctica docente en las instituciones educativas de la Región San Martín, se logró hallar que el $p\text{-valor} = 0.002 < 0.05$, Según se puede apreciar en los valores de Rho de Spearman, esto nos indica que hay una relación significativa entre las variables; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.338, por lo tanto, se interpreta como una correlación positiva moderada. En los resultados descriptivos de los profesores de una institución educativa de la Región San Martín, el 40.0% indicaron un nivel de trabajo colegiado en siempre, un 31.3% indicaron un nivel de trabajo colegiado en nunca y un 28.7% indicaron que el trabajo colegiado está en un nivel de a veces. En esto se evidencia que el clima institucional, la satisfacción laboral y el compromiso institucional que demuestran los profesores en una institución educativa de la Región San Martín, están prestos a relacionarse con la práctica docente, es decir, podrán desenvolver eficientemente sus labores pedagógicas diarias dentro las aulas, mejorando así el aprendizaje de los estudiantes.

Igualmente, según los resultados indicados líneas arriba coincidimos con Silupu (2020), donde se planteó como meta establecer la interrelación entre el trabajo colegiado y la práctica docente en la escuela estatal del nivel inicial, con un total de 32 profesores de cinco escuelas estatales del nivel inicial y Concluyó que hay una relación directa entre ambas variables con una escala de 0,451 correlación positiva débil (existe correlación).

De igual manera también coincidimos con Delgadillo (2019), planteó conocer las percepciones que tienen los profesores de la escuela normal sobre el trabajo colegiado, que permite reconocer apariencias que consoliden su desarrollo académico, se hizo seguimiento a los profesores en estudio, los resultados indica que no ven el trabajo de las academias como un lugar de desarrollo profesional entre compañeros, donde se pueden ver temas de índole laboral, generación de conocimiento, diseño de ponencia, productos para difundir entre otras acciones que permita reforzar su preparación y por consiguiente mejorar sus prácticas docentes y su condición de trabajo. Concluyó que debe planear estrategias para un trabajo colegiado, que ayude a brindar un lugar de sana convivencia, con mayor

rendimiento y garantizar los medios para que se generen ambientes adecuados de trabajo y ofrecer servicios formativos de calidad.

Coincidimos con el autor porque el trabajo colegiado es un espacio donde los profesores tienen la oportunidad de despejar sus dudas o problemas que se pueda tener en las aulas, el trabajo colegiado cumplirá su propósito cuando el directivo planee estrategias de cómo solucionar los problemas que tengan los profesores.

Además, coincidimos con Acevedo (2020), donde se planteó establecer la interrelación que existe entre las concentraciones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica de los profesores de la I.E. estatal, contando con una población de 20 profesores de la escuela en estudio, concluyendo que hay una relación directa entre ambas variables con una escala de 0.371 correlación positiva baja. Entonces podemos mencionar que, la variable sobre las reuniones de trabajo colegiado no tiene repercusión relevante sobre la práctica pedagógica. Está demostrado que, si no sabemos de la importancia y la forma de cómo planificar, organizar y desarrollar la estrategia de las reuniones de los trabajos colegiados, estos no cumplirán el objetivo para lo cual han sido creados. De ello podemos manifestar que hay profesores que desconocen el propósito y el fin por lo que ha sido creado esta estrategia, muchos conjuntan las reuniones normales con una reunión de trabajo colegiado y ello se puede evidenciar en el resultado del estudio realizado (nivel siempre).

También coincidimos con Aguirre y Barraza (2021), se planteó desarrollar una propuesta de intervención pedagógica que ayude a resignificar el concepto del trabajo colegiado y comprender sus implicaciones en la ejecución para aceptar obligaciones y responsabilidades, en el plano personal como institucional. En el estudio se trabajó con 17 profesores, donde determinaron que existe un sentido potencial sobre el trabajo colegiado y sus implicaciones. Concluyendo que hay entre el docente conceptos diversos del trabajo colegiado y sus implicaciones en la ejecución de acciones organizacionales, a partir de la puesta en práctica de planeaciones de aprendizaje colaborativo. Los directivos no realizan un apropiado trabajo colegiado, puede ser que desconozcan la aplicación de la variable en estudio o simplemente no lo consideran necesario.

Y coincidimos con Cárdenas (2019), donde se planteó establecer la

magnitud de la apreciación de las prácticas docentes en la red 3 UGEL 06, Ate-Vitarte, con una población y muestra de 89 docentes, los resultados representan la parte didáctica 14,6% moderado, 62,9% inadecuado y 22,5% adecuado, ello nos indica que muchos profesores carecen de métodos, estrategias y técnicas adecuadas para los aprendizajes; ni una concertación eficaz. Entonces podemos concluir que la percepción de la práctica docente en la entidad en estudio es inadecuada. La falencia encontrada sobre el manejo didáctico tiene que ser analizado y reflexionado en la estrategia del trabajo colegiado y para ello tiene que ver el directivo que es el líder pedagógico en la institución, cuando el líder pedagógico conoce los procesos de un buen acompañamiento y monitoreo hace reflexionar al maestro y este se siente comprometido a cambiar su forma de trabajo. Existe muchas instituciones educativas que todavía cuentan con profesionales poco comprometidos por mejorar en el aspecto profesional, más aún en el manejo de la didáctica, que es primordial para conducir la enseñanza en busca de mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes.

Del mismo modo afirma Díaz (1987), que el trabajo colegiado es importante para elaborar un equipo que tenga la capacidad de conversar y llegar a acuerdos, de intercambiar conocimientos, vivencias y problemáticas en cuestiones y objetivos de interés colectivo. Por la característica que tiene el trabajo colegiado es un equipo formado por profesionales con capacidad de solucionar dificultades con la finalidad de buscar el bienestar común. Y lo que nos indica Bakieva (2016), define el trabajo colegiado como una estrategia de participación conjunta entre profesores y directores de un mismo centro educativo, el cual laboran de forma asociada y contribuyen en busca de un fin común, fundamentada en un fuerte acuerdo de valores y normas compartidas, creando un ambiente positivo de unión y cercanía grupal mediante decisiones consentidas o conciliadas sobre un trabajo en común.

En el primer objetivo específico, se encontró que, no existe unión entre el clima institucional y la práctica docente en las instituciones educativas de la Región San Martín, porque se halló un $p\text{-valor} = 0.706 > 0.05$ Según se puede apreciar en los valores de Rho de Spearman, esto nos indica que no hay relación significativa entre la dimensión y la variable; así mismo se evidencia un coeficiente de correlación de 0.043, interpretándose como una correlación casi nula entre la dimensión y la variable. En los resultados descriptivos de los profesores de una

institución educativa de la Región San Martín, el 37.5% refirieron que el clima institucional está en un nivel de siempre, un 32.5% indicaron que el clima institucional se encuentra en un nivel de a veces y un 30.0% indicaron que el clima institucional se encuentra en un nivel de nunca. Conforme a lo planteado, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, que indica que no existe relación significativa entre el clima institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín.

En el desarrollo del estudio realizado en las instituciones educativas de la Región San Martín se ha podido evidenciar que en la plana docente y directiva practican una buena convivencia, evidenciándose que existe un buen clima institucional, pero ello no repercute favorablemente con una buena práctica docente y trayendo con ello un bajo rendimiento académico de los estudiantes.

Por otro lado, no coincidimos con Silupu (2020), donde determinó que, si hay relación significativa entre la dimensión del clima institucional y la práctica docente, con un total de 32 profesores de cinco escuelas estatales del nivel inicial, Concluyendo que hay una relación directa entre la dimensión y la variable con una escala de 0,397 correlación positiva débil, el valor de significancia es $0,025 < 0,05$; por consiguiente, hay relación significativa entre la dimensión y la variable. Este resultado pudo darse debido a que las escuelas estatales son solo de jardín, mientras que en las instituciones educativas de la Región San Martín tienen dos niveles educativos (inicial y primaria) que hace que los resultados de la encuesta hayan arrojado los resultados expuestos líneas arriba.

Así mismo tampoco coincidimos con Morales y Valeriano (2017), donde plantearon como objetivo, determinar la relación que hay entre la calidad de la Gestión pedagógica y la práctica docente en la Institución Educativa 80067 de Simbal. Se trabajo con una población y muestra de 26 docentes, donde los hallazgos indican que hay una correlación negativa muy baja (-0,121), el nivel de significancia es mayor que 0,05; en conclusión, no hay relación entre las variables trabajadas. No coincidimos ya que en nuestro estudio si hay relación entre la calidad de la gestión pedagógica que brinda el directivo con la práctica docente, esto puede ser debido a la poca población y muestra trabajada porque se realizó la investigación en una pequeña institución, a diferencia de nuestro estudio que se trabajó con dos instituciones educativas.

Marines & Fernando (2021), se trazaron analizar la influencia de las prácticas docentes en el abandono escolar de los alumnos del colegio Rural Nueva Granada, la población en estudio fueron 103 estudiantes, el resultado de los estudiantes que estuvieron de acuerdo con la práctica docente indican que el 92% estuvieron de acuerdo, y la minoría, el 8%, opinan que hay deficiencia en la gestión para que la escuela tenga más aprobación. Llegaron a la conclusión que la deserción escolar en la institución educativa en estudio, no era por la mala praxis educativas de los profesores, sino que fue por varias causas, donde primaron factores socioeconómicos, académicos y personales. Aquí no coincidimos porque en nuestro caso la práctica docente si tiene que ver mucho para la permanencia y retención de los estudiantes porque aquellos alumnos que no están de acuerdo con el trabajo del docente se retiran de la institución, o se trasladan a otro colegio. En caso del estudio del colegio Nueva Granada es un colegio en zona rural y los estudiantes no podrían trasladarse a otro colegio. Además, el estudio que se realizo es diferente porque trabajaron con estudiantes y el nuestro es con profesores.

Tampoco coincidimos con, Quintanilla et al. (2022), plantearon como meta: determinar cómo influye el clima institucional en la práctica docente. Se trabajó con toda la población de 84 profesores, donde, se pueden ver que la mayoría de profesores contestaron estar “muy de acuerdo” (79 de 84) manifestando que tienen una comunicación apropiada y correcta con los alumnos, ayudando al desarrollo académico. En conclusión, consideran que se debe mantener y seguir mejorando los factores efectivos indicados en la investigación, del mismo modo como la seguridad, el compañerismo, el trato adecuado y la labor participativa, como fundamentos para lograr el alto nivel de percepción real que permitan el perfeccionamiento de la práctica docente. Como se puede evidenciar que aquí se trabajó con una muestra diferente, directamente con los estudiantes y no con los profesores por ello también puede ser que haya tenido ese resultado. Está comprobado que el buen clima institucional favorece la buena práctica docente, porque brinda un lugar apropiado para poder desempeñar bien la función.

Según Díaz (1987), el trabajo colegiado es importante para elaborar un equipo que tenga la capacidad de conversar y llegar a acuerdos, de intercambiar conocimientos, vivencias y problemáticas en cuestiones y objetivos de interés colectivo. Por la característica que tiene el trabajo colegiado es un equipo formado

por profesionales con capacidad de solucionar dificultades con la finalidad de buscar el bienestar común.

Y Bakieva (2011), sustenta que el clima Institucional, son hechos que se manifiestan en espacios laborales, que sirven para demostrar las magnitudes de colaboración de los profesores en el ordenamiento del trabajo, donde resalte las relaciones sensatas, así mismo también lograr ganar acuerdos colectivos oportunos y que sobresalga el estilo de liderazgo que adopta el director.

Entiéndase que el clima institucional son las actitudes o formas de actuar de la comunidad educativa y que dependerá de las buenas actitudes o acciones para lograr sobresalir colectivamente a través de la conducción de un buen directivo, buscando brindar un servicio de calidad al estudiante.

En el segundo objetivo específico, se encontró que, existe unión entre la satisfacción laboral y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín, porque se halló un $p\text{-valor} = 0.011 < 0.05$ Según se puede apreciar en los valores de Rho de Spearman, esto nos indica que hay una relación significativa entre las variables; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.282, en consecuencia, se deduce que hay una correlación positiva bajo. En los resultados descriptivos de los profesores de una institución educativa de la Región San Martín, el 40.0% indicaron un nivel de satisfacción laboral en a veces, un 33.8% indicaron un nivel de satisfacción laboral en siempre y un 26.3% indicaron que la satisfacción laboral está en un nivel de nunca. De acuerdo a lo planteado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que indica que hay relación significativa entre la satisfacción laboral y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín.

Coincidimos con Silupu (2020), donde determinó que, si existe relación significativa entre la dimensión de la satisfacción laboral y la práctica docente, con un total de 32 profesores de cinco escuelas estatales del nivel inicial, Concluyendo que hay una relación directa entre la dimensión y la variable con una escala de 0,605 correlación positiva media, el valor de significancia es $0,000 < 0,05$; por consiguiente, si hay relación significativa entre la dimensión y la variable. La satisfacción laboral se hace más placentera cuando se logra trabajar con un mismo grupo de personas y del mismo nivel por eso es que lograron una correlación positiva media, a diferencia de las escuelas de la Región San Martín en estudio la

satisfacción es positiva bajo, porque a pesar de estar en la misma institución no hay esa misma familiaridad con toda la comunidad educativa por ser de dos niveles

Así mismo Bakieva M. (2011), sustenta que la satisfacción laboral, es lo que una persona siente y desea de su centro laboral, se debe considerar que los profesores se sientan participes en la solución de dificultades en el quehacer laboral y lo hagan adecuadamente, así mismo que fluyan vínculos interpersonales entre los integrantes del equipo que conforma la institución y sobre todo se haga un trabajo en condiciones adecuadas. Totalmente de acuerdo las personas por naturaleza son seres sociables y va a depender de cómo se encuentren para poder interactuar con los compañeros de trabajo y como integrantes de la comunidad educativa solucionar los impases que se puedan presentar para sentirse bien, así mismo también es la satisfacción que se experimenta cuando realizas un buen trabajo y en ambientes adecuados que ayuden a realizar la labor docente

Y Fierro (1999), El oficio del profesor como trabajador que se desenvuelve en una escuela está dada en conexión entre los individuos que trabajan en la comunidad educativa. Estas conexiones interpersonales por lo general son complicadas, porque se trabaja con personas que tienen muchas diferencias, estas desavenencias no solo se deben a la edad, sexualidad o a la instrucción, sino a temas menos visibles, pero con el mismo valor: diversidad de metas, conveniencias, doctrinas en la disciplina y las prioridades organizacionales. Todo individuo se va uniendo, conociendo y enlazando, conformando un entorno de esfuerzo armónico capaces de poder dar solución a las diferencias y conflictos y de esa manera construir buenos cimientos que ayudara a alcanzar los propósitos deseados que ayudara alcanzar a plenitud la satisfacción laboral.

En el tercer objetivo específico, se encontró que, existe unión entre el compromiso institucional y la práctica docente en las instituciones educativas de la Región San Martín, porque se halló un $p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$, según se puede apreciar en los valores de Rho de Spearman, esto nos indica que hay relación significativa entre la dimensión y la variable; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.360, en consecuencia, se deduce como una correlación positiva moderada. En los resultados descriptivos de los profesores de una institución educativa de la Región San Martín, el 26.3% indicaron un nivel de compromiso institucional bueno, un 20.0% indicaron un nivel de compromiso institucional en a veces y un 6.3%

indicaron que el compromiso institucional es nunca. Acorde a lo planteado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que indica que existe relación significativa entre el compromiso institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín.

Igualmente, según los resultados indicados líneas arriba coincidimos con Crespín (2020), donde se planteó establecer la interrelación entre la práctica docente y la calidad de servicios en la Universidad Privada de Pucallpa, en el área de metodología de la investigación científica, con una muestra de 105 alumnos, concluyendo que hay una relación directa con una escala de 0,916, correlación positiva muy fuerte, el valor de significancia es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, si existe relación significativa entre las variables en estudio. Compartimos que la buena práctica docente se logra cuando hay un buen compromiso institucional y sobre todo se sienten comprometidos con las metas trazadas a nivel de institución y equipo de trabajo, buscando primordialmente la mejora del aprendizaje que no hace más que brindar un buen servicio educativo para el beneplácito de los usuarios.

Del mismo modo Coincidimos con Silupu (2020), donde determinó que, si hay relación significativa entre la dimensión del compromiso institucional y la práctica docente, con un total de 32 profesores de cinco escuelas estatales del nivel inicial, Concluyendo que existe una relación directa entre la dimensión y la variable con una escala de 0,520 correlación positiva media, el valor de significancia es $0,002 < 0,05$; en consecuencia, si hay relación significativa entre la dimensión y la variable. Los docentes que trabajan en las diferentes organizaciones educativas en su mayoría logran tener un vínculo sentimental con el colegio donde les toca laborar demostrando con su accionar diario el compromiso institucional, existe algunas excepciones de profesores que no estén satisfechos en su centro de trabajo, pero tienen que demostrar el compromiso con la institución porque están siendo evaluados permanentemente por el directivo, aun mas cuando son profesores contratados que quieren seguir laborando el siguiente año.

Así mismo Bakieva (2011), sustenta que el compromiso institucional, es el compromiso que adquiere una persona hacia su centro laboral, así mismo tiene que ver con el aspecto afectivo y sobre todo por el deber de trabajar en la organización educativa, ayudando de esta manera a cumplir las metas trazadas por la institución

en la que labora. Está comprobado que el profesor por ética profesional se siente comprometido con la institución donde lo toca laborar y por tanto coadyuba a alcanzar las metas trazadas a nivel de institución reforzando su compromiso con la institución.

Y Fierro, (1999), sostiene que la labor del profesor viene a ser una labor comunitaria y supeditada en el ámbito escolar, la escuela representa para el profesor, el lugar para relacionarse profesionalmente. Por medio de la escuela se da la interrelación con la sabiduría del servicio, las costumbres, las creencias, y normas implícitas peculiares de la educación pedagógica". Estudiando esta concepción se identifica al colegio como una institución en donde se desenvuelven los profesores, las aulas que son los lugares donde se imparte aprendizajes y engrandece sus destrezas, conocen sus tradiciones y las tradiciones de sus semejantes, y lo más importante se prepara a los estudiantes de una manera íntegra. Coincido con esa apreciación ya que el profesor cumple esta concepción cuando hay de por medio un compromiso institucional por parte del profesor con la comunidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

Según resultados encontrados en el estudio, se arribó a lo siguiente:

Primero: Se relaciona con el objetivo general, donde el p-valor = $0.002 < 0.05$, desestimaron la hipótesis nula y admitieron establecer la relación entre el trabajo colegiado y la práctica docente en las instituciones educativas de la Región San Martín, 2022. Así mismo, el resultado en el análisis estadístico de contrastación de hipótesis Rho de Spearman, cuyo valor fue de 0,338 estableció que hay una relación positiva moderada entre el trabajo colegiado y la práctica docente, indicando que en las escuelas se les da a los profesores un buen clima institucional, permitiendo tener una satisfacción laboral e instituir sus compromisos institucionales, para el desenvolvimiento de su práctica docente.

Segundo: no se relaciona con el primer objetivo específico, debido a que el p-valor = $0.706 > 0.05$, aceptaron la hipótesis nula y dedujeron que no hay relación entre el clima institucional y la práctica docente en las escuelas de la Región San Martín, 2022. Esto se evidencia porque se alcanzó un nivel de correlación positivo casi nula, debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,043, concluyendo que en las escuelas no hay condiciones para la estructuración del trabajo que ayude a los profesores a reunirse en espacios determinados, para instaurar vínculos formales y tomen acuerdos.

Tercero: Se relaciona con el segundo objetivo específico, donde el p-valor = $0.011 < 0.05$, denegaron la hipótesis nula y accedieron determinar que hay relación entre la satisfacción laboral y práctica docente en las instituciones educativas de la Región San Martín, 2022. A si mismo también el coeficiente Rho de Spearman de 0,282 nos reflejó un nivel de correlación positiva bajo, indicando que las escuelas aseguran que los profesores se sientan contentos en su centro laboral, favoreciéndoles que se desarrollen adecuadamente en su práctica docente.

Cuarto: Se relaciona con el tercer objetivo específico, donde el p-valor = $0.001 < 0.05$, denegaron la hipótesis nula y accedieron determinar que hay relación entre el compromiso institucional y la práctica docente en las escuelas de la Región San Martín, 2022. De la misma manera, el nivel de correlación fue positiva moderada, evidenciado en el coeficiente Rho de Spearman de 0,360, estos resultados indican que las escuelas reportan con profesores con alto compromiso organizacional en lo afectivo, y con dominio institucional y social.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los directivos de las instituciones educativas de la Región San Martín, tienen que continuar llevando a cabo actividades y/o estrategias como líderes pedagógicos, para que de esa manera los profesores sigan interviniendo en las concentraciones de trabajo colegiado, con el propósito de poder transmitir vivencias, indaguen técnicas pedagógicas coherentes, y consoliden sus competencias, porque según Fierro (1998) el trabajo colegiado busca que todos los profesores y directores se unan para estudiar la situación educativa, teniendo en cuenta de los hallazgos en la relación entre el trabajo colegiado y la práctica docente.
2. Los directivos de las instituciones educativas deben crear un ambiente afectivo y de involucramiento por parte de los docentes en las instituciones y que estos sean percibidos de manera favorable por todos los integrantes, para que así realicen su práctica docente adecuadamente, porque para Achilli, E. (1986). la práctica de los profesores se debe ejecutar en un ámbito determinado y con las disposiciones requeridas, teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos donde se refleja, que no existe relación entre el clima institucional y la práctica docente.
3. Los directivos de las instituciones educativas de la Región San Martín, deben seguir tramitando por medio de proyectos la creación de lugares apropiados para el trabajo de los profesores en los congresos colegiados y para su labor rutinaria con los estudiantes, porque para Bakieva (2011) menciona que se debe dar a los profesores lugares seguros, para que experimenten una buena satisfacción laboral, de acuerdo a los hallazgos encontrados que determinan la relación entre la satisfacción laboral y la práctica docente.
4. Los directivos de las instituciones educativas de la Región San Martín tienen que continuar entusiasmando y comprometiendo a los profesores en el proceso educativo y con la institución educativa, ya que para Bakieva (2011) los profesores tienen que involucrarse y comprometerse con la formación, la enseñanza y la organización educativa, pensando en la relación entre el compromiso institucional y la práctica docente.

REFERENCIAS

- Achilli, E. (1986). La práctica docente: una interpretación desde los saberes del maestro. Buenos aires: Cuadernos de formación docente. <https://upc.edu.ar/wp-content/uploads/2015/09/La-pr%C3%A1ctica-docente.-Una-interpretaci%C3%B3n.pdf>
- Acevedo (2020), Trujillo, Reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica en los docentes de una institución educativa pública, año 2020. (Tesis de maestría) – universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49043/Acevedo_SMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguirre y Barraza (2021), Costa Rica, El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. <https://www.redalyc.org/journal/440/44066178018/44066178018.pdf>
- Alliaud y Suárez, 2011. The collegial teamwork. A space to narrate experiences from teaching practice. <https://www.redalyc.org/journal/4576/457647810002/html/>
- Bakieva (2016), The role of collegiality in the professional development of the teaching career: a proposal for an evaluation instrument 9862-Cuerpo del artículo-29461-1-10-20190726.pdf
- Barraza y Barraza (2014), Mexico, THE COLLEGE AND ITS REALITIES. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134029.pdf>
- Bakieva M. (2011), Teacher collegiality: the evidence of construct validation for evaluation instrument design. Universitat de Valencia. https://www.uv.es/gem/gemhistorico/mavaco/publicaciones/Colegialidad_docente_una_evidencia_de_Validacion_de_Constructo_para.pdf
- Barraza y Guzmán (2007), Costa Rica, El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. <https://orcid.org/0000-0001-9124-7778>
- Becerra-Chávez y Hernández-Hernández (2018), Experience of collegiate work in basic sciences at the Universidad Politécnica de Querétaro. https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Pedagogia_Critica/vol2num5/Revista_de_Pedagog%C3%ADa_Critica_V2_N5_4.pdf

- Blanco (2017), México, La didáctica en la práctica docente, <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/article/view/2197>
- Cárdenas (2019), Lima, Percepción de las prácticas docentes en la red 3 UGEL 06 Ate-Vitarte, 2018. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35065/C%
%a1rdenas_FLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35065/C%c3%a1rdenas_FLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chuna (2019), Lima, Práctica pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la RED 5 UGEL 2 - Lima Metropolitana 2018. (tesis de maestría). Universidad Cesar vallejo, Lima, [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_04ee6846bc2213a97787d9
4333e984da](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_04ee6846bc2213a97787d94333e984da)
- Cisterna (2005), Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29900107>
- Crespín (2020), Pucallpa, Práctica docente y calidad de servicios en la Universidad Privada de Pucallpa. (Tesis de maestría). Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/4780>
- Delgadillo (2019), México, Percepciones docentes sobre el trabajo colegiado en la escuela normal. <http://www.conisen.mx/memorias2019/memorias/1/P868.pdf>
- Díaz Frida, (1987: 56). Meanings of the high school experience for students in vulnerable situations. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-
715X2019000100237](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2019000100237)
- Driscoll y Vergara (1997), Aprendizaje colaborativo: Una nueva forma de diálogo interpersonal y en red, [http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_1/nr_20/a_278/278.ht
m](http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_1/nr_20/a_278/278.htm)
- Escobar y Cuervo (2008), Content validity and expert judgment: A approach to its use. [https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenid
o_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion](https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion)
- Esteva, (2013), Costa Rica, El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una

propuesta

pedagógica

<https://www.redalyc.org/journal/440/44066178018/44066178018.pdf>

Fierro, (1999), Dimensiones de la práctica docente: Cecilia Fierro

[https://iescapayanch-cat.infed.edu.ar/sitio/wp-](https://iescapayanch-cat.infed.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2020/03/La_practica_docente_y_sus_dimensiones.pdf)

[content/uploads/2020/03/La_practica_docente_y_sus_dimensiones.pdf](https://iescapayanch-cat.infed.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2020/03/La_practica_docente_y_sus_dimensiones.pdf)

Fierro Evans, (1998). La participación de los maestros en los procesos de innovación desde la escuela. Un desafío de la reforma educativa mexicana.

Fierro - Johanna Contreras (2003), La práctica docente y sus dimensiones.

[https://iescapayanch-cat.infed.edu.ar/sitio/wp-](https://iescapayanch-cat.infed.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2020/03/La_practica_docente_y_sus_dimensiones.pdf)

[content/uploads/2020/03/La_practica_docente_y_sus_dimensiones.pdf](https://iescapayanch-cat.infed.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2020/03/La_practica_docente_y_sus_dimensiones.pdf)

Fullan y Hargreaves (1997, p.27), Trabajo colegiado; estrategia de mejoramiento en las prácticas de enseñanza y de aprendizaje en la escuela normal de los reyes acaquilpan. estudio de caso.

<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0642.pdf>

García Cabrero, *et al.*, (2008), Teaching practice and its pedagogical implications

[https://educa.upnvirtual.edu.mx/index.php/hecho-en-casa/8-hecho-en-](https://educa.upnvirtual.edu.mx/index.php/hecho-en-casa/8-hecho-en-casa/371-la-practica-docente)

[casa/371-la-practica-docente](https://educa.upnvirtual.edu.mx/index.php/hecho-en-casa/8-hecho-en-casa/371-la-practica-docente)

Hernández et al (2014), España, Qualitative research trough interviews: Its analysis by Grounded Theory.

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/36261/La%20investigacion%20cualitativa%20a%20traves%20de%20entrevistas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ibarra (2008), México, Impacto de la práctica docente sobre la calidad de la enseñanza en el nivel medio superior,

<https://www.redalyc.org/pdf/676/67602119.pdf>

Johnson, D. W., & Johnson, R. (1989). Cooperation and competition: Theory and research. Edina, MN: Interaction Book Company.

Johnson, D., & Johnson, R. (2009). An Educational Psychology Success Story: Social Interdependence Theory and Cooperative Learning. American Educational Research Association.

La evaluación censal de estudiantes (2018), <http://umc.minedu.gob.pe/ece2018/>

Little, J. (1982). Norms of collegiality and experimentation: Workplace conditions of school success. American Educational Research Journal.

- Marines & Fernando (2021) Colombia, la influencia de las prácticas docentes en la deserción escolar de los estudiantes de la escuela Rural Nueva Granada <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8688/TRABAJO%20DE%20GRADO%20EYDE-DORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, et al., (2019), El aprendizaje cooperativo en la formación de maestros de Educación Primaria https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/76502/1/02_RIE_V37_N2_2019.pdf
- Martínez-Rizo (2012), España, Procedures for study of teaching practices. Literature review <https://www.redalyc.org/pdf/916/91624440001.pdf>
- McLaughlin, M., & Yee, S. (1988). School as a place to have a career. New York: Teachers College Press.
- MINEDU (2022), “Guía para la gestión escolar en II.EE. y Programas Educativos de Educación Básica” <https://www.repositorioeducacion.com/2022/01/01/ano-escolar-2022-actualizacion-de-la-guia-para-la-gestion-escolar-en-ii-ee-y-programas-educativos-de-educacion-basica-oficio-multiple-n-00035-2021-minedu-vmgi-digc/>
- Mollinedo, L. (2005). El trabajo colegiado en las escuelas de Educación Básica. Eucare.
- Morales y Valeriano (2017), Percepción de la calidad de gestión pedagógica y su relación con práctica docente en la institución educativa n°80067-simbal, 2017 (Tesis de maestría) – universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11762/morales_dlc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OCDE-PISA (2012), Estudiantes de bajo rendimiento Por qué se quedan atrás y cómo ayudarles a tener éxito. <https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA-2012-Estudiantes-de-bajo-rendimiento.pdf>
- Porter, A., & Brophy, J. (1988). Synthesis of research on good teaching: Insights from the work of the institute for research on teaching. Educational Leadership, 45- 74.
- Porlán (1993), Teaching practice. A study from the meanings Dialnet-

- LaPracticaDocenteUnEstudioDesdeLosSignificados-6550779.pdf
- Quintanilla et al. (2022), Ecuador, Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. file:///C:/Users/HP/Downloads/987-Art%C3%ADculo_manuscrito_ensayo-8095-2-10-20220203%20(2).pdf
- Ramírez (2019), México, en la revista Experiences of collegiate work at the Universidad Autónoma de Nayarit: a look from the academies
- Rivero (2009), México, El trabajo colegiado: una estrategia de capacitación y actualización docente.
- Sacristán, (1998), La práctica docente. Un estudio desde los significados. Dialnet-LaPracticaDocenteUnEstudioDesdeLosSignificados-6550779 (5).pdf
- Shulman, L. (1993). Renewing the pedagogy of teacher education: the impact of subject specific conceptions of teaching.
- Silupu (2020), Piura, Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020. (Tesis de maestría) – universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53670?show=full>
- Tamayo (2008), Metodología de la investigación, <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/metodologia-investigacion.html>
- Vergara (2016), México, Teaching practice. A study from the meanings, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6550779>
- Vergara (2018), Lima, Trabajo colegiado para el fortalecimiento de la práctica docente en los procesos didácticos del área de matemática en el nivel primaria, Universidad San Ignacio de Loyola, <https://repositorio.usil.edu.pe/items/80578620-6f63-4cad-bb29-19860e7d8ed9/full> (Tesis segunda especialidad),
- Vega y Miranda (2003), México, De la teoría a la observación de la práctica docente.
- Zahorik, J. (1987). Teachers' Collegial Interaction: An Exploratory Study (Vol. 87(4). The Elementary School Journal.

ANEXOS

Anexo 1 - Matriz Operacional.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo colegiado	Según Bakieva (2016), define el trabajo colegiado como una estrategia de participación conjunta entre docentes y directivos de una misma institución educativa, el cual laboran de forma asociada y contribuyen en busca de un fin común de perfeccionar la adherencia social fundamentada en un fuerte acuerdo de valores y normas compartidas, para crear un ambiente positivo de unión y cercanía grupal mediante decisiones consentidas o conciliadas sobre un trabajo en común, para la búsqueda de la calidad educativa Para Bakieva M. (2011), propone un modelo teórico para medir la variable a través de las siguientes dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional.	Se define como la participación activa de los profesores de una institución educativa de Tocache, en las concentraciones de trabajo y que se evidencian en los indicadores del cuestionario conformado por las dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional	Clima institucional	Estructura de organización del trabajo.	Nunca casi nunca A veces Casi siempre siempre
				Trabajo en equipo, estableciendo relaciones formales.	
				Toma de acuerdos colectivos entre los miembros.	
				Estilo de liderazgo directivo	
			Satisfacción laboral	Resolución de problemas en el trabajo.	
				Relaciones interpersonales entre docentes.	
				Condiciones de trabajo.	
			Compromiso institucional	Compromiso organizacional a nivel afectivo.	
				Compromiso organizacional calculado de pertenencia institucional.	
				Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional.	
Compromiso organizacional social colectivo.					
Práctica docente	Fierro, (2016). sostiene que “la práctica docente es “una práctica colectiva, imparcial y deliberada donde participan las significaciones, las apreciaciones y los hechos de las personas involucradas en el proceso” Para Fierro, (1999), esta variable se mide a través de un modelo teórico de las dimensiones: dimensión personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral.	Llámesse a los hechos que los profesores realizan en las aulas de una institución educativa de Tocache, y que se evidencian en los indicadores del cuestionario conformado por las dimensiones: personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral.	Personal	Vocación	Nunca casi nunca A veces Casi siempre siempre
				Proyección	
				Satisfacción	
			Institucional	Liderazgo	
				Normas	
				Cultura organizacional	
			Interpersonal	Alumnos	
				Docentes	
				Autoridades	
				Padres de familia	
			Didáctica	Métodos	
				Técnicas	
				Coordinación	
			Valoral	Explícitas	
Implícitas					

Anexo 2 - Matriz de Consistencia

Trabajo Colegiado y práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>PG.: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022?,</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>P.E1.: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022?,</p> <p>P.E2.: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022?,</p> <p>P.E3.: ¿Qué relación existe entre el compromiso institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo colegiado y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O. E1.: Establecer la relación entre el clima institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.</p> <p>O. E2.: Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.</p> <p>O. E3.: Establecer la relación entre el compromiso institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H.G.: Existe relación significativa entre el trabajo colegiado y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H. E1.: Existe relación significativa entre el clima institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022</p> <p>H. E2.: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.</p> <p>H. E3.: Existe relación significativa entre el compromiso institucional y la práctica docente en instituciones educativas de la Región San Martín 2022.</p>	<p>Variable 1: Trabajo colegiado.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima institucional • Satisfacción laboral • Compromiso institucional <p>Variable 2: Práctica docente.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal • Institucional • Interpersonal • Didáctica • Valoral. 	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Diseño no experimental transversal correlacional</p> <p>Población: 101 docentes</p> <p>Muestra de estudio: 80 docentes</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Raúl Delgado Arenas.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría en Administración de la educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: " TRABAJO COLEGIADO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE TOCACHE, REGIÓN SAN MARTÍN 2022"., y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

MOZOMBITE VALDIVIESO Manuel

D.N.I: 01011259

Definición conceptual de la variable: Trabajo colegiado.

Percepción de la variable trabajo colegiado: Según Bakieva (2016), define el trabajo colegiado como una estrategia de participación conjunta entre docentes y directivos de una misma institución educativa, el cual laboran de forma asociada y contribuyen en busca de un fin común de perfeccionar la adherencia social fundamentada en un fuerte acuerdo de valores y normas compartidas, para crear un ambiente positivo de unión y cercanía grupal mediante decisiones consentidas o conciliadas sobre un trabajo en común, para la búsqueda de la calidad educativa

Definición operacional

La variable trabajo colegiado, se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 11 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal.

- **Dimensión 1: Clima institucional**, es un conjunto de acciones e interacciones que surgen en un ambiente laboral, se caracteriza por tomar en cuenta los niveles de cooperación que le permita a los docentes tener una percepción de la estructura de organización del trabajo, que realicen el trabajo en equipo en el que establezcan relaciones formales, que logren tomar acuerdos colectivos pertinentes y que exista un estilo de liderazgo por parte del directivo.
- **Dimensión Satisfacción laboral**, considera que es lo que un individuo desea de su lugar de trabajo y lo que percibe, para ello se debe tener en cuenta que los docentes puedan participar en la resolución de problemas de trabajo adecuadamente, que establezcan relaciones interpersonales con los demás miembros del equipo institucional y que realicen su trabajo en adecuadas condiciones.
- **Dimensión Compromiso institucional**, es la obligación psicológica y moral adquirida por un individuo hacia su lugar de trabajo, además está relacionada con el compromiso organizacional de los docentes a nivel afectivo, calculado y normativo de pertenecer laborando dentro de su institución, además el compromiso social colectivo para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Operacionalización de la variable: Trabajo colegiado

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Clima institucional	Estructura de organización del trabajo.	1. ¿El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado? 2. ¿El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado? 3. ¿El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades?	Nunca 1
	Trabajo en equipo, estableciendo relaciones formales.	4. ¿Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo? 5. ¿Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo? 6. ¿Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder? 7. ¿Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión?	Casi nunca 2 A veces 3
	Toma de acuerdos colectivos entre los miembros.	8. ¿Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos? 9. ¿Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos? 10. ¿Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente? 11. ¿Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo?	Casi siempre 4 Siempre 5
	Estilo de liderazgo directivo	12. ¿El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes? 13. ¿El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo? 14. ¿El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado?	
Satisfacción laboral	Resolución de problemas en el trabajo.	15. ¿Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo? 16. ¿Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo? 17. ¿Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones?	Nunca 1 Casi nunca 2

	Relaciones interpersonales entre docentes.	18. ¿Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado? 19. ¿Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos? 20. ¿Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos?	A veces 3 Casi siempre 4
	Condiciones de trabajo.	21. ¿La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado? 22. ¿La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo? 23. ¿El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral?	Siempre 5
Compromiso institucional	Compromiso organizacional a nivel afectivo.	24. ¿Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales? 25. ¿Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo? 26. ¿Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
	Compromiso organizacional calculado de pertenencia institucional.	27. ¿Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo? 28. ¿Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución? 29. ¿Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución?	
	Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional.	30. ¿Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución? 31. ¿Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución? 32. ¿Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda?	
	Compromiso organizacional social colectivo	33. ¿Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos? 34. ¿Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo? 35. ¿Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLEGIADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Clima institucional							
1	¿El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
2	¿El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
3	¿El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades?	X		X		X		
4	¿Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo?	X		X		X		
5	¿Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo?	X		X		X		
6	¿Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder?	X		X		X		
7	¿Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión?	X		X		X		
8	¿Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos?	X		X		X		
9	¿Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos?	X		X		X		
10	¿Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente?	X		X		X		
11	¿Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo?	X		X		X		
12	¿El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes?	X		X		X		
13	¿El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo?	X		X		X		
14	¿El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral.							

15	¿Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo?	X		X		X		
16	¿Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo?	X		X		X		
17	¿Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones?	X		X		X		
18	¿Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
19	¿Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos?	X		X		X		
20	¿Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos?	X		X		X		
21	¿La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
22	¿La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo?	X		X		X		
23	¿El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional.							
24	¿Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales?	X		X		X		
25	¿Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo?	X		X		X		
26	¿Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa?	X		X		X		
27	¿Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo?	X		X		X		
28	¿Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución?	X		X		X		
29	¿Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución?	X		X		X		
30	¿Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución?	X		X		X		
31	¿Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución?	X		X		X		
32	¿Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda?	X		X		X		
33	¿Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos?	X		X		X		

34	¿Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo?	X		X		X		
35	¿Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de suficiencia, objetividad y pertinencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. DELGADO ARENAS, Raúl

DNI: 10366449

Especialidad del validador: Dr. En Ciencias de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de mayo del 2022



Raúl Delgado Arenas

Dr. Raúl Delgado Arenas

Prof. de la Unidad de Docencia

Definición conceptual de la variable: Práctica docente.

Fierro (2016), sostiene que “la práctica docente es “una práctica colectiva, imparcial y deliberada donde participan las significaciones, las apreciaciones y los hechos de las personas involucradas en el proceso”

Definición operacional

Llámesese a los hechos que los profesores realizan en las aulas en instituciones educativas de Tocache, y que se evidencian en los indicadores del cuestionario conformado por las dimensiones: personal, institucional, interpersonal, pedagógica y valoral.

- **Dimensión 1: Personal**, centrada en diferentes aspectos como: la reflexión de los docentes hacia su propia docencia, en la realización de su trabajo teniendo en cuenta su compromiso con la docencia y los estudiantes; y en su formación docente en contenidos académicos y pedagógicos para lograr una mejora educativa.
- **Dimensión 2: Institucional**, considera que la institución educativa es el lugar en donde el docente construye su cultura institucional y brinda espacios para la formación de estudiantes.
- **Dimensión 3: Interpersonal**, determina que la práctica docente se sustenta en la interacción entre aquellos que son miembros de la comunidad educativa: docentes y estudiantes.
- **Dimensión 4: Académica**, tiene en cuenta todos los elementos fundamentales para desarrollar la enseñanza a los estudiantes, como la planificación curricular, el uso de métodos de trabajo, la diversidad de actividades de aprendizaje, y diversidad de materiales didácticos.
- **Dimensión 5: Valoral**, destaca el conjunto de actitudes con código valoral que tiene cada uno de los docentes para realizar la motivación de los estudiantes y facilitar un clima de confianza dentro de las aulas, que facilite la participación de cada uno de los estudiantes.

Operacionalización de la variable: Práctica docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Personal	Vocación	36. ¿Da la oportunidad a los alumnos a que expresen sus ideas?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		37. ¿Mantiene un ambiente de confianza en el grupo?	
		38. ¿Hace que sus alumnos se interesen en su materia?	
		39. ¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?	
	Proyección	40. ¿Es puntual al iniciar y terminar sus clases?	
		41. ¿Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos?	
	Satisfacción	42. ¿Tiene un adecuado control de grupo?	
43. ¿Está interesado por el aprendizaje de los alumnos?			
Institucional	Liderazgo	44. ¿La I.E. cuenta con una misión y visión establecida?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		45. ¿Los docentes conocen la Misión?	
		46. ¿Se cumple la misión establecida?	
		47. ¿El director conoce la visión de la I.E.?	
		48. ¿Los docentes conocen la visión de la I.E.?	
	Normas	49. ¿Se cumplen las expectativas de la Visión?	
		50. ¿Existe un reglamento interno en la I.E.?	
	Cultura organizacional	51. ¿Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?	
52. ¿Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en la I.E.?			
Interpersonal	Alumnos	53. ¿Existe buena relación maestro - alumno?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		54. ¿Existe respeto entre el maestro y el alumno?	
	Docentes	55. ¿Es importante para Ud. tener una buena comunicación?	
	Autoridades	56. ¿Considera importante las relaciones humanas?	
Padres de familia	57. ¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno?		
Didáctica	Métodos	58. ¿Recomienda bibliografía apropiada para la materia?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3
		59. ¿Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso?	
		60. ¿Adapta el curso a las necesidades de los alumnos?	

		61. ¿Promueve la participación activa de los alumnos en la clase?	Casi siempre 4 Siempre 5
		62. ¿Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza?	
	Técnicas	63. ¿Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia?	
		64. ¿Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?	
		65. ¿Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase?	
		66. ¿Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos?	
		67. ¿Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de los vistos en la materia?	
		68. ¿Da ejemplos útiles al impartir su clase?	
	Coordinación	69. ¿Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos?	
		70. ¿Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?	
Valoral	Explicitas	71. ¿Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		72. ¿Mantiene un trato amable con sus alumnos?	
		73. ¿Mantiene la disciplina en el salón?	
		74. ¿Promueve la creatividad en los alumnos?	
		75. ¿Promueve el respeto entre sus alumnos?	
	Implícitas	76. ¿Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos?	
		77. ¿Promueve responsabilidad de sus alumnos?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Personal							
1	¿Da la oportunidad a los alumnos a que expresen sus ideas?	X		X		X		
2	¿Mantiene un ambiente de confianza en el grupo?	X		X		X		
3	¿Hace que sus alumnos se interesen en su materia?	X		X		X		
4	¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?	X		X		X		
5	¿Es puntual al iniciar y terminar sus clases?	X		X		X		
6	¿Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos?	X		X		X		
7	¿Tiene un adecuado control de grupo?	X		X		X		
8	¿Está interesado por el aprendizaje de los alumnos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Institucional							
9	¿La I.E. cuenta con una misión y visión establecida?	X		X		X		
10	¿Los docentes conocen la Misión?	X		X		X		
11	¿Se cumple la misión establecida?	X		X		X		
12	¿El director conoce la visión de la I.E.?	X		X		X		
13	¿Los docentes conocen la visión de la I.E.?	X		X		X		
14	¿Se cumplen las expectativas de la Visión?	X		X		X		
15	¿Existe un reglamento interno en la I.E.?	X		X		X		
16	¿Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?	X		X		X		
17	¿Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en la I.E.?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Interpersonal							
18	¿Existe buena relación maestro - alumno?	X		X		X		
19	¿Existe respeto entre el maestro y el alumno?	X		X		X		
20	¿Es importante para Ud. tener una buena comunicación?	X		X		X		
21	¿Considera importante las relaciones humanas?	X		X		X		

22	¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Didáctica.							
23	¿Recomienda bibliografía apropiada para la materia?	X		X		X		
24	¿Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso?	X		X		X		
25	¿Adapta el curso a las necesidades de los alumnos?	X		X		X		
26	¿Promueve la participación activa de los alumnos en la clase?	X		X		X		
27	¿Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza?	X		X		X		
28	¿Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia?	X		X		X		
29	¿Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?	X		X		X		
30	¿Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase?	X		X		X		
31	¿Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos?	X		X		X		
32	¿Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de los vistos en la materia?	X		X		X		
33	¿Da ejemplos útiles al impartir su clase?	X		X		X		
34	¿Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos?	X		X		X		
35	¿Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Valoral.							
36	¿Promueve el respeto mutuo entre profesor y alumnos?	X		X		X		
37	¿Mantiene un trato amable con sus alumnos?	X		X		X		
38	¿Mantiene la disciplina en el salón?	X		X		X		
39	¿Promueve la creatividad en los alumnos?	X		X		X		
40	¿Promueve el respeto entre sus alumnos?	X		X		X		
41	¿Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos?	X		X		X		
42	¿Promueve responsabilidad de sus alumnos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de suficiencia, objetividad y pertinencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. DELGADO ARENAS, Raúl

DNI: 10366449

Especialidad del validador: Dr. En Ciencias de la Educación

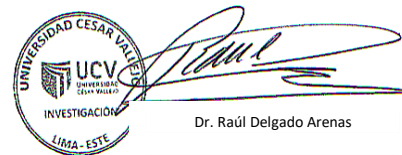
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de mayo del 2022



Dr. Raúl Delgado Arenas

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Fernando Antonio Hurtado Ganoza.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría en Administración de la educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: " TRABAJO COLEGIADO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE TOCACHE, REGIÓN SAN MARTÍN 2022"., y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

MOZOMBITE VALDIVIESO Manuel

D.N.I: 01011259

Definición conceptual de la variable: Trabajo colegiado.

Percepción de la variable trabajo colegiado: Según Bakieva (2016), define el trabajo colegiado como una estrategia de participación conjunta entre docentes y directivos de una misma institución educativa, el cual laboran de forma asociada y contribuyen en busca de un fin común de perfeccionar la adherencia social fundamentada en un fuerte acuerdo de valores y normas compartidas, para crear un ambiente positivo de unión y cercanía grupal mediante decisiones consentidas o conciliadas sobre un trabajo en común, para la búsqueda de la calidad educativa

Definición operacional

La variable trabajo colegiado, se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 11 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal.

- **Dimensión 1: Clima institucional**, es un conjunto de acciones e interacciones que surgen en un ambiente laboral, se caracteriza por tomar en cuenta los niveles de cooperación que le permita a los docentes tener una percepción de la estructura de organización del trabajo, que realicen el trabajo en equipo en el que establezcan relaciones formales, que logren tomar acuerdos colectivos pertinentes y que exista un estilo de liderazgo por parte del directivo.
- **Dimensión Satisfacción laboral**, considera que es lo que un individuo desea de su lugar de trabajo y lo que percibe, para ello se debe tener en cuenta que los docentes puedan participar en la resolución de problemas de trabajo adecuadamente, que establezcan relaciones interpersonales con los demás miembros del equipo institucional y que realicen su trabajo en adecuadas condiciones.
- **Dimensión Compromiso institucional**, es la obligación psicológica y moral adquirida por un individuo hacia su lugar de trabajo, además está relacionada con el compromiso organizacional de los docentes a nivel afectivo, calculado y normativo de pertenecer laborando dentro de su institución, además el compromiso social colectivo para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Operacionalización de la variable: Trabajo colegiado

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Clima institucional	Estructura de organización del trabajo.	1. ¿El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado? 2. ¿El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado? 3. ¿El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades?	Nunca 1
	Trabajo en equipo, estableciendo relaciones formales.	4. ¿Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo? 5. ¿Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo? 6. ¿Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder? 7. ¿Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión?	Casi nunca 2 A veces 3
	Toma de acuerdos colectivos entre los miembros.	8. ¿Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos? 9. ¿Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos? 10. ¿Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente? 11. ¿Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo?	Casi siempre 4 Siempre 5
	Estilo de liderazgo directivo	12. ¿El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes? 13. ¿El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo? 14. ¿El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado?	
Satisfacción laboral	Resolución de problemas en el trabajo.	15. ¿Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo? 16. ¿Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo? 17. ¿Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones?	Nunca 1 Casi nunca 2

	Relaciones interpersonales entre docentes.	18. ¿Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado? 19. ¿Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos? 20. ¿Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos?	A veces 3 Casi siempre 4
	Condiciones de trabajo.	21. ¿La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado? 22. ¿La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo? 23. ¿El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral?	Siempre 5
Compromiso institucional	Compromiso organizacional a nivel afectivo.	24. ¿Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales? 25. ¿Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo? 26. ¿Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
	Compromiso organizacional calculado de pertenencia institucional.	27. ¿Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo? 28. ¿Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución? 29. ¿Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución?	
	Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional.	30. ¿Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución? 31. ¿Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución? 32. ¿Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda?	
	Compromiso organizacional social colectivo	33. ¿Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos? 34. ¿Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo? 35. ¿Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLEGIADO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Clima institucional							
1	¿El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado?	x		x		x		
2	¿El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado?	x		x		x		
3	¿El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades?	x		x		x		
4	¿Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo?	x		x		x		
5	¿Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo?	x		x		x		
6	¿Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder?	x		x		x		
7	¿Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión?	x		x		x		
8	¿Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos?	x		x		x		
9	¿Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos?	x		x		x		
10	¿Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente?	x		x		x		
11	¿Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo?	x		x		x		
12	¿El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes?	x		x		x		

13	¿El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo?	x		x		x	
14	¿El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado?	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral.						
15	¿Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo?	x		x		x	
16	¿Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo?	x		x		x	
17	¿Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones?	x		x		x	
18	¿Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado?	x		x		x	
19	¿Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos?	x		x		x	
20	¿Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos?	x		x		x	
21	¿La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado?	x		x		x	
22	¿La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo?	x		x		x	
23	¿El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral?	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional.						
24	¿Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales?	x		x		x	
25	¿Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo?	x		x		x	
26	¿Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa?	x		x		x	
27	¿Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo?	x		x		x	

28	¿Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución?	x		x		x	
29	¿Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución?	x		x		x	
30	¿Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución?	x		x		x	
31	¿Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución?	x		x		x	
32	¿Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda?	x		x		x	
33	¿Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos?	x		x		x	
34	¿Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo?	x		x		x	
35	¿Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **.DR. FERNANDO A HURTADO GANOZA.....**

DNI:**09301214.....**

Especialidad del validador:**DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

LIMA, 28 DE JUNIO DEL 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Definición conceptual de la variable: Práctica docente.

Fierro (2016), sostiene que “la práctica docente es “una práctica colectiva, imparcial y deliberada donde participan las significaciones, las apreciaciones y los hechos de las personas involucradas en el proceso”

Definición operacional

Llámesese a los hechos que los profesores realizan en las aulas en instituciones educativas de Tocache, y que se evidencian en los indicadores del cuestionario conformado por las dimensiones: personal, institucional, interpersonal, pedagógica y valoral.

- **Dimensión 1: Personal**, centrada en diferentes aspectos como: la reflexión de los docentes hacia su propia docencia, en la realización de su trabajo teniendo en cuenta su compromiso con la docencia y los estudiantes; y en su formación docente en contenidos académicos y pedagógicos para lograr una mejora educativa.
- **Dimensión 2: Institucional**, considera que la institución educativa es el lugar en donde el docente construye su cultura institucional y brinda espacios para la formación de estudiantes.
- **Dimensión 3: Interpersonal**, determina que la práctica docente se sustenta en la interacción entre aquellos que son miembros de la comunidad educativa: docentes y estudiantes.
- **Dimensión 4: Académica**, tiene en cuenta todos los elementos fundamentales para desarrollar la enseñanza a los estudiantes, como la planificación curricular, el uso de métodos de trabajo, la diversidad de actividades de aprendizaje, y diversidad de materiales didácticos.
- **Dimensión 5: Valoral**, destaca el conjunto de actitudes con código valoral que tiene cada uno de los docentes para realizar la motivación de los estudiantes y facilitar un clima de confianza dentro de las aulas, que facilite la participación de cada uno de los estudiantes.

Operacionalización de la variable: Práctica docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Personal	Vocación	36. ¿Da la oportunidad a los alumnos a que expresen sus ideas?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		37. ¿Mantiene un ambiente de confianza en el grupo?	
		38. ¿Hace que sus alumnos se interesen en su materia?	
		39. ¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?	
	Proyección	40. ¿Es puntual al iniciar y terminar sus clases?	
		41. ¿Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos?	
	Satisfacción	42. ¿Tiene un adecuado control de grupo?	
43. ¿Está interesado por el aprendizaje de los alumnos?			
Institucional	Liderazgo	44. ¿La I.E. cuenta con una misión y visión establecida?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		45. ¿Los docentes conocen la Misión?	
		46. ¿Se cumple la misión establecida?	
		47. ¿El director conoce la visión de la I.E.?	
		48. ¿Los docentes conocen la visión de la I.E.?	
	Normas	49. ¿Se cumplen las expectativas de la Visión?	
		50. ¿Existe un reglamento interno en la I.E.?	
	Cultura organizacional	51. ¿Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?	
52. ¿Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en la I.E.?			
Interpersonal	Alumnos	53. ¿Existe buena relación maestro - alumno?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		54. ¿Existe respeto entre el maestro y el alumno?	
	Docentes	55. ¿Es importante para Ud. tener una buena comunicación?	
	Autoridades	56. ¿Considera importante las relaciones humanas?	
Padres de familia	57. ¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno?		
Didáctica	Métodos	58. ¿Recomienda bibliografía apropiada para la materia?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3
		59. ¿Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso?	
		60. ¿Adapta el curso a las necesidades de los alumnos?	

		61. ¿Promueve la participación activa de los alumnos en la clase?	Casi siempre 4 Siempre 5
		62. ¿Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza?	
	Técnicas	63. ¿Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia?	
		64. ¿Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?	
		65. ¿Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase?	
		66. ¿Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos?	
		67. ¿Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de los vistos en la materia?	
		68. ¿Da ejemplos útiles al impartir su clase?	
	Coordinación	69. ¿Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos?	
		70. ¿Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?	
Valoral	Explicitas	71. ¿Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		72. ¿Mantiene un trato amable con sus alumnos?	
		73. ¿Mantiene la disciplina en el salón?	
		74. ¿Promueve la creatividad en los alumnos?	
		75. ¿Promueve el respeto entre sus alumnos?	
	Implícitas	76. ¿Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos?	
		77. ¿Promueve responsabilidad de sus alumnos?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Personal							
1	¿Da la oportunidad a los alumnos a que expresen sus ideas?	X		X		X		
2	¿Mantiene un ambiente de confianza en el grupo?	X		X		X		
3	¿Hace que sus alumnos se interesen en su materia?	X		X		X		
4	¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?	X		X		X		
5	¿Es puntual al iniciar y terminar sus clases?	X		X		X		
6	¿Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos?	X		X		X		
7	¿Tiene un adecuado control de grupo?	X		X		X		
8	¿Está interesado por el aprendizaje de los alumnos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Institucional							
10	¿La I.E. cuenta con una misión y visión establecida?	X		X		X		
11	¿Los docentes conocen la Misión?	X		X		X		
12	¿Se cumple la misión establecida?	X		X		X		
13	¿El director conoce la visión de la I.E.?	X		X		X		
14	¿Los docentes conocen la visión de la I.E.?	X		X		X		
	¿Se cumplen las expectativas de la Visión?	X		X		X		
15	¿Existe un reglamento interno en la I.E.?	X		X		X		
16	¿Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?	X		X		X		
17	¿Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en la I.E.?	X		X		X		

18	DIMENSIÓN 3: Interpersonal						
19	¿Existe buena relación maestro - alumno?	X		X		X	
20	¿Existe respeto entre el maestro y el alumno?	X		X		X	
21	¿Es importante para Ud. tener una buena comunicación?	X		X		X	
22	¿Considera importante las relaciones humanas?	X		X		X	
23	¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Didáctica.						
24	¿Recomienda bibliografía apropiada para la materia?	X		X		X	
25	¿Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso?	X		X		X	
26	¿Adapta el curso a las necesidades de los alumnos?	X		X		X	
27	¿Promueve la participación activa de los alumnos en la clase?	X		X		X	
28	¿Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza?	X		X		X	
29	¿Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia?	X		X		X	
30	¿Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?	X		X		X	
31	¿Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase?	X		X		X	
32	¿Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos?	X		X		X	
33	¿Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de los vistos en la materia?	X		X		X	
34	¿Da ejemplos útiles al impartir su clase?	X		X		X	
35	¿Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos?	X		X		X	
36	¿Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Valoral.						
37	¿Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos?	X		X		X	

38	¿Mantiene un trato amable con sus alumnos?	X		X		X	
39	¿Mantiene la disciplina en el salón?	X		X		X	
40	¿Promueve la creatividad en los alumnos?	X		X		X	
41	¿Promueve el respeto entre sus alumnos?	X		X		X	
42	¿Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos?	X		X		X	
43	¿Promueve responsabilidad de sus alumnos?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. DR. FERNANDO A HURTADO GANOZA.....

DNI:09301214.....

Especialidad del validador:DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

28 de JUNIO del 2022



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dra. Adela Faya Salas.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría en Administración de la educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: " TRABAJO COLEGIADO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE TOCACHE, REGIÓN SAN MARTÍN 2022"., y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

MOZOMBITE VALDIVIESO Manuel

D.N.I: 01011259

conceptual de la variable: Trabajo colegiado.

Percepción de la variable trabajo colegiado: Según Bakieva (2016), define el trabajo colegiado como una estrategia de participación conjunta entre docentes y directivos de una misma institución educativa, el cual laboran de forma asociada y contribuyen en busca de un fin común de perfeccionar la adherencia social fundamentada en un fuerte acuerdo de valores y normas compartidas, para crear un ambiente positivo de unión y cercanía grupal mediante decisiones consentidas o conciliadas sobre un trabajo en común, para la búsqueda de la calidad educativa

Definición operacional

La variable trabajo colegiado, se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 11 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal.

- **Dimensión 1: Clima institucional**, es un conjunto de acciones e interacciones que surgen en un ambiente laboral, se caracteriza por tomar en cuenta los niveles de cooperación que le permita a los docentes tener una percepción de la estructura de organización del trabajo, que realicen el trabajo en equipo en el que establezcan relaciones formales, que logren tomar acuerdos colectivos pertinentes y que exista un estilo de liderazgo por parte del directivo.
- **Dimensión Satisfacción laboral**, considera que es lo que un individuo desea de su lugar de trabajo y lo que percibe, para ello se debe tener en cuenta que los docentes puedan participar en la resolución de problemas de trabajo adecuadamente, que establezcan relaciones interpersonales con los demás miembros del equipo institucional y que realicen su trabajo en adecuadas condiciones.
- **Dimensión Compromiso institucional**, es la obligación psicológica y moral adquirida por un individuo hacia su lugar de trabajo, además está relacionada con el compromiso organizacional de los docentes a nivel afectivo, calculado y normativo de pertenecer laborando dentro de su institución, además el compromiso social colectivo para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Operacionalización de la variable: Trabajo colegiado

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Clima institucional	Estructura de organización de del trabajo.	1. ¿El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado? 2. ¿El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado? 3. ¿El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades?	Nunca 1
	Trabajo en equipo, estableciendo relaciones formales.	4. ¿Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo? 5. ¿Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo? 6. ¿Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder? 7. ¿Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión?	Casi nunca 2 A veces 3
	Toma de acuerdos colectivos entre los miembros.	8. ¿Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos? 9. ¿Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos? 10. ¿Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente? 11. ¿Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo?	Casi siempre 4 Siempre 5
	Estilo de liderazgo directivo	12. ¿El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes? 13. ¿El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo? 14. ¿El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado?	
Satisfacción laboral	Resolución de problemas en el trabajo.	15. ¿Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo? 16. ¿Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo? 17. ¿Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones?	Nunca 1 Casi nunca 2

	Relaciones interpersonales entre docentes.	18. ¿Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado? 19. ¿Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos? 20. ¿Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos?	A veces 3 Casi siempre 4
	Condiciones de trabajo.	21. ¿La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado? 22. ¿La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo? 23. ¿El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral?	Siempre 5
Compromiso institucional	Compromiso organizacional a nivel afectivo.	24. ¿Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales? 25. ¿Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo? 26. ¿Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
	Compromiso organizacional calculado de pertenencia institucional.	27. ¿Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo? 28. ¿Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución? 29. ¿Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución?	
	Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional.	30. ¿Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución? 31. ¿Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución? 32. ¿Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda?	
	Compromiso organizacional social colectivo	33. ¿Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos? 34. ¿Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo? 35. ¿Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLEGIADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Clima institucional							
1	¿El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
2	¿El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
3	¿El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades?	X		X		X		
4	¿Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo?	X		X		X		
5	¿Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo?	X		X		X		
6	¿Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder?	X		X		X		
7	¿Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión?	X		X		X		
8	¿Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos?	X		X		X		
9	¿Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos?	X		X		X		
10	¿Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente?	X		X		X		
11	¿Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo?	X		X		X		
12	¿El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes?	X		X		X		
13	¿El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo?	X		X		X		
14	¿El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral.							

15	¿Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo?	X		X		X	
16	¿Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo?	X		X		X	
17	¿Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones?	X		X		X	
18	¿Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X	
19	¿Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos?	X		X		X	
20	¿Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos?	X		X		X	
21	¿La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X	
22	¿La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo?	X		X		X	
23	¿El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional.						
24	¿Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales?	X		X		X	
25	¿Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo?	X		X		X	
26	¿Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa?	X		X		X	
27	¿Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo?	X		X		X	
28	¿Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución?	X		X		X	
29	¿Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución?	X		X		X	
30	¿Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución?	X		X		X	
31	¿Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución?	X		X		X	
32	¿Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda?	X		X		X	
33	¿Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos?	X		X		X	

34	¿Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo?	X		X		X		
35	¿Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mtra. Adela Faya Salas

DNI: 03358695

Especialidad del validador: Maestra en Administración de Empresas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de mayo del 2022



Definición conceptual de la variable: Práctica docente.

Fierro (2016), sostiene que “la práctica docente es “una práctica colectiva, imparcial y deliberada donde participan las significaciones, las apreciaciones y los hechos de las personas involucradas en el proceso”

Definición operacional

Llámesese a los hechos que los profesores realizan en las aulas en instituciones educativas de Tocache, y que se evidencian en los indicadores del cuestionario conformado por las dimensiones: personal, institucional, interpersonal, pedagógica y valoral.

- **Dimensión 1: Personal**, centrada en diferentes aspectos como: la reflexión de los docentes hacia su propia docencia, en la realización de su trabajo teniendo en cuenta su compromiso con la docencia y los estudiantes; y en su formación docente en contenidos académicos y pedagógicos para lograr una mejora educativa.
- **Dimensión 2: Institucional**, considera que la institución educativa es el lugar en donde el docente construye su cultura institucional y brinda espacios para la formación de estudiantes.
- **Dimensión 3: Interpersonal**, determina que la práctica docente se sustenta en la interacción entre aquellos que son miembros de la comunidad educativa: docentes y estudiantes.
- **Dimensión 4: Académica**, tiene en cuenta todos los elementos fundamentales para desarrollar la enseñanza a los estudiantes, como la planificación curricular, el uso de métodos de trabajo, la diversidad de actividades de aprendizaje, y diversidad de materiales didácticos.
- **Dimensión 5: Valoral**, destaca el conjunto de actitudes con código valoral que tiene cada uno de los docentes para realizar la motivación de los estudiantes y facilitar un clima de confianza dentro de las aulas, que facilite la participación de cada uno de los estudiantes.

Operacionalización de la variable: Práctica docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Personal	Vocación	36. ¿Da la oportunidad a los alumnos a que expresen sus ideas?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		37. ¿Mantiene un ambiente de confianza en el grupo?	
		38. ¿Hace que sus alumnos se interesen en su materia?	
		39. ¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?	
	Proyección	40. ¿Es puntual al iniciar y terminar sus clases?	
		41. ¿Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos?	
	Satisfacción	42. ¿Tiene un adecuado control de grupo?	
Institucional	Liderazgo	43. ¿Está interesado por el aprendizaje de los alumnos?	
		44. ¿La I.E. cuenta con una misión y visión establecida?	
		45. ¿Los docentes conocen la Misión?	
		46. ¿Se cumple la misión establecida?	
		47. ¿El director conoce la visión de la I.E.?	
	Normas	48. ¿Los docentes conocen la visión de la I.E.?	
		49. ¿Se cumplen las expectativas de la Visión?	
		50. ¿Existe un reglamento interno en la I.E.?	
Cultura organizacional	51. ¿Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?		
Interpersonal	Alumnos	52. ¿Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en la I.E.?	
		53. ¿Existe buena relación maestro - alumno?	
	Docentes	54. ¿Existe respeto entre el maestro y el alumno?	
		55. ¿Es importante para Ud. tener una buena comunicación?	
		56. ¿Considera importante las relaciones humanas?	
Padres de familia	57. ¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno?		
Didáctica	Métodos	58. ¿Recomienda bibliografía apropiada para la materia?	
		59. ¿Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso?	
		60. ¿Adapta el curso a las necesidades de los alumnos?	

		61. ¿Promueve la participación activa de los alumnos en la clase?	Casi siempre 4 Siempre 5
		62. ¿Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza?	
	Técnicas	63. ¿Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia?	
		64. ¿Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?	
		65. ¿Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase?	
		66. ¿Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos?	
		67. ¿Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de los vistos en la materia?	
		68. ¿Da ejemplos útiles al impartir su clase?	
	Coordinación	69. ¿Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos?	
		70. ¿Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?	
Valoral	Explicitas	71. ¿Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos?	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		72. ¿Mantiene un trato amable con sus alumnos?	
		73. ¿Mantiene la disciplina en el salón?	
		74. ¿Promueve la creatividad en los alumnos?	
		75. ¿Promueve el respeto entre sus alumnos?	
	Implícitas	76. ¿Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos?	
		77. ¿Promueve responsabilidad de sus alumnos?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Personal							
1	¿Da la oportunidad a los alumnos a que expresen sus ideas?	X		X		X		
2	¿Mantiene un ambiente de confianza en el grupo?	X		X		X		
3	¿Hace que sus alumnos se interesen en su materia?	X		X		X		
4	¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?	X		X		X		
5	¿Es puntual al iniciar y terminar sus clases?	X		X		X		
6	¿Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos?	X		X		X		
7	¿Tiene un adecuado control de grupo?	X		X		X		
8	¿Está interesado por el aprendizaje de los alumnos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Institucional							
09	¿La I.E. cuenta con una misión y visión establecida?	X		X		X		
10	¿Los docentes conocen la Misión?	X		X		X		
11	¿Se cumple la misión establecida?	X		X		X		
12	¿El director conoce la visión de la I.E.?	X		X		X		
13	¿Los docentes conocen la visión de la I.E.?	X		X		X		
14	¿Se cumplen las expectativas de la Visión?	X		X		X		
15	¿Existe un reglamento interno en la I.E.?	X		X		X		
16	¿Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?	X		X		X		
17	¿Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en la I.E.?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Interpersonal							
18	¿Existe buena relación maestro - alumno?	X		X		X		
19	¿Existe respeto entre el maestro y el alumno?	X		X		X		
20	¿Es importante para Ud. tener una buena comunicación?	X		X		X		
21	¿Considera importante las relaciones humanas?	X		X		X		

22	¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Didáctica.							
23	¿Recomienda bibliografía apropiada para la materia?	X		X		X		
24	¿Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso?	X		X		X		
25	¿Adapta el curso a las necesidades de los alumnos?	X		X		X		
26	¿Promueve la participación activa de los alumnos en la clase?	X		X		X		
27	¿Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza?	X		X		X		
28	¿Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia?	X		X		X		
29	¿Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?	X		X		X		
30	¿Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase?	X		X		X		
31	¿Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos?	X		X		X		
32	¿Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de los vistos en la materia?	X		X		X		
33	¿Da ejemplos útiles al impartir su clase?	X		X		X		
34	¿Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos?	X		X		X		
35	¿Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Valoral.							
36	¿Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos?	X		X		X		
37	¿Mantiene un trato amable con sus alumnos?	X		X		X		
38	¿Mantiene la disciplina en el salón?	X		X		X		
39	¿Promueve la creatividad en los alumnos?	X		X		X		
40	¿Promueve el respeto entre sus alumnos?	X		X		X		
41	¿Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos?	X		X		X		
42	¿Promueve responsabilidad de sus alumnos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mtra. Adela Faya Salas

DNI: 03358695

Especialidad del validador: Maestra en Administración de Empresas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de mayo del 2022



