



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Grupos de interaprendizaje docente y trabajo colegiado en  
instituciones educativas con jornada escolar completa en la  
UGEL Caravelí. Arequipa, 2022**

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

**AUTOR:**

Ancco Sevincha, Roberto Dino ([orcid.org/0000-0003-2399-7782](https://orcid.org/0000-0003-2399-7782))

**ASESOR:**

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel ([orcid.org/0000-0002-7077-0911](https://orcid.org/0000-0002-7077-0911))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Con mucho cariño y amor dedico este trabajo de investigación, a mis padres que me acompañan desde el cielo y en especial, a mi esposa Haydee Susana, a mis hijos César y Alexis por entenderme, comprenderme y apoyarme para lograr cristalizar mi objetivo.

### **Agradecimiento**

Estoy muy agradecido con todos mis colegas de la UGEL Caravelí, por el apoyo incondicional que brindaron para el logro de este estudio. Y en especial al Mg. Hugo Samuel Morán Requena por su apoyo y aporte valiosísimo para el desarrollo de este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

|  |     |
|--|-----|
| Carátula   | i   |
| Dedicatoria  | ii  |
| Agradecimiento                                     | iii |
| Índice de contenidos                               | iv  |
| Índice de tablas                                   | v   |
| Resumen  | vi  |
| Abstract   | vii |
| I. INTRODUCCIÓN                                    | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO                                  | 6   |
| III. METODOLOGÍA                                   | 20  |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación              | 20  |
| 3.2 Variables y operacionalización                 | 21  |
| 3.3 Población, muestra, muestreo                   | 22  |
| 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos | 23  |
| 3.5 Procedimientos                                 | 24  |
| 3.6 Método de análisis de datos                    | 25  |
| 3.7 Aspectos éticos                                | 25  |
| IV. RESULTADOS                                     | 26  |
| V. DISCUSIÓN                                       | 34  |
| VI. CONCLUSIONES                                   | 41  |
| VII. RECOMENDACIONES                               | 43  |
| REFERENCIAS  | 44  |
| ANEXOS   |     |

## Índice de tablas

|  | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Distribución de frecuencias de la variable grupos de interaprendizaje docente y sus dimensiones | 26   |
| Tabla 2. Distribución de frecuencias de la variable trabajo colegiado y sus dimensiones                  | 27   |
| Tabla 3. Grado de correlación entre los grupos de interaprendizaje docente y trabajo colegiado           | 28   |
| Tabla 4. Grado de correlación entre la participación activa y el trabajo colegiado                       | 29   |
| Tabla 5. Grado de correlación entre la creatividad docente y el trabajo colegiado                        | 30   |
| Tabla 6. Grado de correlación entre las experiencias sumadas y el trabajo colegiado                      | 31   |
| Tabla 7. Grado de correlación entre el clima de confianza y el trabajo colegiado                         | 32   |
| Tabla 8. Grado de correlación entre la predisposición al aprendizaje y el trabajo colegiado              | 33   |

## Resumen

En el presente trabajo de investigación se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje docente y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caraveli. Arequipa, 2022.

El diseño de investigación fue de tipo aplicada con un diseño no experimental, correlacional, transversal, observacional y descriptivo con un enfoque cuantitativo. Se consideró una muestra censal compuesta por 80 colaboradores, entre directivos y docentes de las instituciones educativas con jornada escolar completa de la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022. Para el acopio de los datos se utilizaron dos cuestionarios elaborados por el propio investigador según la escala de Likert para cada variable. Para el análisis descriptivo e inferencial se procesó una base de datos con el programa Microsoft Excel, para poder presentar los resultados se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25.

Por otro lado, para determinar la correlación entre las variables se aplicó el coeficiente de Rho Spearman. Los resultados de este trabajo de investigación demostraron que existe una correlación positiva fuerte entre las variables grupos de interaprendizaje docente y el trabajo colegiado, con un valor del coeficiente de correlación de 0.779, con lo que se concluye que existe una correlación significativa.

**Palabras clave:** Grupos de interaprendizaje, trabajo colegiado, jornada escolar completa.

## **Abstract**

In the present research work, the general objective was: To determine the relationship between the teaching inter-learning groups and the collegiate work in educational institutions with a full school day at the UGEL Caraveli. Arequipa, 2022.

The research design was applied with a non-experimental, correlational, cross-sectional, observational and descriptive design with a quantitative approach. A census sample was considered that was composed of 80 collaborators, including directors and teachers of public educational institutions with a full school day of the UGEL Caravelí. Arequipa during the 2022 school year. Two questionnaires prepared by the researcher according to the Likert scale for each variable were used to collect the data. For the descriptive and inferential analysis, it was processed through a database with the Microsoft Excel program that helped us to present the results using the statistical program SPSS version 25.

On the other hand, to determine the correlation between the variables, the Rho coefficient was applied. Spearman. The results of this research work show that there is a strong positive correlation between the variables of teacher inter-learning groups and the collegiate work of public educational institutions with a full school day at UGEL Caravelí. Arequipa, 2022, with a correlation coefficient value of 0.779, with which it is concluded that there is a significant correlation.

**Keywords:** Inter-learning groups, collegiate work, full school day.

## I. INTRODUCCIÓN

Ante este contexto mundial de pandemia de COVID-19, se consideró importante las iniciativas de los docentes para la formación de comunidades de intercambio de experiencias y habilidades, el cual acrecentaría la eficiencia de respuesta a la crisis que está atravesando el sector educación. Los docentes en el ámbito mundial han considerado de mucha importancia la cooperación y la correspondencia profesional entre profesores para reforzar su práctica docente. Aunque la pandemia ha obstaculizado el desarrollo de actividades de manera presencial, se han evidenciado varios ejemplos donde los docentes han mantenido contacto de forma virtual con el fin de brindarse mutuamente un soporte profesional y psicosocial, aunque en el contexto de nuestro estudio no se pudo observar esta correspondencia profesional (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020).

El Banco Mundial describió una información basada en aspectos claves que efectivicen el trabajo docente en estos momentos y cuando se pueda evidenciar el paso y fin de la pandemia, uno de los aspectos importantes que se tuvo que resaltar es la poca práctica del trabajo de grupo debido a que la mayoría de docentes no toman en cuenta esta planeación formativa en el desenvolvimiento de su experiencia profesional, manifestando conformismo con la información que les brindan los coordinadores pedagógicos en las reuniones colegiadas, no evidenciándose el desarrollo de los grupos de trabajo activos; y no comprendiendo que con el desarrollo de un trabajo colegiado colaborativo se estarían desarrollando oportunidades de mejora en un determinado periodo y espacio, y en especial, en el trabajo de los centros educativos (Beteille, 2020).

En un segundo aspecto, el Banco Mundial manifestó; que el apoyo a los docentes en su labor pedagógica garantiza la efectividad profesional; donde aclara que este apoyo es de suma importancia en aspectos relacionados a su desarrollo profesional para el logro de una recuperación efectiva de las actividades de aprendizaje, es primordial este refuerzo con el objetivo de efectivizar sus habilidades para ofrecer una alta calidad de enseñanza a sus estudiantes, especialmente en los primeros años de estudio. Los docentes necesitan orientaciones y apoyo en aspectos de su desempeño para lograr que la



recuperación educativa sea provechosa. Por tal motivo, los docentes se vieron con la necesidad de exigir y comprometerse con esta ayuda con el objetivo de lograr el desarrollo de sus destrezas ofreciendo aprendizajes preponderantes especialmente en los primeros niveles de inicio (Beteille, 2020).

En México, se realizó un estudio sobre la propuesta de una innovación educativa para desarrollar comunidades profesionales de aprendizaje con el grupo de docentes de una institución con modalidad telesecundaria, donde el papel del directivo fue considerado como eje principal, como un líder pedagógico innovador en el desarrollo de actividades pedagógicas en conjunto con el personal docente. El diagnóstico destacó la reflexión del educador como punto principal en la mejora de las prácticas cotidianas de aprendizaje y se aprobó elaborar una planificación centrada en propiciar debates constructivos de manera colectiva en espacios abiertos y óptimos, conocidas como asesorías colaborativas (Luna y Cano, 2018).

En nuestro país se realizó un estudio donde se consideró que el constante aprendizaje e innovación representará una acción para sobresalir en un proyecto a futuro, esto se conseguirá con los grupos de interaprendizaje y la promoción del trabajo colegiado, que en la actualidad estos temas son considerados por la mayoría de los actores educativos con experiencia y aquellos sin experiencia, como un tiempo para coordinar y tratar temas que no están relacionados con la problemática educativa y pedagógica, y que por lo contrario desarrollan temas que no aportan alternativas y/o sugerencias en bien del desarrollo profesional pedagógico; viendo esta situación, los docentes deben considerar esta estrategia y planificación como espacios propicios donde se compartirá experiencias y conocimientos en busca de alternativas de solución consensuadas, la consecución de metas planificadas y la producción de nuevos cambios (Huaripaucar, 2021).

En la actualidad y debido al contexto de pandemia que estamos atravesando se evidencia que el proceso de desarrollo del trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa, y la implementación de los grupos de interaprendizaje no se tratan o consideran de manera adecuada para un mejor desempeño de la labor docente, por tal motivo se plantea por precisar la promoción e implementación de estos grupos de interaprendizaje y el reforzamiento del trabajo colegiado en estas instituciones educativas de la UGEL Caravelí, Arequipa que permita un mejor desarrollo en su carrera profesional y por ende en la institución

donde cada uno se desempeña, fijándose objetivos de calidad en el ámbito educacional y profesional con el fin de formar una conciencia ciudadana y transformadora (Huaripaucar, 2021).

Por su parte el Ministerio de Educación tomando en cuenta el ámbito de la implementación y puesta en práctica del Currículo Nacional en el nivel secundario, estableció el programa de formación docente, cuyo propósito fue reforzar las habilidades, capacidades y competencias profesionales, permitiendo destapar y descubrir ambientes reflexivos y la mejora de la práctica pedagógica mediante la ejecución de actividades presenciales y virtuales, utilizando como estrategia los grupos de interaprendizaje de manera presencial. Este programa buscó como finalidad orientar una adecuada intervención de los participantes nombrados y contratados, proporcionándoles un perfil de egreso definido al término del programa, modalidades, estrategias, el tipo de evaluación y su respectiva certificación, así como la definición de actividades a desarrollar en el transcurso del programa de formación (Ministerio de Educación [MINEDU], 2019).

Se presentó el problema general de la presente investigación. ¿Cuál es la relación entre los grupos de interaprendizaje docente y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caraveli. Arequipa, 2022? Y los respectivos problemas específicos a) ¿Cuál es la relación de la participación activa y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022? b) ¿Cuál es la relación de la creatividad docente y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022? c) ¿Cuál es la relación de las experiencias sumadas y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022? d) ¿Cuál es la relación del clima de confianza y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022? e) ¿Cuál es la relación de la predisposición al aprendizaje y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022?

La investigación se justifica de forma teórica, porque permitió alcanzar efectos específicos de cómo la práctica y desarrollo de la estrategia, grupos de interaprendizaje y el trabajo colegiado en los docentes se relacionan para asegurar

un nivel óptimo y adecuado en el trabajo colaborativo en el desarrollo y planificación de las experiencias y actividades de aprendizaje, considerando los resultados como antecedentes importantes para el desarrollo e investigación de nuevos estudios en diversos escenarios y contextos.

Paralelamente, en su justificación práctica, el estudio propondrá resultados que van a posibilitar mejorar una visión sobre la relación de los grupos de interaprendizaje y el trabajo colegiado en los educadores, identificando las dificultades, malos entendimientos y regulación del tiempo y así mismo plantear intercambios, propuestas y mejoras viables que puedan ser empleadas por los directivos y docentes en las instituciones educativas.

Metodológicamente, la presente investigación utilizó técnicas de investigación como la encuesta e instrumentos como el cuestionario para el logro de los objetivos de estudio y por ser de un enfoque cuantitativo los datos fueron procesados en un software, tabulando la información obtenida de las dos variables de estudio para identificar su grado de correlación y a la vez entre las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente. De esta manera los resultados del presente estudio se apoyan en técnicas de investigación con validez.

Seguidamente se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje docente y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caraveli. Arequipa, 2022. Y los objetivos específicos son: a) Determinar la relación de la participación activa y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022. b) Determinar la relación de la creatividad docente y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022. c) Determinar la relación de las experiencias sumadas y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022. d) Determinar la relación del clima de confianza y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022. e) Determinar la relación de la predisposición al aprendizaje y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

Se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre los grupos de interaprendizaje docente y el trabajo colegiado de las instituciones

educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caraveli. Arequipa, 2022 y las hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la participación activa y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022. b) Existe relación significativa entre la creatividad docente y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022. c) Existe relación significativa entre las experiencias sumadas y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022. d) Existe relación significativa entre el clima de confianza y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022. e) Existe relación significativa entre la predisposición al aprendizaje y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes a nivel mundial se consideraron a López (2021), propuso como objetivo: determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Para lograr obtener información de la interrogante de investigación se realizó una encuesta de 30 cuestiones al personal administrativo en un total de 55 colaboradores, elaborada en tres momentos, el primero se situó en distinguir peculiaridades en la demografía y la sociedad, el segundo relacionadas entre la variable clima organizacional y sus dimensiones, pero cabe destacar para este contexto, la dimensión del trabajo en equipo. En un tercer momento se realizó preguntas relacionadas a la variable dependiente de desempeño laboral. La investigación se desarrolló con una metodología de tipo correlacional, social, transversal, con un enfoque cuantitativo aplicando la escala de Likert, como también el programa estadístico SPSS de IBM. Presentó una población de 55 colaboradores y una muestra censal de 55 entrevistados; la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados en esta investigación confirman después de la valoración de la dimensión, trabajo en equipo y la variable desempeño laboral docente, que, de 27 respuestas, confirmaron que siempre existe un trabajo en equipo, un 37,3% de respuestas manifiesta que casi siempre es por el desempeño laboral; un 15,7% manifestaron que siempre es por la misma causa. Seguidamente en la prueba de Chi-Cuadrado, la frecuencia relativa menor al 5 es mayor del 20% por tal motivo se observa que la significación exacta bilateral es de  $0,004 < 0.05$ , esto demuestra que la dimensión trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desempeño docente y mediante la prueba de Rho Spearman se obtuvo una correlación de 0.425 y se infirió que el trabajo en equipo y la variable desempeño laboral presentan un grado de correlación moderada ya que se encuentra entre (0.300 a 0.699). Por último, se confirmó la cuarta hipótesis específica en la investigación, donde el trabajo en equipo incide significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo. Como conclusión se confirmó que se percibe una correlación positiva entre las variables de dicha investigación y esto significa, que si hay un incremento de la variable independiente también hay un incremento de la variable

dependiente. Se propuso un plan de mejora que contribuya a los participantes del área de administración a sostener el clima organizacional, de esta manera se asegurará un buen desempeño laboral favoreciendo a la institución y sus integrantes.

Cruz et al. (2020) y su trabajo de investigación realizado en la provincia de Bolívar, Ecuador plantearon como objetivo analizar el significado del aprendizaje colaborativo para la enseñanza de la estadística y cómo esta metódica inculcó una disciplina positiva en instituciones de estudios superiores. El método utilizado fue cuantitativo, exploratorio y bibliográfico de campo, logrando la indagación de las estrategias metodológicas que los profesores desarrollan en la fabricación de conocimientos. Se empleó el estudio de campo con encuestas que se aplicó a los estudiantes de la institución y utilizando el método cuantitativo se recabó datos para tabularlos y luego informar los resultados conseguidos. Los resultados obtenidos resaltaron la apreciación de docentes y estudiantes sobre cómo el aprendizaje colaborativo afecta o impacta en el aspecto académico, social y emocional; cómo esta variante coadyuva a impulsar el trabajo en equipo, la responsabilidad, el proceso de grupo y la comunicación y hasta qué grado este tipo de aprendizaje promueve las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia y el desarrollo de la autoestima de los miembros, con valores altos indicando las utilidades que ofrece el aprendizaje colaborativo en la estadística, un 89% y 77% en el aspecto social y académico respectivamente, y un 67% en el aspecto psicológico; cada tabulación medidos al 100%. En otro resultado expresaron que el aprendizaje colaborativo fomenta el trabajo en equipo al 100%, un 97% el proceso de grupo, la responsabilidad con un 91%, y con el 88% manifestaron que la comunicación es fomentada con esta estrategia de enseñanza. Seguidamente, los encuestados expresaron en un 96% que las representaciones en el aprendizaje colaborativo posibilitan y fomentan el desenvolvimiento en la sociedad y solo el 4 % manifestó que esta estrategia no ayuda a desarrollarse socialmente. Por último, el 95% de los interrogados confirman la mejora significativa en las relaciones interpersonales, además perfecciona el sentido de pertenencia y levanta la autoestima positivamente en los estudiantes. Esto confirma que la metodología coadyuva socialmente en la formación de nuevos profesionales democráticos y que realicen trabajos o actividades de forma conjunta.

Para Basantes y Santiesteban (2019), en su artículo de investigación plantearon como objetivo: Describir la apreciación que los profesores tienen referente al trabajo cooperativo como método de enseñanza aprendizaje; consideraron que la activación del aprendizaje cooperativo en los centros educativos de la provincia Imbabura de Ecuador resultó un requisito para confrontar los retos que en la actualidad exige el sistema educativo. La metodología fue descriptiva de corte transversal, no experimental. La población lo conformaron los docentes en su totalidad, la muestra fueron 77 docentes al azar, la técnica la encuesta. Se tuvo como resultado el diagnosticar el aprendizaje cooperativo en los centros laborales de la provincia, sí se tiene una visión al conocimiento y su forma de emplearlo en las aulas, llegando a comprobar que aún se percibe restricciones teóricas en la sustentación que revelan los docentes investigados. Se evidenciaron valores centrados en investigar información referidos al estudio o la utilización del aprendizaje cooperativo en sus actividades de aprendizaje como un 49,5 % evidenciaron que se informaron del método y lo utilizan en sus sesiones, el 35% lo conocen, pero aún no lo adaptan en el aula, el 13% sólo escucharon hablar del método y el 2,6% lo desconocen. Se concluyó que el 50% de los profesores interrogados emplean el método en la enseñanza aprendizaje, la mayoría poseen alguna información al respecto, y algunos no lo aplican en su labor docente. También se pudo determinar la percepción que los profesores tienen sobre el aprendizaje cooperativo y colaborativo. Un 35,5% estiman que estas dos expresiones son términos semejantes, el 11,69% se encuentran medianamente de acuerdo en que son términos semejantes y el 20,78% concuerdan con la misma idea. El 32% manifiestan que son términos distintos.

Celi y Gonzales (2018), en su investigación caracterizaron las estrategias metodológicas aprovechadas por los profesores de la educación básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi y su interrelación con el desenvolvimiento del aprendizaje colaborativo. El enfoque fue cuantitativo, los métodos deductivo-inductivo, la investigación bibliográfica y de campo; las técnicas, la encuesta y la entrevista. La población fue de 340 y la muestra de 194 entre estudiantes, docentes y directivos. Los resultados lograron formalizar procesos de enseñanza tradicionales y novedosos, evidenciando que en las sesiones prevalece la práctica docente, obviando la intervención de los estudiantes, limitando el aprendizaje

colaborativo y sus estrategias. Esto fueron evidenciado en los valores que mostró la investigación como: El 33% de estudiantes confirman que el profesor de estudio superior continuamente se hace a cargo de nuevos roles y deberes en el momento que emplea tácticas de enseñanza y aprendizaje colaborativas, el 21% asegura que casi siempre lo realiza, y el 46% sostiene que a veces lo realiza. Con respecto al trabajo en equipo se evidenciaron valores como: El 47% de estudiantes consolidaron que los docentes ejecutan actividades de trabajo en equipo solamente una vez en la semana, el 42% una vez por mes y el 11% de estudiantes mencionan que sólo lo utilizan una vez por ciclo.

López y Reyes (2017), desarrollaron un estudio en la Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan (ENRA). Plantearon como objetivo de esta investigación dar a conocer cómo se desarrolla el trabajo en las academias, reconociendo las estrategias más utilizadas en la enseñanza aprendizaje y las más funcionales para los docentes, tomando en cuenta el plan de estudios 2012. El estudio tiene un corte etnográfico y una modalidad de estudio de caso. La población la conformaron 39 docentes. La técnica empleada fue la entrevista y un cuestionario. Los resultados informan que las actitudes docentes ante la colaboración, presentan formas de comportamientos predominantes, individualismo y desmembración, pero siempre se aprecia una cultura de colaboración; resultados como: el 41% desarrollan un trabajo colaborativo impuesto y subordinado, lo que no genera colaboración necesariamente y el 25,6% desarrollan una cultura de colaboración, basada en una relación espontánea, de apoyo, planificación, reflexión y empatía.

En el plano nacional, tenemos la investigación realizada por Salinas (2021), en su estudio propuso el objetivo, determinar la relación de trabajo colegiado y práctica docente de la I.E. Enrique Augusto Castro Aguilar de Machala. La investigación es básica, correlacional asociativa, un diseño no experimental, correlacional; consideró a 26 profesores como población y como muestra a 10 maestros; la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, uno por cada variable con escala ordinal. Los resultados brindaron la relación efectiva entre las dimensiones clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional con la práctica docente. En conclusión, se demostró que la variable trabajo colegiado presenta una correspondencia con la variable práctica docente según la validez de confiabilidad de Cronbach, donde se aprecia valores positivos que



sobrepasan los límites permitidos como: 0,944 para el trabajo colegiado y de 0,987 para la práctica docente.

Acebedo (2020), planteó como objetivo la determinación de la relación que hay entre las sesiones del trabajo colegiado y los procedimientos pedagógicos de los profesores de la I.E. pública N° 82549 ubicado en el caserío El Cruce del distrito de Cascas, 2020. La metodología realizada fue básica cuantitativa, descriptiva y correlacional. Presentó una población conformada por 20 docentes, utilizando el cuestionario como instrumento y la técnica de encuestas sobre las dos variables. Como resultado, se estableció el nivel de relación entre las dos variables arroja un valor de 0.590 aplicando la prueba del coeficiente de correlación de Pearson el nivel de relación entre las reuniones del trabajo colegiado y la práctica pedagógica es real y moderada. Sobre las sesiones de trabajo colegiado, se obtuvieron resultados donde situaron a la variable en el nivel eficiente con el 55%; aceptable en un 45%; y, por último, nadie ubicó o consideró el nivel deficiente. En forma general, la variable reuniones de trabajo colegiado se ubica en un nivel “eficiente” con 174.25 de promedio. La conclusión a la que se llegó fue que se evidenció una relación elocuente entre las sesiones del trabajo colegiado y la experiencia pedagógica de los profesores de la institución educativa materia de estudio.

Ayquipa (2020), en su trabajo de investigación, buscó determinar el impacto de la aplicación de la estrategia grupos de interaprendizaje (GIA) en el desempeño docente de la institución educativa Manuel A. Odría de Tacna. La investigación realizada es de un enfoque cuantitativo básico, descriptivo-explicativo. Se trabajó con una población de 62 unidades de estudio, el instrumento fue el cuestionario el primero sobre la utilización de la estrategia GIA, y el segundo, relacionado a la información del desempeño docente. Seguidamente se determinó que el nivel de aplicación de la estrategia GIA resultó óptimo en 51,61%. Se apreció en el nivel primaria que las unidades de estudio manifestaron inconsistencias en la colaboración de los profesores en la organización de los grupos de interaprendizaje lo que establece que este indicador logre el nivel regular en mayoría de porcentaje 44,44%, y por otro lado en secundaria el 62,86% evidencian que la organización del GIA se desenvuelve de manera positiva. Para constituir la correspondencia entre las variables se utilizó la prueba de Rho de Spearman, el coeficiente obtenido es 0,120 y un p valor igual a 0,353 (p-valor > 0.05) representando una correlación

nula, posteriormente se estableció la repercusión de la variable independiente en la dependiente. Los resultados obtenidos concluyen que los grupos de interaprendizaje como estrategia provocaron un impacto moderado en el desarrollo del desempeño docente.

Por otra parte, Calderón (2019), con su investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la formación permanente de los grupos de interaprendizaje y la mejora del desempeño docente de la Red Educativa Zona Lago – llave, Puno. La investigación es de tipo sustantiva, diseño descriptivo, correlacional. La muestra fue de 79 docentes, la técnica: la encuesta; y el cuestionario como instrumento para cada una de las tres variables. Para los resultados en la presente investigación, se tuvo en cuenta a los objetivos específicos y las variables; entre las mediciones sobre el tercer objetivo se alcanzó el resultado donde se evidencia una correlación positiva alta de la variable grupos de interaprendizaje donde se pudo evidenciar que el 73,4% tiene una valoración denominado siempre, el 21,5% que se ubica en generalmente y sólo el 5,1% se ubica en la escala a veces y la mejora de desempeño docente con resultados del 60,8% en logro previsto, el 30,4% en logro destacado y solo el 8,9% en la escala en proceso. Por último se concluyó que existe una correlación positiva moderada entre las tres variables materia de estudio.

Seguidamente Goicochea y Sánchez (2018), presentaron una investigación cuyo objetivo era determinar el rango entre la relación del trabajo colegiado y el desempeño docente en la institución educativa. Zenobio Zumaeta; situado en la localidad El Ron del distrito de Cajaruro. Presentaron un estudio correlacional, no experimental, transversal; utilizaron la encuesta como técnica y como instrumento, el cuestionario; logrando la medición de las dos variables. La población fue de 25 docentes. Según los resultados obtenidos, se observó que el valor de correlación de Pearson 0,751 confirma una efectiva correlación positiva alta entre las variables que se investigaron. También se pudo apreciar resultados de la prueba T, donde se evidenció que con una confiabilidad del 95% la hipótesis de investigación es aceptada, con un valor de  $\alpha$  (Sig. bilateral)  $\leq 0,05$ . La conclusión a la que se llegó fue la comprobación de la hipótesis donde el trabajo colegiado interviene efectivamente en el desempeño docente, además se considera que las

dimensiones de este estudio presentan una firmeza relevante y están dirigidas a valorar esta interrelación.

Castillo (2018), en su investigación sobre el trabajo colegiado y desempeño docente del nivel primario, del distrito Mariano Nicolás Valcárcel- Camaná-2018, planteó como objetivo si existe relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente. Utilizó el método hipotético- deductivo, teórico y estadístico, de tipo no experimental, correlacional de corte transversal. Su población y muestra fue de 33 docentes, emplearon el cuestionario para las dos variables. Los resultados confirmaron la relación entre las variables estudiadas, logrando estimaciones consideradas altas de 48,5% en la primera variable. Respecto a la segunda variable, se obtuvo un 85% estimados como alto y muy alto, también se determinó una correlación significativa con una probabilidad 0,05, al verificar la tabla de prueba de R Pearson. Por el coeficiente de correlación 0,362, se evidenció una relación de forma directa entre las variables como resultado concluyente.

Una de las teorías que fundamentan los grupos de interaprendizaje docente, es la teoría del aprendizaje dialógico, entendida como un aprendizaje que se manifiesta con diálogos justos y equitativos, con acciones recíprocas entre docentes en las que se identifican la inteligencia cultural en todos los individuos y las que están guiadas a la modificación de los valores preliminares del conocimiento y del entorno sociocultural para prosperar en el éxito y en el desempeño laboral de todos los actores que van actuar en grupos de trabajo. Las interacciones que se producen con el aprendizaje dialógico promocionan el establecimiento del sentido personal y social, sirve de guía para el establecimiento de principios solidarios en las que las diferencias y las igualdades se consideran como valores acordes, los cuales provocarán un enriquecimiento mutuo repotenciando el aprendizaje colaborativo en los miembros del grupo (Aubert et al., 2008).

Otros autores de la teoría del aprendizaje dialógico, lo definen como un resultado de las interrelaciones producto del diálogo igualitario, entendido como un diálogo en el que distintos individuos contribuyen juicios en las mismas condiciones, para conseguir acuerdos y entendimientos con argumentos de validez. También nos indica que el aprendizaje dialógico no debe entenderse como una acción valedera sino como un conjunto de medidas participativas y organizadas, con el objetivo de favorecer los aprendizajes en contextos diferentes, donde no se llega a

obtener resultados importantes por las dificultades que presentan. Su utilización práctica nos permitirá proponer cambios y adaptaciones en la educación y a compartir de manera útil las destrezas comunicativas en los ambientes educativos, del hogar, de tiempo libre, de la localidad y a contribuir activamente de manera crítica y reflexiva en la sociedad (Elboj et al., 2006).

En lo correspondiente a las dimensiones que presentamos para la primera variable, encontramos la participación activa, esta lo fundamentamos con la gestión participativa y con una buena política de comunicación interna, que organice y oriente el sin números de mensajes que intercambian los actores en forma conjunta o particular en una misma organización. Esta gestión se tiene que involucrar dentro de una planificación de mejora permanente, es decir, produciendo cambios renovados y continuos por el bien de la mejora de la organización sin necesidad de exigir modificaciones estructurales inmediatas. Es una búsqueda de algo bueno con miras hacia la excelencia (Pérez, 2006).

Para la dimensión creatividad docente consideramos a la teoría general de la creatividad, el cual establece la posibilidad de desarrollarla con la utilización de diferentes técnicas que contamos en nuestra labor docente, posibilita deslindarse de actividades cotidianas en nuestra mente, brindándole a nuestro pensamiento paradigmas profundos y amplios de experiencias y conocimientos pedagógicos; como también un desarrollo de nuestra creatividad de manera más completa, a través de un rumbo o visión interna de nosotros mismos hacia contextos que brinden un mínimo de condiciones flexibles, adecuados y óptimos (Yentzen, 2012).

Con respecto a la dimensión de las experiencias sumadas, esta se fundamenta con la teoría de la experiencia de Jonh Dewey, donde manifiesta que la experiencia y la educación no pueden ser proporcionales una a otra. Pues algunas experiencias no aportan a una formación pedagógica idónea y al presentar estas características, por efecto o defecto van a interrumpir o desordenar el desarrollo de posteriores experiencias significativas en el devenir. A su vez los nuevos estudios o prácticas novedosas de manera colaborativa pueden desarrollar capacidades, competencias y destrezas de manera automática en un individuo o grupo de manera particular, exclusiva y específica; a la vez su impacto, al mismo tiempo, es reducir el distanciamiento de una experiencia pedagógica a otra. (Dewey, 2004).

La dimensión clima de confianza lo fundamentamos con la teoría del clima organizacional, esta es entendida como un contexto óptimo, porque resulta de forma favorable o beneficiosa cuando cumple y satisface las exigencias básicas personales de los miembros de una organización educativa, elevando la moral de sus miembros. Por el contrario, resulta desfavorable cuando dificulta el cumplimiento de esas exigencias. El clima organizacional tendrá un impacto en el estado motivacional de los actores educativos y a la vez, éste último impacta de manera positiva en una buena planificación de actividades de gestión y aprendizaje en un determinado período (Chiavenato, 2001).

La dimensión predisposición al aprendizaje, tiene como base la teoría del lenguaje y el aprendizaje significativo, donde indica que uno de los factores de mucha importancia para el desarrollo de este aprendizaje es la predisposición para aprender, con una determinación deliberada, cognitiva y afectiva, de forma no autoritaria y sin cumplir al pie de la letra los conocimientos nuevos en la organización cognitiva. Este tipo de aprendizaje, tiene estrecha relación con tres nociones: significado, interacción y conocimiento e implícito a estos, el lenguaje. Entendemos entonces que esta predisposición es un requisito para el aprendizaje significativo en nuestra labor docente y en parte, depende de los tres conceptos anteriores, percibiendo que la ocasión de un aprendizaje significativo generará una predisposición para otro aprendizaje relevante en las actividades pedagógicas que desarrollamos (Moreira, 2003).

La concepción sobre los grupos de interaprendizaje docente es relevante en nuestro estudio y lo entendemos como ámbitos de interaprendizaje que alude un desarrollo colaborativo y participativo involucrando y comprometiendo a todos los miembros de la institución, conformando grupos de trabajo interdisciplinario con el fin de aportar diversas opiniones, sugerencias y alternativas relacionados con los puntos a tratar establecidos en las reuniones (MINEDU, 2005).

También son considerados como espacios de meditación grupal y formación que se integran en un ambiente educativo; sobre la base de lo evidenciado en el acompañamiento y monitoreo, intercambiando ideas que permitirán examinar y consensuar decisiones referidos a la práctica docente, estableciendo proposiciones en la mejora del desempeño docente, competencias directivas y sobre las actividades de aprendizajes de los estudiantes. (MINEDU-UNESCO, 2017).

De acuerdo con el MINEDU (2005), las dimensiones que presenta la variable grupos de interaprendizaje docente son: la participación activa, donde se considera que son acciones que sirven para generar hábitos participativos, no específicamente de captación de conocimientos, si no, que se trate de un procesamiento que involucre contribuciones de todos los individuos comprometidos, en el que cada miembro del equipo de interaprendizaje, directivo, coordinador o docente comparta sus conocimientos para desarrollar espacios comunes de aprendizaje. Por otra parte, la dimensión creatividad en los docentes, debe considerarse como oportunidades para ocasionar nuevos conocimientos, producto de la combinación de las experiencias particulares y de la cooperación en la invención de nuevos saberes, que expliquen el contexto en el que se está desarrollando.

Otra dimensión que presentamos en esta variable es la interpretación de las experiencias acumuladas de los docentes, donde nos indica que son el punto de partida para la indagación y para la edificación de conocimientos novedosos. Por tanto, es importante considerar los avances que se desarrollan en las reuniones de aprendizaje, sin dejar de lado o desestimar ninguno de los aportes de sus integrantes. Seguidamente la dimensión de clima de confianza, es considerado valioso para lograr procesos de interaprendizaje, es necesario producir un clima de confianza entre los actores educativos que logre desarrollar una comunicación fluida, una acogida positiva al interior del grupo perdiendo el temor al rechazo y a sentirse inferiores ante los demás. Este ambiente favorecerá un respeto mutuo y el reconocimiento de la experiencia de cada miembro integrante; provocando que los actores educativos se motiven en el desarrollo de su trabajo (MINEDU, 2005).

Por último, la dimensión de la predisposición ante el aprendizaje, lo entendemos en nuestra labor educativa y desempeño docente como la disponibilidad que debemos presenciar para aprender, con voluntad para compartir con los demás, conocimientos y experiencias, demostrando actitudes de respeto, empatía, escucha activa y apoyo para nuestros colegas y compañeros de trabajo y especialmente para con nuestros estudiantes (MINEDU, 2005).

Con respecto a las teorías que sustentan la variable trabajo colegiado, una es la teoría del desarrollo organizacional, teoría que integra una agrupación de actuaciones de cambio planificado tomando como base valores democráticos y

humanísticos, con el objetivo de mejorar la operatividad de una organización y la comodidad y el confort de los miembros de un grupo o sociedad. Una de las preocupaciones en las organizaciones educativas es la planificación y aplicación de adaptaciones que mejoren el buen desempeño de sus miembros, con el propósito de convertirlos en más competentes. Por ende, siempre se debe comprender y entender estas adaptaciones con un sentido de superación y desarrollo, con esfuerzos a corto, mediano y largo plazo, con un apoyo y guía de los directivos, para el desarrollo de soluciones a conflictos y renovación constante de la organización (Chiavenato, 2009).

La teoría de la interdependencia social sostiene, según su forma estructural, cómo interactúan los individuos y que resultados se obtienen. Una de las formas estructurales es la interdependencia positiva basada en la cooperación, resultado de una interacción promovedora, esta se da cuando los individuos alientan y promocionan los esfuerzos de cada individuo por aprender; otra forma es la interdependencia negativa, reflejada en la competencia, típico de una interacción opositora, resultado de las acciones individuales de desaliento y obstrucción de los trabajos realizados de cada miembro en la consecución del objetivo; estos tipos de interacciones son comunes en instituciones educativas, pero siempre se debe promover lo positivo. Entonces, la interacción promovedora conlleva a acrecentar los esmeros con el fin de conseguir el propósito, impulsar las relaciones interpersonales favorables y una buena salud emocional (Johnson et al., 1997).

Para la dimensión reflexión de la práctica docente, lo justificamos con el pensamiento reflexivo que plantea Dewey, donde manifiesta que este valor nos libra favorablemente de actividades impulsivas y rutinarias, este tipo de pensamiento nos acondiciona para enrumbar nuestras labores con precaución, planificando en concordancia con los fines que nos proponemos conscientemente en el desarrollo de nuestro desempeño. También nos capacita para proceder de manera voluntaria en la consecución de objetivos venideros o conseguir información y conocimientos desconocidos o ignorados que no evidenciamos en nuestra realidad, resultando de gran importancia en nuestra labor docente (Dewey, 1989).

La dimensión promoción de las comunidades de aprendizaje en esta investigación, la entendemos como un aspecto inclusivo, como un plan integrador expedito a la participación de todos los actores involucrados en las instituciones

educativas. Transformando a la escuela como un centro donde se reúnan esfuerzos para mejorar y desarrollar la sociedad del contexto donde se encuentra; para promocionar la generación de este trabajo en conjunto y el establecimiento y consolidación de una planificación que genere cambios comunes, con énfasis especial en fomentar una colaboración con respuestas a principios democráticos, es decir, con la participación de todos sin distinción (Ferrer, 2005).

La misma idea expresan Flecha y Puigvert con respecto a las comunidades de aprendizaje, donde indican que esta se entiende como un compromiso por la igualdad educativa en el ámbito de una sociedad de información con el fin de enfrentar posturas de desigualdad o diferencias de individuos que presenten riesgo de marginación social. La propuesta pedagógica base de una comunidad de aprendizaje busca la posibilidad de promocionar la transformación social y reducir las desigualdades. Por otra parte, el aprendizaje se debe entender en un aspecto donde predomine el diálogo transformando la escuela y su contexto (Flecha y Puigvert, 2005).

Con relación al concepto de la variable trabajo colegiado, MINEDU (2021), indica que son campos de meditación de docentes y directivos con el objetivo de promocionar una labor pedagógica mediante la coordinación, el diálogo y la retroalimentación de manera constante que permita el desarrollo de conocimientos pedagógicos, estableciendo acuerdos y determinando alternativas y propuestas de mejora, tomando como iniciativa la colaboración activa de todos los actores de una institución educativa o red educativa con el propósito de promover las comunidades profesionales de aprendizaje.

Así mismo, el trabajo colegiado presenta como estrategia primordial en el desarrollo de las experiencias en las instituciones educativas, al trabajo colaborativo, con el cual se garantiza las opiniones, reflexión, concertación, análisis y relaciones entre la comunidad educativa de los centros escolares. Este medio, busca conformar equipos capaces de dialogar, formalizar acuerdos y determinar objetivos específicos sobre asuntos importantes para el resguardo de los fines educativos en la institución; consignar compromisos entre sus integrantes y proporcionar el seguimiento apropiado para resguardar los aprendizajes de los estudiantes, y de manera global lograr los objetivos que cada institución proponga (Secretaría de Educación Pública [SEP],2015).



Por su parte nuevamente el Ministerio de Educación considera que para que exista un trabajo colegiado debe existir un trabajo en equipo organizado, manifestando un liderazgo compartido entre sus miembros que posibilite establecer decisiones teniendo en cuenta la reflexión colectiva sobre las experiencias de aprendizaje y la práctica docente. Resulta entonces, fundamental que este trabajo se realice en un espacio de colaboración, intercambio, escucha y comunicación, en donde las metas y actividades repercutan en los intereses de todos los actores, tomando como punto de partida la participación democrática y comprometida (MINEDU, 2021).

Con lo referente a los conceptos de las dimensiones de la variable trabajo colegiado, una de las que presenta es la estrategia de reflexión sobre la práctica docente, el cual lo entendemos como un proceso que el docente debe utilizar constantemente para que tenga en cuenta cómo se desarrolla y desenvuelve en el aula y para reflexionar sobre la evaluación de su desempeño, con el objetivo de identificar oportunidades para mejorar aspectos laborales con una intervención oportuna por parte de uno mismo, reconociendo situaciones problemáticas que afecten el desarrollo de competencias en sus estudiantes y en el desarrollo profesional del docente (Amaro, 2011).

Otra de las dimensiones es la convivencia escolar; está se encuentra establecida por el conjunto de relaciones humanas que se instaura entre toda la comunidad educativa que conforman una institución: directivos, docentes administrativos estudiantes, padres, entre otros; considerando un ambiente de igualdad y respeto por sus derechos y diferencias. Se debe destacar que la única responsable para que exista una convivencia de calidad, son los integrantes de la comunidad educativa (Concepto de definición, 2018).

La dimensión de la construcción del aprendizaje se relaciona con los aprendizajes significativos, esto surge cuando el estudiante o docente es protagonista como productor de un conocimiento propio, relacionando los conceptos a aprender y dándole un sentido a partir de una organización conceptual que ya dispone, es decir, que el individuo elabora y establece nuevos conocimientos a partir de conceptos y experiencias que ya posee. Estos nuevos conocimientos se realizan por descubrimiento, cuando el docente se encuentra

motivado en indagar temas relacionados a su quehacer pedagógico o simplemente de forma receptiva cuando los facilitadores se lo proporcionan (Romero, 2009).

Finalmente la dimensión de la promoción de comunidades de aprendizaje, son considerados como equipos de profesionales de la educación organizados debidamente, con una perspectiva, compromiso y objetivos comunes de innovación y transformación, donde los integrantes intercambien, socialicen, cuestionen, opinen y compartan conocimientos y experiencias sobre las prácticas pedagógicas con el fin de mejorar el aprendizaje de sus estudiantes ; practicando relaciones interpersonales efectivas y valores compartidos, mediante diálogos, un trabajo colaborativo y en especial consideración una reflexión crítica (MINEDU, 2021).

El presente estudio toma como base la epistemología del positivismo, que es la que se consagra en descubrir en base a la combinación del razonamiento y la observación, leyes efectivas, considerando la relación de sucesiones y semejanzas; también se encarga de la explicación de los hechos, consolidándose en sus términos particulares para consolidarlos en hechos generales, esto nos indica que los progresos de la ciencia van a tener una tendencia a disminuir más y más en el transcurso del tiempo, dejando un poco de lado los estados teológicos y metafísicos, que también son considerados por este pensamiento (Comte, 1875).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

Con respecto al tipo de investigación, se consideró que el estudio sea de tipo aplicada, es aquella que describe un interés en la atención de los saberes teóricos a una determinada realidad y los efectos prácticos que se originen. Este tipo de investigación busca comprender un determinado acontecimiento, como es en nuestro caso, el desarrollo de la estrategia grupos de interaprendizaje docente y la planificación del trabajo colegiado, para planificar, proceder, innovar y transformar el desempeño de los docentes en busca de un interés positivo y colectivo; este tipo de investigación también se interesa en la atención rápida sobre un hecho coyuntural previo a considerar el progreso del conocimiento en significación universal (Sullcaray, 2012).

El diseño de investigación fue no experimental, transversal y correlacional; es no experimental porque en ella los fenómenos se observan en su contexto tal como están, el investigador no realiza ninguna modificación ni influye en ellos (Domínguez, 2015).

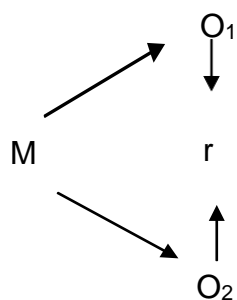
Fue transversal porque el estudio es observacional y descriptivo con un carácter estadístico, los sucesos se dan en la realidad, tomando un hecho ocurrido en un momento determinado (Ayala, 2021).

El nivel de investigación le correspondió el correlacional simple, entendida así porque mide dos a más variables según el grado de correlación, en el presente estudio realizado se consideró dos variables; grupos de interaprendizaje docente y trabajo colegiado (Maldonado, 2015).

La metodología utilizada fue el hipotético-deductivo, este método se basa en un proceso que comienza con el planteamiento de afirmaciones a manera de hipótesis y averigua la forma de contradecir o falsear dichos supuestos, deduciendo de éstos, resultados y conclusiones que deberán ser confrontados con los acontecimientos sucedidos en el transcurso de la investigación (Bernal, 2006).

EL enfoque fue cuantitativo porque es secuencial y probatorio basado en mediciones y cálculos con el objetivo de medir variables; presentando el desarrollo de una serie de procesos (Niño, 2011).

### Esquema del diseño



Donde M: muestra, O<sub>1</sub>: grupos de interaprendizaje docente, O<sub>2</sub>: trabajo colegiado y r: correlación entre variables.

## 3.2 Variables y operacionalización

### Grupos de interaprendizaje docente.

**Definición conceptual:** La variable grupos de interaprendizaje, son ámbitos de interaprendizaje que alude un desarrollo colaborativo y participativo involucrando y comprometiendo a todos los miembros de la institución, conformando grupos de trabajo interdisciplinario con el fin de aportar diversas opiniones, sugerencias y alternativas relacionados con los puntos a tratar establecidos en las reuniones (MINEDU, 2005).

**Definición operacional:** La variable grupos de interaprendizaje se midió a través del instrumento del cuestionario que fue elaborado por el investigador donde se evaluó 5 dimensiones: Participación activa, creatividad docente, experiencias sumadas, clima de confianza y predisposición al aprendizaje.

**Indicadores:** Se presentó los siguientes indicadores para las respectivas dimensiones, para la dimensión participación activa: generación de experiencias de participación, conocimientos compartidos y el desarrollo de ambientes adecuados de aprendizaje; para la dimensión creatividad docente: desarrollo de conocimientos nuevos, experiencias particulares compartidas y priorización de necesidades de los actores educativos; para la dimensión experiencias sumadas: clima de confianza y conocimientos nuevos y el conocimiento colaborativo y su enriquecimiento; para la dimensión clima de confianza: la comunicación fluida, pertenencia de grupo, rechazo al temor y el respeto mutuo y para la dimensión predisposición al aprendizaje: la disponibilidad al aprendizaje y escucha activa.

**Escala de medición:** La escala a utilizar será de tipo ordinal.

## **Trabajo colegiado.**

**Definición conceptual:** Trabajo colegiado, se considera como campos de meditación de docentes y directivos con el objetivo de promocionar una labor pedagógica mediante la coordinación, el diálogo y la retroalimentación de manera constante que permita el desarrollo de conocimientos pedagógicos, estableciendo acuerdos y determinar alternativas y propuestas de mejora, tomando como iniciativa la colaboración activa de todos los actores de una institución educativa o red educativa con el propósito de promover las comunidades profesionales de aprendizaje, (MINEDU, 2021).

**Definición operacional:** La variable trabajo colegiado también se cuantificó a través del instrumento del cuestionario que fue trabajado por el investigador donde se evaluó 4 dimensiones: Reflexión de la práctica docente, convivencia escolar, construcción de aprendizajes y promoción de comunidades de aprendizaje.

**Indicadores:** Se presentaron los siguientes indicadores para las respectivas dimensiones, para la dimensión reflexión de la práctica docente: intercambio de experiencias, trabajo colaborativo, diálogo reflexivo y toma de decisiones; para la dimensión convivencia escolar: convivencia en un clima de armonía y participación comprometida y democrática; para la dimensión construcción de aprendizajes: aportación activa y conocimientos previos y para la dimensión promoción de comunidades de aprendizaje: participación educativa de la comunidad, modelo dialógico de resolución y la formación dialógica pedagógica.

**Escala de medición:** La escala a utilizar será de tipo ordinal.

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

La población es una agrupación de personas bien definidas que se considera en una investigación o estudio sobre el cual surge la disposición de recabar conclusiones o hacer deducciones para la toma de decisiones (Gamboa, 2018). La población en la investigación estuvo compuesta por 80 unidades de estudio.

Para los criterios de inclusión se tomó en cuenta al personal docente y directivos de 3 instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia Caravelí, Arequipa. 3 directores, 2 subdirectores y 75 docentes, haciendo un total de 80 colaboradores. Se consideró esta muestra porque son instituciones que se encuentran cercanos a un mismo contexto, donde se pudo aplicar el

instrumento de investigación de manera virtual y presencial y por tener características semejantes de modalidad, nivel y jornadas de trabajo.

Con respecto a los criterios de exclusión no se presentó ninguna relevancia en este aspecto porque el trabajo de investigación se desarrolló con la totalidad de los colaboradores de las tres instituciones educativas, materia de estudio con jornada escolar completa de la provincia Caravelí, Arequipa, sin ninguna exclusión.

Se utilizó una muestra censal, ésta considera como opción a todas las unidades de investigación como prueba en el estudio (Ramírez, 2012). Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por 80 colaboradores.

En cuanto al muestreo, que es el mecanismo que se emplea en un estudio científico cuyo principal objetivo es definir la parte de la población que va ser considerada en la evaluación de la investigación (Hernández, 2019). Se empleó el muestreo no probabilístico por lo que se tendrá en cuenta la muestra en su totalidad.

La unidad de análisis en la presente investigación correspondió al total de los colaboradores de las tres instituciones educativas materia de estudio, con jornada escolar completa de la provincia Caravelí, Arequipa. 3 directores, 2 subdirectores y 75 docentes, haciendo un total de 80 colaboradores.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizó fue la encuesta en cada una de las variables. Es una herramienta que nos sirve para la recolección de datos informativos cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística (Westreicher, 2020).

En el presente estudio se utilizó como instrumento el cuestionario en las dos variables, el cual se entiende como un instrumento que posibilita al investigador social establecer un grupo de interrogantes para acopiar información ordenada sobre una muestra bien definida. (Meneses, 2016). En la investigación se desarrolló este instrumento con el fin de recabar información de las variables y sus indicadores, según la escala ordinal. Para la variable grupos de interaprendizaje docente se diseñó un cuestionario con 13 preguntas entre sus cinco dimensiones: dimensión participación activa (3 preguntas), para la dimensión creatividad docente (3 preguntas), para la dimensión experiencias sumadas (2 preguntas), para la dimensión clima de confianza: (3 preguntas), para la dimensión predisposición al aprendizaje (2 preguntas) y para la variable trabajo colegiado se diseñó un cuestionario de 11 preguntas distribuidos entre sus 4 dimensiones: para la

dimensión reflexión de la práctica docente (4 preguntas), para la dimensión convivencia escolar (2 preguntas), para la dimensión construcción de aprendizajes (2 preguntas) y para la dimensión promoción de comunidades de aprendizaje (3 preguntas). Se establecieron cinco niveles de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), y siempre (5).

La validez es el proceso por el cual se quiere comprobar que un instrumento cuantifique el grado en forma real de una variable que se desea o pretende medir para las necesidades pertinentes en la investigación (Hernández, 2014). En el presente estudio se efectuó la validez de las variables y sus respectivos instrumentos mediante la certificación valedera de tres expertos conocedores del tema de investigación (Ver Anexo 3).

La confiabilidad está referida al grado que un mecanismo de investigación genera resultados consistentes y coherentes. Esta evaluación indica el grado de confianza cuando genera resultados similares (Hernández, 2014). Para este estudio se planificó una prueba piloto que se aplicó a 20 docentes de instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Caravelí, Arequipa, mediante el Alpha de Cronbach con cuestionarios a cada variable, consiguiendo como resultado un coeficiente de 0.869 y 0.918 respectivamente en cada variable, el cual resultó un nivel bueno y excelente de confiabilidad (Ver Anexo 4).

### **3.5 Procedimientos**

Para empezar con la recopilación de la información de la investigación se solicitó la autorización de los directivos de las instituciones educativas de la provincia de Caravelí con jornada escolar completa que serán materia de estudio, y de esta manera poder aplicar los cuestionarios a los integrantes de la muestra determinada en el estudio, con el fin de que no se presenten ningún tipo de inconvenientes y/o dificultades en el proceso, indicando y aclarando que el objetivo del estudio es netamente materia de investigación y no relacionados a su labor o desempeño en la institución, con el fin de no provocar malos entendimientos y desmotivación en la colaboración de recabar información; de tal manera puedan contribuir en el estudio de forma anónima y voluntaria. Se utilizaron dos formas en la recolección de datos: de manera presencial y virtual. Por una parte para la aplicación virtual se utilizó la herramienta de los formularios de Google, enviados por un enlace de acceso a su WhatsApp personal y/o

mediante sus correos electrónicos previa comunicación y coordinación telefónica para aquellos docentes que se encuentran lejos o a una distancia determinada de separación de la institución donde se encuentra el docente investigador y para la recolección de datos de manera presencial se les proporcionó y aplicó los cuestionarios en físico, especialmente a los docentes pertenecientes a la institución educativa donde se está trabajando de manera presencial y donde se tiene accesibilidad, siempre con el cuidado que no se perjudique la labor docente y el desarrollo de las actividades académicas escolares.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En la investigación se utilizó el análisis estadístico. Este método considera en un inicio la recopilación, la interpretación y por último la validación de datos. Es una técnica que efectúa diversas intervenciones estadísticas cuantificando datos y aplicando un análisis estadístico, utilizando datos de observación y encuestas. (Arteaga, 2020). En el presente estudio los datos obtenidos fueron procesados en el software estadístico SPSS 25 (IBM, USA).

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación se desarrolló teniendo en cuenta el código de ética que se aplica en la investigación de la Universidad César Vallejo y los principios éticos del autor contemplados en el capítulo II, principios generales, artículo 3, principios de ética en investigación, inciso J, formulados en la resolución de consejo universitario N°0262-2020/UCV, donde nos indica tener consideración a la pertenencia intelectual; aclarando que todo investigador está comprometido a considerar y respetar la legitimidad de pertenencia intelectual de todos los autores y sus investigaciones, evitando todo tipo de plagio, no realizando ninguna forma de manipulación de la información utilizada y recopilada, considerándolos estrictamente con fines de investigación, manteniendo bajo el anonimato los nombres de las instituciones donde se aplicó el estudio, siempre y cuando exista un acuerdo con los directivos para la utilización de sus referencias para su difusión. Por otro lado, se utilizó las normas APA para las referencias y sus respectivas citas y el programa Turnitin según lineamientos establecidos en la UCV, manteniendo y respetando la originalidad del estudio, evitando todo tipo de plagio en la información de la investigación (Universidad César Vallejo [UCV], 2020).



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias de la variable grupos de interaprendizaje docente y sus dimensiones*

| Nivel                      | VI. Grupos de interaprendizaje docente |       | D1. Participación activa |       | D2. Creatividad docente |       | D3. Experiencias sumadas |       | D4. Clima de confianza |       | D5. Predisposición al aprendizaje |       |
|----------------------------|--|-------|--------------------------|-------|-------------------------|-------|--------------------------|-------|------------------------|-------|-----------------------------------|-------|
|                            | f                                      | %     | f                        | %     | F                       | %     | f                        | %     | f                      | %     | f                                 | %     |
| Insatisfactorio            | 00                                     | 0,0   | 00                       | 0.0   | 00                      | 0.0   | 00                       | 0.0   | 00                     | 0.0   | 00                                | 0.0   |
| Algo satisfactorio         | 00                                     | 0.0   | 00                       | 0.0   | 2                       | 2.5   | 00                       | 0.0   | 00                     | 0.0   | 00                                | 0.0   |
| Medianamente satisfactorio | 28                                     | 35.0  | 35                       | 44.0  | 18                      | 22.5  | 14                       | 17.5  | 20                     | 25.0  | 16                                | 20.0  |
| Satisfactorio              | 52                                     | 65.0  | 45                       | 56.0  | 60                      | 75.0  | 66                       | 82.5  | 60                     | 75.0  | 64                                | 80.0  |
| Total                      | 80                                     | 100.0 | 80                       | 100.0 | 80                      | 100.0 | 80                       | 100.0 | 80                     | 100.0 | 80                                | 100.0 |

Respecto a la tabla 1, se percibió los resultados de la variable grupos de interaprendizaje docente. De los 80 participantes encuestados, el 65.0% manifestaron estar satisfechos, el 35.0% expresaron sentirse medianamente satisfechos, mientras que ninguno de los colaboradores, es decir, el 0.0% se sienten algo satisfecho o insatisfecho. En lo correspondiente a las dimensiones de esta variable, se observó que, en la primera dimensión, participación activa, el 56.0% consideraron estar satisfechos, el 44.0% manifestaron estar medianamente satisfechos y el 0.0% no percibieron los niveles algo satisfactorio ni el nivel insatisfactorio. Para la dimensión creatividad docente, el 75.0% expresaron sentirse satisfechos, el 22.5% medianamente satisfechos, el 2.5% consideraron sentirse algo satisfechos y el nivel insatisfactorio fue considerado en un 0.0%. En la dimensión experiencias sumadas los colaboradores consideraron un 82.5% sentirse satisfechos, un 17.5% medianamente satisfechos y los niveles algo satisfactorio e insatisfactorio mostraron un resultado del 0.0%. En la cuarta dimensión clima de confianza, los participantes percibieron encontrarse satisfechos en un 75.0%, medianamente satisfechos en un 25.0% y el 0.0% no consideraron los niveles algo satisfactorio ni insatisfactorio. Por último, para la dimensión predisposición para el aprendizaje, el 80,0% se encuentran satisfechos, el 20,0% medianamente satisfechos y en un 0.0% resultaron los niveles algo satisfactorio e insatisfactorio.

Finalmente podemos confirmar que la mayoría de colaboradores se encuentran satisfechos en su desempeño con la estrategia grupos de interaprendizaje docente y sus respectivas dimensiones, tanto así que un gran porcentaje manifiesta que lograron experimentar y acumular nuevas experiencias a través de conocimientos colaborativos, que le serán útiles para el enriquecimiento de su práctica docente.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias de la variable trabajo colegiado y sus dimensiones*

| Nivel                       | VI. Trabajo colegiado |       | D6. Reflexión de la práctica docente |       | D7. Convivencia escolar |       | D8. Construcción de aprendizajes. |       | D9. Promoción de comunidades de aprendizaje. |       |
|-----------------------------|-----------------------|-------|--------------------------------------|-------|-------------------------|-------|-----------------------------------|-------|--|-------|
|                             | f                     | %     | f                                    | %     | f                       | %     | f                                 | %     | f  | %     |
| Insatisfactorio.            | 00                    | 0,0   | 00                                   | 0.0   | 00                      | 0.0   | 00                                | 0.0   | 00   | 0.0   |
| Algo satisfactorio.         | 00                    | 0.0   | 00                                   | 0.0   | 2                       | 3.0   | 1                                 | 1.0   | 2  | 2.5   |
| Medianamente satisfactorio. | 35                    | 44.0  | 27                                   | 34.0  | 21                      | 26.0  | 30                                | 38.0  | 36   | 45.0  |
| Satisfactorio.              | 45                    | 56.0  | 53                                   | 66.0  | 57                      | 71.0  | 49                                | 61.0  | 42   | 52.5  |
| Total                       | 80                    | 100.0 | 80                                   | 100.0 | 80                      | 100.0 | 80                                | 100.0 | 80   | 100.0 |

Relativo a la tabla 2, se distinguieron los datos obtenidos para la variable trabajo colegiado. De los 80 colaboradores encuestados, el 56.0% consideraron estar en el nivel satisfactorio, el 44.0% manifestaron sentirse medianamente satisfechos, mientras que los niveles algo satisfactorio e insatisfactorio mostraron un 0.0%. Con respecto a sus cuatro dimensiones, se logró observar en la dimensión reflexión de la práctica docente que, el 66.0% manifestaron sentirse satisfechos, el 34.0% medianamente satisfechos y el 0.0% los niveles algo satisfechos e insatisfechos. Para la dimensión convivencia escolar, el 71.0% consideraron sentirse satisfechos, el 26.0% expresaron estar medianamente satisfechos, solo el 3.0% algo satisfechos y un 0.0% insatisfechos. En su tercera dimensión construcción de aprendizajes, los encuestados consideraron estar en un 61.0% satisfechos, el 38.0% medianamente satisfechos, el 1.0% algo satisfechos y un 0.0% resultó el nivel insatisfactorio. Por último, para la dimensión promoción de comunidades de aprendizaje, el 52,5% expresaron sentirse satisfechos, el 45,0% manifestaron estar medianamente satisfechos, solo el 2,5% algo satisfechos y el 0.0% resultó el nivel insatisfactorio.

Por último, se constata que la gran mayoría de los colaboradores, manifiestan estar satisfechos con la planificación del trabajo colegiado en sus instituciones educativas esto se sustenta con la práctica de una buena convivencia e interrelaciones positivas en el grupo de trabajo lo que conllevará a una planificación positiva y fructífera en la organización y desarrollo de las actividades programadas en sus centros laborales, tanto en el aspecto de gestión como también en lo pedagógico.

## 4.2 Análisis inferencial

### Hipótesis general

**Ho** No existe relación significativa entre los grupos de interaprendizaje docente y el trabajo colegiado de las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

**Ha** Existe relación significativa entre los grupos de interaprendizaje docente y el trabajo colegiado de las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

### Tabla 3

*Grado de correlación entre los grupos de interaprendizaje docente y trabajo colegiado*

|                 |                                    |                            | Grupos de interaprendizaje docente | Trabajo colegiado |
|-----------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Grupos de interaprendizaje docente | Coeficiente de correlación | 1.000                              | .779**            |
|                 |                                    | Sig. (bilateral)           | .                                  | .000              |
|                 |                                    | N                          | 80                                 | 80                |
|                 | Trabajo colegiado                  | Coeficiente de correlación | .779**                             | 1.000             |
|                 |                                    | Sig. (bilateral)           | .000                               | .                 |
|                 |                                    | N                          | 80                                 | 80                |

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

Correspondiente a la tabla 3, se logró apreciar que los efectos obtenidos de la prueba paramétrica de Rho Spearman demuestran que el valor de significancia bilateral es 0.000, en tal sentido, se descarta la hipótesis nula y se da como valedera

la hipótesis general planteada, es decir, que hay una relación significativa entre las variables grupos de interaprendizaje docente y trabajo colegiado. También se muestra que el valor de coeficiente de correlación es  $.779^{**}$ , estableciendo que existe una correlación positiva fuerte.

### Hipótesis específica 1

**Ho** No existe relación significativa entre la participación activa y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

**Ha** Existe relación significativa entre la participación activa y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

**Tabla 4**

*Grado de correlación entre la participación activa y el trabajo colegiado*

|                 |                      |                            | Participación activa | Trabajo colegiado |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Participación activa | Coeficiente de correlación | 1.000                | $.511^{**}$       |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .                    | .000              |
|                 |                      | N                          | 80                   | 80                |
|                 | Trabajo colegiado    | Coeficiente de correlación | $.511^{**}$          | 1.000             |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .000                 | .                 |
|                 |                      | N                          | 80                   | 80                |

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

Concerniente a la tabla 4, se observó que los resultados de la prueba no paramétrica de Rho Spearman muestran que el valor de significancia bilateral es 0.000, por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y la hipótesis específica 1 es aceptable, es decir, que existe una correlación significativa entre la dimensión participación activa y la variable trabajo colegiado. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es  $.551^{**}$ , de tal manera, se puede afirmar que existe una correlación positiva moderada.

### Hipótesis específica 2

**Ho** No existe relación significativa entre la creatividad docente y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

**Ha** Existe relación significativa entre la creatividad docente y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

**Tabla 5**

*Grado de correlación entre la creatividad docente y el trabajo colegiado*

|                 |                     |                            | Creatividad docente | Trabajo colegiado |
|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Creatividad docente | Coeficiente de correlación | 1.000               | .577**            |
|                 |                     | Sig. (bilateral)           | .                   | .000              |
|                 |                     | N                          | 80                  | 80                |
|                 | Trabajo colegiado   | Coeficiente de correlación | .577**              | 1.000             |
|                 |                     | Sig. (bilateral)           | .000                | .                 |
|                 |                     | N                          | 80                  | 80                |

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

En la tabla 5, se obtuvieron como resultados de la prueba no paramétrica de Rho Spearman que el valor de significancia bilateral es 0.000, en tal motivo, se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2, es decir, que hay una relación significativa entre la dimensión creatividad docente y la variable trabajo colegiado. Por otra parte, se muestra que el valor de coeficiente de correlación es .577\*\*, lo que nos indica que existe una correlación positiva moderada.

### Hipótesis específica 3

**Ho** No existe relación significativa entre las experiencias sumadas y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

**Ha** Existe relación significativa entre las experiencias sumadas y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

**Tabla 6***Grado de correlación entre las experiencias sumadas y el trabajo colegiado*

|                 |                      |                            | Experiencias sumadas | Trabajo colegiado |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Experiencias sumadas | Coeficiente de correlación | 1.000                | .691**            |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .                    | .000              |
|                 |                      | N                          | 80                   | 80                |
|                 | Trabajo colegiado    | Coeficiente de correlación | .691**               | 1.000             |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .000                 | .                 |
|                 |                      | N                          | 80                   | 80                |

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

En esta tabla 6 se apreció que los efectos de la prueba no paramétrica de Rho Spearman señalan que el valor de significancia bilateral es 0.000, en tal sentido, la hipótesis específica 3 es aceptable y se rehúsa la hipótesis nula; es decir que hay una relación significativa entre la dimensión experiencias sumadas y la variable trabajo colegiado. Por otro lado, se demuestra que el valor de coeficiente de correlación es 691\*\*, lo cual determina que existe una correlación positiva moderada.

#### **Hipótesis específica 4**

**Ho** No existe relación significativa entre el clima de confianza y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

**Ha** Existe relación significativa entre el clima de confianza y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

**Tabla 7***Grado de correlación entre el clima de confianza y el trabajo colegiado*

|                 |                    |                            | Clima de confianza | Trabajo colegiado |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Clima de confianza | Coeficiente de correlación | 1.000              | .718**            |
|                 |                    | Sig. (bilateral)           | .                  | .000              |
|                 |                    | N                          | 80                 | 80                |
|                 | Trabajo colegiado  | Coeficiente de correlación | .718**             | 1.000             |
|                 |                    | Sig. (bilateral)           | .000               | .                 |
|                 |                    | N                          | 80                 | 80                |

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

Se apreció en la tabla 7, que los resultados de la prueba no paramétrica de Rho Spearman nos demostraron que el nivel de significancia bilateral es 0.000, por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y la hipótesis específica 4 es aceptada, existiendo una relación significativa entre la dimensión clima de confianza y la variable trabajo colegiado. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 718\*\*, lo cual determina que existe una correlación positiva fuerte.

### **Hipótesis específica 5**

**Ho** No existe relación significativa entre la predisposición al aprendizaje y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

**Ha** Existe relación significativa entre la predisposición al aprendizaje y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.

**Tabla 8***Grado de correlación entre la predisposición al aprendizaje y el trabajo colegiado*

|                    |                                  |                               | Predisposición<br>al aprendizaje | Trabajo<br>colegiado |
|--------------------|----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| Rho de<br>Spearman | Predisposición al<br>aprendizaje | Coeficiente de<br>correlación | 1.000                            | .695**               |
|                    |                                  | Sig. (bilateral)              | .                                | .000                 |
|                    |                                  | N                             | 80                               | 80                   |
|                    | Trabajo<br>colegiado             | Coeficiente de<br>correlación | .695**                           | 1.000                |
|                    |                                  | Sig. (bilateral)              | .000                             | .                    |
|                    |                                  | N                             | 80                               | 80                   |

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

Concerniente a la tabla 8, se obtuvieron los resultados en la prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se muestra que el valor de significancia bilateral es 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 5 y se deniega la hipótesis nula, es decir, que hay una relación significativa entre la dimensión predisposición al aprendizaje y la variable trabajo colegiado. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 695\*\*, lo cual determina que existe una correlación positiva moderada.



## V. DISCUSIÓN

El presente estudio presentó como objetivo general determinar la relación significativa entre los grupos de interaprendizaje docente y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la UGEL Caraveli. Arequipa, 2022, donde mediante el procesamiento de los datos y resultados obtenidos en la tabla 3, se demostró y aceptó la hipótesis general, si existe relación significativa entre los grupos de interaprendizaje docente y el trabajo colegiado, donde se evidencia una relación significativa entre las dos variables, lográndose un valor de significancia bilateral de 0.000 y con un coeficiente de correlación de 0.779 con la prueba paramétrica de Rho Spearman lo que corresponde a una correlación positiva fuerte entre estas variables de estudio. En la tabla 1 se obtuvieron como resultados que los grupos de interaprendizaje docente son percibidos por los docentes colaboradores con un nivel satisfactorio del 65%, el 35% fue percibido como medianamente satisfechos y en un 0.0% los niveles de algo satisfechos e insatisfechos; por otro lado, en la tabla 2 correspondiente a la variable dependiente trabajo colegiado se llegó a los resultados del 56% de los colaboradores se encuentran satisfechos, el 44% manifiestan que están medianamente satisfechos, mientras que el 0.0% evidenció no estar poco satisfechos e insatisfechos. Los resultados de la presente investigación se encuentran justificados por los aportes que nos brindan los diferentes autores de otras investigaciones a nivel internacional y nacional, como: Cruz et al. (2020) llegó al resultado de resaltar la apreciación de profesores y estudiantes sobre cómo el aprendizaje colaborativo afecta o impacta en el aspecto académico, social y emocional, también recalcaron el sentido en que esta variante coadyuva a impulsar el trabajo en equipo, la responsabilidad, el proceso de grupo y la comunicación; de la misma manera, hasta qué grado de desarrollo, este tipo de aprendizaje promueve las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia y el desarrollo de la autoestima de los miembros. A nivel nacional, Ayquipa (2020), en su trabajo de investigación, busca determinar el impacto de la aplicación de la estrategia grupos de interaprendizaje (GIA) en el desempeño docente. Los resultados obtenidos concluyen que los grupos de interaprendizaje como estrategia provocaron un impacto moderado en el desarrollo del desempeño docente. Por otra parte, Calderón (2019), con su investigación

obtuvo como resultado que existe una correlación positiva moderada entre las variables formación permanente de los grupos de interaprendizaje y la mejora del desempeño docente. En la investigación realizada por Salinas (2021), obtuvo como resultados una relación positiva entre las dimensiones clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional con la práctica docente llegando a una conclusión donde se demostró que la variable trabajo colegiado presenta una correspondencia con la variable práctica docente según la validez de confiabilidad de Cronbach, donde se aprecia valores positivos que sobrepasan los permitidos. Los hallazgos obtenidos en esta investigación, se fundamentan en la teoría del aprendizaje dialógico para la variable grupos de interaprendizaje docente, planteado por Aubert et al. (2008), el cual manifiestan que los diálogos en el desarrollo de esta planificación de trabajo deben caracterizarse como justos y equitativos, con acciones recíprocas en las que se identifican la inteligencia cultural y de valores preliminares del conocimiento y del entorno sociocultural para prosperar en el éxito y en el desempeño laboral de todos los individuos que van actuar en grupos de trabajo. Por otra parte, Elboj et al. (2006), también aportan a la teoría aprendizaje dialógico, donde manifiesta que esto se da gracias al resultado de las interrelaciones de los individuos, producto del diálogo igualitario, entendido como un diálogo en el que distintos individuos contribuyen juicios en las mismas condiciones, para conseguir acuerdos y entendimientos con argumentos de validez. Con respecto a la variable trabajo colegiado, Chiavenato (2009) y su teoría del desarrollo organizacional, indica que esta integra una agrupación de actuaciones de cambio planificado tomando como base valores democráticos y humanísticos, con el objetivo de mejorar la operatividad de una organización y la comodidad y el confort de los miembros, mejorando su desempeño, con el apoyo y guía de los directivos. Por su parte Johnson et al. (1997), con su teoría de la interdependencia social, afirman que las formas de interacciones y su estructura, como la interdependencia positiva basada en la cooperación, resulta de una interacción promovedora y esta se da cuando los individuos alientan y promocionan los esfuerzos de cada individuo por aprender, esta interacción promovedora conlleva a acrecentar los esmeros con el fin de conseguir el propósito.

En cuanto al objetivo específico 1 que es determinar la relación de la participación activa y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada

escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022. Para lo cual se planteó la hipótesis específica 1 si existe relación significativa entre la participación activa y el trabajo colegiado, los resultados obtenidos en la tabla 4 nos demuestran que la correlación entre la participación activa y el trabajo colegiado es positiva moderada obteniéndose un coeficiente de Rho Spearman de 0.551 con un valor de significancia bilateral de 0.000. En la tabla 1 de distribución de frecuencias se demuestra que el 56% de los docentes manifestaron que la participación activa es satisfactoria, el 44% medianamente satisfactorio y el 0.0% los niveles algo satisfactorio e insatisfactorio. Aunque más del 50% de los docentes afirman que la participación activa en el trabajo colegiado se desarrolla de manera satisfactoria, lo ideal sería que el 100% logran esta participación para mejorar el trabajo colegiado y/o colaborativo, como lo afirma el objetivo del estudio de Salinas (2021), donde llegó a la conclusión, que demostró que la variable trabajo colegiado presenta una correspondencia con la variable práctica docente y su participación activa, según la validez de confiabilidad de Cronbach, donde se aprecia valores positivos que sobrepasan los permitidos como: 0,944 para el trabajo colegiado y de 0,987 para la práctica docente. Estos resultados se fundamentan con la teoría de Pérez (2006) sobre la gestión participativa y una buena política de comunicación interna, que organice y oriente el sin números de mensajes que intercambian los actores en forma conjunta o particular; esta gestión se tiene que involucrar dentro de una planificación de mejora permanente, es decir, produciendo cambios renovados y continuos por el bien de la mejora de la organización. Es una búsqueda de algo bueno con miras hacia la excelencia.

Con respecto al objetivo específico 2 que indica determinar la relación de la creatividad docente y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022. Y por tal motivo se planteó la hipótesis específica 2 si existe relación significativa entre la creatividad docente y el trabajo colegiado, los resultados obtenidos en la tabla 5 nos demostraron que la correlación entre la creatividad docente y el trabajo colegiado es positiva moderada obteniéndose un coeficiente de Rho Spearman de 0.577 con un valor de significancia bilateral de 0.000. Ahora en la tabla 1 de distribución de frecuencias se demuestra que el 75% de los docentes manifestaron que la creatividad docente es satisfactoria, el 22.5% medianamente satisfactorio, el 2.5% algo satisfactorio y

el 0.0% insatisfactorio. Los hallazgos obtenidos, contrastan con los resultados encontrados en la investigación de Goicochea y Sánchez (2018) donde con los resultados obtenidos, se logró apreciar que el valor de correlación de Pearson 0,751 confirma una efectiva correlación positiva alta entre las variables que se investigaron. También se pudo apreciar resultados de la prueba T, donde se evidenció que con una confiabilidad del 95% la hipótesis de investigación es aceptada, con un valor de  $\alpha$  (Sig. bilateral)  $\leq 0,05$ . La conclusión a la que se llegó fue la comprobación de la hipótesis donde el trabajo colegiado interviene efectivamente en el desempeño docente, por ende, manifestar una creatividad positiva en su desempeño. Estos resultados se fundamentan con la teoría general de la creatividad planteada por Yentzen (2012), el cual establece la posibilidad de desarrollar la creatividad con la utilización de técnicas que posibiliten deslindarse de actividades cotidianas como también brindándole a nuestro pensamiento paradigmas profundos y amplios de experiencias y conocimientos y a la vez con una reflexión interna de nosotros mismos hacia contextos que brinden un mínimo de condiciones, flexibles y por tanto que resulten más creativas.

Para el objetivo específico 3 determinar la relación de las experiencias sumadas y el trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022 y la hipótesis específica 3 si existe relación significativa entre las experiencias sumadas y el trabajo colegiado, los resultados obtenidos en la tabla 6 nos demuestran que la correlación entre estas variables es positiva moderada obteniéndose un coeficiente de Rho Spearman de 0.691 con un valor de significancia bilateral de 0.000. En la tabla 1 de distribución de frecuencias se demuestra que el 82.5% de los docentes evidenciaron que las experiencias sumadas son satisfactorias, el 17.5% se encuentran medianamente satisfechos, y en un 0.0% los niveles algo satisfactorio e insatisfactorio. Esto nos indica que en la medida que las experiencias sumadas sean positivas, el trabajo colegiado en las instituciones será favorable y satisfactorio. Resultados semejantes encontró Acebedo (2020), en su investigación se estableció el nivel de relación entre las dos variables con un valor de 0.590 comprobando que hay una interrelación real y moderada entre las variables investigadas y la conclusión a la que se llegó fue que se evidencia una relación elocuente entre las sesiones del trabajo colegiado y la experiencia pedagógica de los profesores de la institución

educativa materia de estudio, esto se termina de comprobar con la teoría de la experiencia de Dewey (2004), donde manifiesta que la experiencia y la educación no pueden ser proporcionales una a otra, a su vez los nuevos estudios o prácticas novedosas de manera colaborativa pueden desarrollar capacidades, competencias y destrezas de manera automática en un individuo o grupo de manera particular, exclusiva y específica y su impacto, al mismo tiempo, es reducir el distanciamiento o el campo de una experiencia a otra.

Con respecto al objetivo específico 4: Determinar la relación del clima de confianza y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022. Se planteó la hipótesis específica 4 si existe relación significativa entre el clima de confianza y el trabajo colegiado; los resultados obtenidos refieren que existe una relación significativa; la tabla 7 nos demuestra que la correlación entre los aspectos evaluados es positiva fuerte obteniéndose un coeficiente de Rho Spearman de 0.718 con un valor de significancia bilateral de 0.000. En la tabla 1 de distribución de frecuencias se demuestra que el 75% de los docentes evidenciaron que el clima de confianza es satisfactorio, el 25% se encuentran medianamente satisfechos, y en un 0.0% los niveles algo satisfactorio e insatisfactorio. Esto concuerda con la investigación realizada por Salinas (2021), donde los resultados brindaron una relación positiva entre las dimensiones clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional con la práctica docente y se demostró que la variable trabajo colegiado presenta una correspondencia con la variable práctica docente según la validez de confiabilidad de Cronbach, donde se aprecia valores positivos que sobrepasan los permitidos, Teóricamente el clima organizacional según Chiavenato (2001), manifiesta, que un contexto óptimo, resultará de forma favorable o beneficiosa cuando cumple y satisface las exigencias básicas personales de los miembros de una organización, elevando la moral. El clima organizacional tendrá un impacto en el estado motivacional de los individuos y a la vez, éste último impactará en el primero.

Por último, para el objetivo específico 5, determinar la relación de la predisposición al aprendizaje y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022, se propuso la hipótesis específica 5 donde indica si existe relación significativa entre la

predisposición al aprendizaje y el trabajo colegiado y según los resultados de la tabla 8 indicaron que existe una relación significativa; nos muestra que la correlación es positiva moderada obteniéndose un coeficiente de Rho Spearman de 0.695 con un valor de significancia bilateral de 0.000. Ahora en la tabla 1 de distribución de frecuencias se demuestra que el 80% de colaboradores confirmaron que la predisposición al aprendizaje es satisfactorio, el 20% se encuentran medianamente satisfechos, y en un 0.0% los niveles algo satisfactorio e insatisfactorio; estos resultados, se pueden evidenciar en el trabajo de Basantes y Santiesteban (2019), en su artículo de investigación consideraron que la activación del aprendizaje cooperativo en los centros educativos de la provincia Imbabura de Ecuador resultó un requisito indispensable para enfrentar los retos que en la actualidad exige el sistema educativo; donde se llegó a la conclusión de realizar un diagnóstico al aprendizaje cooperativo en los centros laborales de la provincia, sí se tiene una visión al conocimiento y su forma de emplearlo en las aulas. Por otra parte, Moreira (2003), manifiesta con su teoría del lenguaje y el aprendizaje significativo, que uno de los factores de mucha importancia para el desarrollo del aprendizaje significativo es la predisposición para aprender, entendiéndose que esta predisposición es un requisito para el aprendizaje, percibiendo que la ocasión de un aprendizaje significativo generará una predisposición para otro aprendizaje relevante.

Identificando las fortalezas que presentó esta investigación, por ser de un enfoque cuantitativo, como lo indica Arteaga (2020), este tipo de investigación permitió identificar variables particulares implícitas en el contexto de estudio buscando su correlación, tratando de examinar minuciosamente el ambiente en el que se propuso recopilar los datos evitando la incursión de variables extrañas a las que se propuso. Ahora bien, por ser una investigación de tipo correlacional, como manifiesta Rus (2020), lo primero que nos permitió esta investigación es plantearnos interrogantes para presentar el problema general y los específicos, utilizando una observación minuciosa para lograr tomar una primera impresión de lo que se quiso investigar. Posteriormente, se logró medir las variables de interés y por último, permitió analizarlos y obtener conclusiones.

Las debilidades que se apreció en este tipo de investigación de enfoque cuantitativo son los referentes a la recopilación de información, como lo indica Neill

et al., (2018), la información resulta difícil de recopilar, por presentar interrogantes con características de índole personal en su labor, que resultan limitados y a veces muy superficiales, llegando a una obtención de información parcial o incompleta. En la presente investigación resultó un poco difícil la recolección de la información que se necesitaba para la muestra propuesta, por lo tanto, se tuvo que realizar un seguimiento a los colaboradores para el llenado del instrumento utilizado, demorando el desarrollo del análisis y la interpretación de los resultados.

Según Rosado (2019). La investigación origina nuevos conocimientos y estos conocimientos proporcionan una renovación continua de experiencias y herramientas necesarias para enfrentar cualquier situación problemática, con el objetivo de mejorar el desarrollo de saberes nuevos y una convivencia más práctica. El presente estudio de investigación se consideró de gran importancia porque se encausó en identificar un determinado problema en la interrelación grupal de los docentes y el desarrollo de un trabajo colegiado en las instituciones educativas de la UGEL Caravelí; esta situación nos llevó a formular conjeturas, con el cual, mediante una indagación de información se llegaron a unos resultados donde se verificó que en las variables de estudio existe relación, identificando situaciones a corregirse, para mejorar las interrelaciones del trabajo grupal y fortalecer el desempeño laboral en sus organizaciones.

Por otra parte se considera relevante esta investigación por los resultados obtenidos, el cual se podrán utilizar como base en la aplicación de nuevas investigaciones con las mismas características de estudio, reconociendo y resaltando el nivel de correlación en el que se ubican las variables investigadas y poder contextualizarlas en ambientes de investigación diferentes a nivel nacional o internacional para que a partir de estos resultados proponer alternativas de solución que posibiliten el desarrollo de la estrategia de grupos de interaprendizaje docente, bajo la base de un trabajo colegiado planificado.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** En lo correspondiente al objetivo general; existe una correlación positiva fuerte y significativa, según los resultados alcanzados entre las variables ( $\rho=0,779$ ,  $P=0.000$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis general; encontrándose además niveles satisfactorios del 65.0% en los grupos de interaprendizaje docente y un 56.0% en el trabajo colegiado.

**Segunda:** Con respecto al objetivo específico 1; existe una correlación positiva moderada y significativa, según los resultados conseguidos entre la primera dimensión de la variable independiente y la variable dependiente ( $\rho=0.551$ ,  $P=0.000$ ), por tal motivo se acepta la hipótesis específica 1; encontrándose además niveles satisfactorios del 56.0% en la dimensión participación activa.

**Tercera:** De la misma manera el objetivo específico 2; se estableció que existe una correlación positiva moderada y significativa, según los resultados obtenidos entre la segunda dimensión de la variable independiente y la variable dependiente ( $\rho=0.577$ ,  $P=0.000$ ), por lo tanto, se aceptó la hipótesis específica 2; encontrándose además niveles satisfactorios del 75.0% en la dimensión creatividad docente.

**Cuarta:** Con lo referente al objetivo específico 3; se concluye que existe una correlación positiva moderada y significativa, según los resultados hallados entre la tercera dimensión de la variable independiente y la variable dependiente ( $\rho=0.691$ ,  $P=0.000$ ), por lo que se acepta la hipótesis específica 3; encontrándose además niveles satisfactorios del 82.5% en la dimensión experiencias sumadas.

**Quinta:** En lo concerniente al objetivo específico 4; existe una correlación positiva fuerte y significativa, como se reflejan en los resultados alcanzados entre la cuarta dimensión de la variable independiente y la variable dependiente ( $\rho=0.718$ ,  $P=0.000$ ), en consecuencia, se acepta la hipótesis específica 4; encontrándose además niveles satisfactorios del 75.0% en la dimensión clima de confianza.



**Sexta:** Por último, con respecto al objetivo específico 5; se establece una correlación positiva moderada y significativa, según los resultados logrados entre la quinta dimensión de la variable independiente y la variable dependiente ( $\rho=0.695$ ,  $P=0.000$ ), en consecuencia, se acepta la hipótesis específica 5; encontrándose además niveles satisfactorios del 80.0% en la dimensión predisposición al aprendizaje.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al equipo directivo, poner en marcha estrategias en lo que se refiere a los grupos de interaprendizaje docente y trabajo colegiado, con el propósito de perfeccionar la capacidad de respuesta e interrelación de los docentes, en el que se evidencien acciones dinámicas, despejando dudas e inconvenientes suscitados en las reuniones de manera oportuna.

**Segunda:** A la comunidad educativa, tendrán que generar ocasiones de participación y colaboración de los actores educativos a través de espacios responsables, con el objetivo de consolidar la consecución de un ambiente de intercambios de experiencias positivas y los fines manifestados en los compromisos del marco del buen desempeño docente.

**Tercera:** A los directivos y docentes comprometerlos en diseñar variadas estrategias motivadoras que generen la creatividad en los docentes, para poner en práctica un plan de trabajo coordinado desarrollando acciones que fortalezcan el clima organizacional, la práctica docente y por consiguiente al mejoramiento del desempeño docente.

**Cuarta:** A los docentes, concientizarlos para que puedan generar experiencias exitosas con la interrelación y colaboración en las actividades programadas en horas colegiadas y trabajo en equipo en sus instituciones educativas.

**Quinta:** Los directores, subdirectores y coordinadores pedagógicos de las instituciones educativas, tendrán que reforzar el papel de líder en tal sentido de que los docentes perciban sentirse parte de las sesiones y actividades programadas, para fortalecer el clima organizacional y mejorar las interrelaciones.

**Sexta:** La comunidad educativa de las instituciones educativas debe sentirse comprometida con todas las acciones y actividades programadas y planificadas durante el año escolar mostrando una predisposición investigadora, voluntaria, e innovadora para los aprendizajes que se va a conocer con el trabajo colaborativo.

## REFERENCIAS

- Acebedo, M. (2020). *Reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica en los docentes de una institución educativa pública, año 2020*. Universidad César Vallejo. Tesis para obtener el grado académico de: maestra en administración de la educación. Trujillo, Perú. <https://n9.cl/hvoyp>
- Amaro, F. (2011). *Reflexión sobre la práctica docente*. Monografías. Monterrey, Nuevo León, México. <https://n9.cl/nd7um>
- Arteaga, G. (2020). ¿Qué es el análisis de datos? Métodos, técnicas y herramientas. *Testsiteforme*. <https://n9.cl/vxcoc>
- Arteaga, G. (2020). Enfoque cuantitativo: métodos, fortalezas y debilidades. *Testsiteforme*. <https://n9.cl/46p0g>
- Aubert, A., Flecha, A., García, C., Flecha, R., & Racionero, S. (2008). *Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información*. Barcelona: Hipatia. <https://n9.cl/osd76>
- Ayala, M. (2021). *Investigación transversal*. Lifeder. Recuperado de <https://n9.cl/lojsa>
- Ayquipa, M. (2020). *Aplicación de la propuesta “grupos de interaprendizaje” (GIA) en el desempeño docente en la institución educativa Manuel A. Odría de Tacna, 2018*. Universidad Privada de Tacna. Trabajo de investigación para obtener el grado académico de: magíster en docencia universitaria y gestión educativa, Tacna-Perú. <https://n9.cl/1itvd2>
- Basantes, A. & Santiesteban, I. (2019). Aprendizaje cooperativo, estudio diagnóstico desde la perspectiva de los docentes. *Conrado*, 15(67), 200-204. Epub 2019. Recuperado de <https://n9.cl/2yedq>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, humanidades y ciencias sociales*. Mexico: Pearson Educación.
- Beteille, T. (2020). Apoyando a los maestros durante la pandemia del COVID-19 (coronavirus). Publicado en *Education for Global Development*. <https://n9.cl/rpbri>
- Calderón, K. (2019). *La formación permanente de los grupos de interaprendizaje y la mejora del desempeño docente de la Red Educativa a Zona Lago – Ilave Puno*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis

- para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación. Lima-Perú. <https://n9.cl/ilj2dp>
- Castillo, C. (2018). *Relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primario, del distrito Mariano Nicolás Valcárcel - Camaná – 2018*. Universidad Nacional de San Agustín. Trabajo académico para obtener el título de segunda especialidad en: dirección y gestión de instituciones educativas, Camaná, Arequipa-Perú. <https://n9.cl/e7ik6>
- Celi, M., y Gonzales, E. (2018). *Estrategias metodológicas centradas en el aprendizaje colaborativo*. (Tesis de grado). Recuperado de <https://n9.cl/sv7wp>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editorial Interamericana editores, S.A. de C.V. <https://n9.cl/98b78>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill. <https://n9.cl/qck9c>
- Comte, A. (1875). *Principios de filosofía positiva*. Imprenta de la librería del mercurio. [file:///C:/Users/LUIS/Downloads/principios-de-filosofia-positiva%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LUIS/Downloads/principios-de-filosofia-positiva%20(1).pdf)
- ConceptoDefinición, (2018). Definición de convivencia escolar. Recuperado de: <https://n9.cl/1ruj6>
- Cruz, M., González, V., y Sisa, T. (2020). La importancia de la estadística y el aprendizaje colaborativo en los institutos superiores tecnológicos de la provincia de Bolívar, Ecuador. *DELECTUS-Revista científica*, INICC-PERÚ, 4(1), 105-115. Recuperado de <https://n9.cl/wrqd0>
- Dewey, J. (2004). *Experiencia y educación*. Editorial Biblioteca Nueva, S.L. Madrid, 2004, 2010. <https://n9.cl/hdxb1>
- Dewey, J. (1989). *Como pensamos: Nueva exposición de la relación entre pensamiento y proceso educativo*. Barcelona: Paidós <https://n9.cl/2kcjot>
- Domínguez, J. (2015). *Manual de metodología de investigación científica*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote-Ancash-Perú.
- Elboj, C.; Puigdemívol, I.; Soler, M. y Valls, R. (2006). *Comunidades de aprendizaje*. Transformar la Educación. Barcelona, España; 5ta Ed. Editorial Graó.

- Ferrer, G. (2005). Hacia la excelencia educativa en las comunidades de aprendizaje: participación, interactividad y aprendizaje. Universitat Autònoma de Barcelona. Fòrum IDEA1 08193 Bellaterra (Barcelona). Spain. <https://n9.cl/y2vxx>
- Flecha, R. y Puigvert, L. (2005). Las comunidades de aprendizaje: una apuesta por la igualdad educativa. Universidad de Barcelona, España. <https://n9.cl/qx52q>
- Gamboa, M. (2018). Estadística aplicada en la investigación educativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Año: V Número: 2 Artículo no. 5 período: Octubre, 2017–enero 2018. <https://n9.cl/47wem>
- Goicochea, J. y Sánchez, S. (2018). *Trabajo colegiado y desempeño docente en la I.E. “Zenobio Zumaeta” del centro poblado el Ron – Amazonas 2018*. Universidad César Vallejo. Tesis para obtener el grado académico de: maestro en administración de la educación. Perú. <https://n9.cl/2k0av>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México
- Huaripaucar, E. (2021). *Comunidades profesionales de aprendizaje para efectivizar el trabajo colegiado en instituciones educativas de educación secundaria de la ugel 02*. Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Lima-Perú. <https://n9.cl/lpc8f>
- Johnson, D., Johnson, R., y Smith, K. (1997). *El aprendizaje cooperativo regresa a la universidad: ¿qué evidencia existe de que funciona?* Universidad de Minesota 60 Peik Hall. 159 Pillsbury Drive, S.E.
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Tesis para lograr el grado de magíster en administración de empresas. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. <https://n9.cl/qsvdp>
- López, A & Reyes, R. (2017). Trabajo colegiado; estrategia de mejoramiento en las prácticas de enseñanza y de aprendizaje en la Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan. Municipio de la Paz. México. 2017. <https://n9.cl/qbrh3>

- Luna, G. y Cano, A. (2018). Innovar desde la telesecundaria a través de la conformación de comunidades profesionales de aprendizaje. *Innov. educ. (Méx. DF)* [online]. 2018, vol.18, n.77, pp.165-181. ISSN 1665-2673. <https://n9.cl/e5s47>
- Maldonado, A. (2015). *La metodología de la investigación*. <https://n9.cl/umtmg0>
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Universidad Oberta de Catalunya. <https://n9.cl/2fnxy>
- MINEDU, (2005). *Manual para los grupos de interaprendizaje -GIA*. Lima: Minedu. Recuperado el 20 de diciembre de 2018. <https://n9.cl/2i429>
- MINEDU, (2019). *Guía del participante docente, programa de formación secundaria*. <https://n9.cl/qxgvm>
- MINEDU, (2021). RVM N° 109-2021-MINEDU. Documento Normativo “Implementación del programa de formación y capacitación permanente durante el año 2021”
- MINEDU, (2021). Orientaciones para el desarrollo de las comunidades de aprendizaje profesional (CAP) en las redes educativas (RE) en el marco del servicio educativo a distancia. <https://n9.cl/usjfh>
- MINEDU-UNESCO (2017). Programas de formación docente en servicio en el Perú: experiencias y aprendizajes durante el periodo 2011 – 2015. Lima: UNESCO. <https://n9.cl/h25e6>
- MINEDU, (2021). Guía para la gestión escolar en ii.ee. y programas educativos de educación básica. <https://n9.cl/yfn2t>
- Moreira, M. (2003). *Lenguaje y aprendizaje significativo*. Conferencia de cierre del IV Encuentro Internacional sobre Aprendizaje Significativo, Maragogi, AL, Brasil, 2003. <https://n9.cl/bkz5w>
- Neill, D. A., Quezada Abad, C., y Arce Rodríguez, J. (2018). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Machala: Universidad Técnica de Machala. <https://acortar.link/qGMC6M>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Pérez, J. (2006). La gestión participativa. *Fundación por la motivación de los recursos humanos*. <https://n9.cl/omnzv>
- Ramírez, F. (2012). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Editorial Panapo. Caracas.

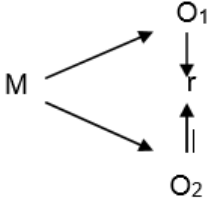
- Romero, F. (2009). Aprendizaje significativo y constructivismo. *Federación de enseñanza de CC.OO. de Andalucía*, revista digital para profesionales de la enseñanza. <https://n9.cl/dsk6>
- Rosado, J. (2019). La importancia de la investigación en tiempos de crisis. *Fundación para la investigación social avanzada*. Madrid-España. <https://n9.cl/mn2ww>
- Rus, E. (2020). Investigación correlacional. *Economipedia.com*. <https://n9.cl/lydcwo>
- Salinas, J. (2021). *Trabajo colegiado y práctica docente de una Institución educativa, Machala, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/enk12>
- SEP, (2015). Elementos básicos para el trabajo colegiado. *Secretaría de educación pública SEP*. Subsecretaría de educación media superior. Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V.(IEPSA), C.P.09830, México, D.F. <https://n9.cl/io6dz>
- Sotelo, F. (2018). *La comunicación interna y la cultura organizacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://bit.ly/30BUoF4>
- Sullcaray, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Fondo editorial de la Universidad Continental. Lima-Perú
- UNESCO (2020). *Apoyar a los docentes y al personal educativo en tiempos de crisis*. Nota temática nº 2.2 abril de 2020. <https://n9.cl/nw7hc>
- Universidad César Vallejo, (2020). *Código de ética en investigación*. Vicerrectorado de investigación.
- Westreicher, G. (2020). Encuesta. *Economipedia.com*. <https://n9.cl/zrd7l>
- Yentzen, E, (2012). Teoría general de la creatividad. *Polis: Revista latinoamericana*. <https://n9.cl/4os4j>

## **ANEXOS**



## Anexo 1 Matriz de consistencia

| <b>TÍTULO: Grupos de interaprendizaje docente y trabajo colegiado en instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí, Arequipa, 2022</b>  |                  |                  |   |                    |              |  |                       |  |   |  |  |  |  |  |
|---|------------------|------------------|---|--------------------|--------------|--|-----------------------|--|---|--|--|--|--|--|
| <b>AUTOR: Roberto Dino Ancco Sevinchá</b>   |                  |                  |   |                    |              |  |                       |  |   |  |  |  |  |  |
| <b>PROBLEMA</b>   | <b>OBJETIVOS</b> | <b>HIPÓTESIS</b> | <b>VARIABLES E INDICADORES</b>  |                    |              |  |                       |  |   |  |  |  |  |  |
| <p><b>General:</b><br/>¿Cuál es la relación entre los grupos de interaprendizaje docente y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022?</p> <p><b>Específicas</b><br/>1. ¿Cuál es la relación de la participación activa y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022?<br/>2. ¿Cuál es la relación de la creatividad docente y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022?<br/>3. ¿Cuál es la relación de las experiencias sumadas y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022?<br/>4. ¿Cuál es la relación del clima de confianza y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022?<br/>5. ¿Cuál es la relación de la predisposición al aprendizaje y</p>   |                  |                  | <b>Variable 1: Grupos de interaprendizaje docente</b>   |                    |              |  |                       |  |   |  |  |  |  |  |
|   |                  |                  | <b>Dimensiones</b>  | <b>Indicadores</b> | <b>Ítems</b> | <b>Escala</b>  | <b>Niveles/rangos</b> |  |   |  |  |  |  |  |
| <p><b>General:</b><br/>Determinar la relación entre los grupos de interaprendizaje docente y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.</p> <p><b>Específicas</b><br/>1. Determinar la relación de la participación activa y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.<br/>2. Determinar la relación de la creatividad docente y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.<br/>3. Determinar la relación de las experiencias sumadas y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.<br/>4. Determinar la relación del clima de confianza y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022<br/>5. Determinar la relación de la predisposición al aprendizaje y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con</p> |                  |                  | <p><b>General:</b><br/>Existe relación significativa entre los grupos de interaprendizaje docente y el trabajo colegiado en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.</p> <p><b>Específicas</b><br/>1. Existe relación significativa entre la participación activa y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.<br/>2. Existe relación significativa entre la creatividad docente y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022.<br/>3. Existe relación significativa entre las experiencias acumuladas y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL educativas públicas JEC en Caravelí. Arequipa, 2022.<br/>4. Existe relación significativa entre el clima de confianza y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022</p> |                    |              | <p>D1: Participación activa<br/>Generación de experiencias de participación.<br/>Conocimientos compartidos.<br/>Desarrollo de ambientes adecuados de aprendizaje.</p> <p>D2: Creatividad docente<br/>Desarrollo de conocimientos nuevos.<br/>Experiencias particulares compartidas.<br/>Priorización de necesidades de los actores educativos.</p> <p>D3: Experiencias sumadas<br/>Clima de confianza y conocimientos nuevos.<br/>Conocimiento colaborativo.</p> <p>D4: Clima de confianza,<br/>Comunicación fluida.<br/>Pertenencia de grupo.<br/>Rechazo al temor y el respeto mutuo.</p> <p>D5: Predisposición al aprendizaje.<br/>Disponibilidad a los aprendizajes.<br/>Escucha activa.</p> |                       |  | <p>1<br/>2<br/>3<br/>4<br/>5<br/>6<br/>7<br/>8<br/>9<br/>10<br/>11<br/>12<br/>13</p> <p>(1) Nunca<br/>(2) Casi nunca<br/>(3) A veces<br/>(4) Casi siempre<br/>(5) Siempre</p> |  |  | <p>Insatisfactorio.<br/>Algo satisfactorio.<br/>Medianamente satisfactorio.<br/>Satisfactorio.</p> |  |  |
|   |                  |                  | <b>Variable 2: Trabajo colegiado</b>  |                    |              |  |                       |  |   |  |  |  |  |  |
|   |                  |                  | <b>Dimensiones</b>  | <b>Indicadores</b> | <b>Ítems</b> | <b>Escala</b>  | <b>Niveles/rangos</b> |  |   |  |  |  |  |  |
|   |                  |                  | <p>D1: Reflexión de la práctica docente<br/>Intercambio de experiencias.<br/>Trabajo colaborativo.<br/>Diálogo reflexivo.<br/>Toma de decisiones.</p> <p>D2: Convivencia escolar<br/>Convivencia en un clima de armonía.<br/>Participación comprometida y democrática.</p> <p>D3: Construcción de aprendizajes<br/>Aportación activa.<br/>Conocimientos previos.</p> <p>D4: Promoción de comunidades de aprendizaje<br/>Participación educativa de la comunidad.<br/>Modelo dialógico de resolución.<br/>Formación dialógica pedagógica.</p>  |                    |              | <p>1<br/>2<br/>3<br/>4<br/>5<br/>6<br/>7<br/>8<br/>9<br/>10<br/>11</p> <p>(1) Nunca<br/>(2) Casi nunca<br/>(3) A veces<br/>(4) Casi siempre<br/>(5) Siempre</p>  |                       |  | <p>Insatisfactorio.<br/>Algo satisfactorio.<br/>Medianamente satisfactorio.<br/>Satisfactorio.</p>  |  |  |  |  |  |

| <p>el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022?</p>  | <p>jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022</p> | <p>5. Existe relación significativa entre la predisposición al aprendizaje y el trabajo colegiado en las Instituciones educativas con jornada escolar completa en la UGEL Caravelí. Arequipa, 2022</p> |   |  |  |  |  |
|--|---|--|---|--|--|--|--|
| <p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p>   |   | <p><b>Población y muestra</b></p>  | <p><b>Instrumentos</b></p>  |  | <p><b>Método de análisis</b></p>           |  |  |
| <p>Enfoque: Cuantitativo<br/>           Tipo: Aplicada<br/>           Diseño: No experimental, Transversal y Correlacional</p>  <p>M: muestra<br/>           Donde O<sub>1</sub>: grupos de interaprendizaje docente<br/>           Donde O<sub>2</sub>: trabajo colegiado<br/>           r: correlación entre las variables<br/>           Método:<br/>           hipotético-deductivo</p> |   | <p>Población: 80 colaboradores<br/>           Muestra: Muestra censal. 80 colaboradores.</p>   | <p>V1 Grupos de interaprendizaje docente.<br/>           Técnica: Encuesta<br/>           Instrumentos: Cuestionario<br/>           V2: Trabajo colegiado.<br/>           Técnica: Encuesta.<br/>           Instrumento: Cuestionario</p> |  | <p>Análisis descriptivo e inferencial.</p> |  |  |

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

### Matriz de operacionalización de los grupos de interaprendizaje de docentes

| Variable de estudio                | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones                    | Indicadores   | Escala de medición  | Niveles y rangos según dimensiones  | Niveles y rangos según variables   |
|------------------------------------|--|---|--------------------------------|---|---|---|--|
| Grupos de interaprendizaje docente | Los grupos de interaprendizaje, son ámbitos de interaprendizaje que alude un desarrollo colaborativo y participativo que involucre a todos los miembros de la institución, conformando grupos de trabajo interdisciplinario aportando diversas opiniones, sugerencias y alternativas relacionados con los puntos a tratar establecidos en la reunión (MINEDU, 2005). | Los grupos de interaprendizaje se medirán a través del instrumento del cuestionario que será elaborado por el investigador donde se evaluará 5 dimensiones: participación activa, creatividad, experiencias sumadas, clima de confianza, predisposición al aprendizaje. | Participación activa           | Generación de experiencias de participación.<br>Conocimientos compartidos.<br>Desarrollo de ambientes adecuados de aprendizaje.         | (1) Nunca<br>(2) Casi nunca<br>(3) A veces<br>(4) Casi siempre<br>(5) Siempre | Insatisfactorio (1-3)<br>Algo satisfactorio (4-6)<br>Medianamente satisfactorio (7-10)<br>Satisfactorio (11-15) | Insatisfactorio.<br><br>Algo satisfactorio.<br><br>Medianamente satisfactorio.<br><br>Satisfactorio. |
|                                    |  |   | Creatividad docente            | Desarrollo de conocimientos nuevos.<br>Experiencias particulares compartidas.<br>Priorización de necesidades de los actores educativos. |   | Insatisfactorio (1-3)<br>Algo satisfactorio (4-6)<br>Medianamente satisfactorio (7-10)<br>Satisfactorio (11-15) |  |
|                                    |  |   | Experiencias sumadas           | Clima de confianza y conocimientos nuevos.<br>Conocimiento colaborativo.  |   | Insatisfactorio (1-3)<br>Algo satisfactorio (4-6)<br>Medianamente satisfactorio (7-10)<br>Satisfactorio (11-15) |  |
|                                    |  |   | Clima de confianza,            | Comunicación fluida.<br>Pertenencia de grupo.<br>Rechazo al temor y el respeto mutuo.   |   | Insatisfactorio (1-3)<br>Algo satisfactorio (4-6)<br>Medianamente satisfactorio (7-10)<br>Satisfactorio (11-15) |  |
|                                    |  |   | Predisposición al aprendizaje. | Disponibilidad al aprendizaje.<br>Escucha activa.   |   | Insatisfactorio (1-3)<br>Algo satisfactorio (4-6)<br>Medianamente satisfactorio (7-10)<br>Satisfactorio (11-15) |  |

Nota: Adaptado de Sotelo, F. (2018). *La comunicación interna y la cultura organizacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

Matriz de operacionalización de Trabajo colegiado

| Variable de estudio | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones                             | Indicadores  | Escala de medición  | Niveles y rangos según dimensiones  | Niveles y rangos según variables   |
|---------------------|---|--|---|--|---|---|--|
| Trabajo colegiado   | Son espacios de reflexión de docentes y directivos que se caracterizan por promover un trabajo pedagógico coordinado, dialogado y retroalimentado de manera permanente que permite la construcción de saberes pedagógicos, establecer acuerdos y definir propuestas de mejora, a partir de la participación activa de los miembros de una IE o red educativa para promover las comunidades profesionales de aprendizaje, (RVM N° 109-MINEDU, 2021). | El trabajo colegiado se medirá a través del instrumento del cuestionario que será elaborado por el investigador donde se evaluará 4 dimensiones: Reflexión de la práctica docente, Convivencia escolar, construcción de aprendizajes, promoción de comunidades de aprendizaje. | Reflexión de la práctica docente        | Intercambio de experiencias.<br>Trabajo colaborativo.<br>Diálogo reflexivo.<br>Toma de decisiones              | (1) Nunca<br>(2) Casi nunca<br>(3) A veces<br>(4) Casi siempre<br>(5) Siempre | Insatisfactorio (1-3)<br>Algo satisfactorio (4-6)<br>Medianamente satisfactorio (7-10)<br>Satisfactorio (11-15) | Insatisfactorio.<br><br>Algo satisfactorio.<br><br>Medianamente satisfactorio. |
|                     |   |  | Convivencia escolar                     | Convivencia en un clima de armonía.<br>Participación comprometida y democrática.                               |   | Insatisfactorio (1-3)<br>Algo satisfactorio (4-6)<br>Medianamente satisfactorio (7-10)<br>Satisfactorio (11-15) | Satisfactorio.   |
|                     |   |  | Construcción de aprendizajes            | Aportación activa.<br>Conocimientos previos.   |   | Insatisfactorio (1-3)<br>Algo satisfactorio (4-6)<br>Medianamente satisfactorio (7-10)<br>Satisfactorio (11-15) |  |
|                     |   |  | Promoción de comunidades de aprendizaje | Participación educativa de la comunidad.<br>Modelo dialógico de resolución.<br>Formación dialógica pedagógica. |   | Insatisfactorio (1-3)<br>Algo satisfactorio (4-6)<br>Medianamente satisfactorio (7-10)<br>Satisfactorio (11-15) |  |

Nota: Adaptado de Sotelo, F. (2018). *La comunicación interna y la cultura organizacional en el departamento de patología clínica de un Hospital de Essalud, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.

## Anexo 3 Instrumentos de la investigación

### Cuestionario de grupos de interaprendizaje docente

**Nunca (1)    Casi nunca (2)    A veces (3)    Casi siempre (4)    Siempre (5)**

|    | <b>Dimensión 1: participación activa</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1  | ¿Participa en actividades de su institución educativa, redes o pasantías para generar experiencias compartidas?  |          |          |          |          |          |
| 2  | ¿Comparte información y conocimientos novedosos para actualizarse de forma conjunta en temas que permitan mejorar su práctica pedagógica?                        |          |          |          |          |          |
| 3  | ¿Demuestra compromiso y competencia en el cumplimiento de funciones entre sus compañeros de trabajo y líderes?   |          |          |          |          |          |
|    | <b>Dimensión 2: creatividad docente</b>  |          |          |          |          |          |
| 4  | ¿Demuestra interés y motivación por conocer y desarrollar conocimientos nuevos relacionados a su profesión?  |          |          |          |          |          |
| 5  | ¿Indaga y comparte estrategias pedagógicas que le han brindado buenas experiencias en su labor pedagógica?   |          |          |          |          |          |
| 6  | ¿Se desenvuelve oportunamente en situaciones adversas a fin de que no afecte su trabajo priorizando temas según sus necesidades?                                 |          |          |          |          |          |
|    | <b>Dimensión 3: experiencias sumadas</b>   |          |          |          |          |          |
| 7  | ¿Promueve un clima de confianza favorable para el trabajo colaborativo?  |          |          |          |          |          |
| 8  | ¿Fomenta conocimientos colaborativos entre sus compañeros en busca de enriquecer su desempeño?   |          |          |          |          |          |
|    | <b>Dimensión 4: clima de confianza</b>   |          |          |          |          |          |
| 9  | ¿La comunicación entre el directivo, coordinadores y colaboradores se realiza de manera oportuna y sincera en las reuniones de trabajo?                          |          |          |          |          |          |
| 10 | ¿Me identifico como un miembro participativo, empático y asertivo en el desempeño de mis responsabilidades y alternativas de solución?                           |          |          |          |          |          |
| 11 | ¿Soy lo suficientemente competente para brindar opiniones fomentando el respeto sin presión de grupo?  |          |          |          |          |          |
|    | <b>Dimensión 5: predisposición al aprendizaje</b>  |          |          |          |          |          |
| 12 | ¿Demuestro disponibilidad cuando la institución ofrece orientaciones y capacitaciones constantes en promoción de conocimientos novedosos afines a nuestra labor? |          |          |          |          |          |
| 13 | ¿Los directivos y colaboradores muestran disponibilidad al diálogo y atención en un momento oportuno?  |          |          |          |          |          |

## Cuestionario de Trabajo colegiado

**Nunca (1)    Casi nunca (2)    A veces (3)    Casi siempre (4)    Siempre (5)**

|    | <b>Dimensión 1: Reflexión de la práctica docente</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1  | ¿En el desarrollo de las reuniones se brinda la oportunidad de escuchar todas las propuestas de los integrantes y se determina su atención según el grado de urgencia? |          |          |          |          |          |
| 2  | ¿Se aprecia la existencia de un trabajo colaborativo en las reuniones de trabajo?  |          |          |          |          |          |
| 3  | ¿Los directivos y docentes muestran disposición al diálogo reflexivo ante cualquier dificultad en su práctica docente?   |          |          |          |          |          |
| 4  | ¿Las reuniones de trabajo realizadas con los docentes permiten efectuar cambios en la estructura de sus planificaciones y desempeño?                                   |          |          |          |          |          |
|    | <b>Dimensión 2: Convivencia escolar</b>  |          |          |          |          |          |
| 5  | ¿El equipo directivo promueve las relaciones interpersonales favorables y el respeto mutuo entre los docentes de la I. E?  |          |          |          |          |          |
| 6  | ¿El directivo considera e incluye a los docentes en la toma de decisiones sobre asuntos relacionados a su labor de manera democrática?                                 |          |          |          |          |          |
|    | <b>Dimensión 3: construcción de aprendizajes</b>   |          |          |          |          |          |
| 7  | ¿Tu aporte individual es perseverante en el trabajo colegiado aportando al reconocimiento grupal?  |          |          |          |          |          |
| 8  | ¿Indaga y se actualiza sobre el tema a desarrollar en cada sesión colegiada?   |          |          |          |          |          |
|    | <b>Dimensión 4: promoción de comunidades de aprendizaje.</b>   |          |          |          |          |          |
| 9  | ¿Motiva el desarrollo de espacios propicios en la comunidad educativa para la reflexión colaborativa?  |          |          |          |          |          |
| 10 | ¿Coparticipo de forma asertiva y empática en el cumplimiento de mis funciones y en la resolución de problemas?   |          |          |          |          |          |
| 11 | ¿Expongo estrategias novedosas y adecuadas al grupo para potenciar nuestra formación pedagógica?   |          |          |          |          |          |

## Anexo 4. Validación de instrumentos por expertos

### Validación del experto 1:

15/5/22, 16:24



#### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado  | Grado o Título  | Institución   |
|---|---|---|
| CALDERON CANSINO,<br>GLORIA NEIL<br>L.E. 02261083 | <b>LICENCIADO EN EDUCACION</b><br>PRIMARIA<br>Fecha de diploma: 03/11/2006<br>Modalidad de estudios: -  | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR<br>CÁCERES VELÁSQUEZ<br><b>PERU</b> |
| CALDERON CANSINO,<br>GLORIA NEIL<br>L.E. 02261083 | <b>LICENCIADA EN EDUCACION</b><br>PRIMARIA<br>Fecha de diploma: 03/11/2006<br>Modalidad de estudios: -  | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR<br>CÁCERES VELÁSQUEZ<br><b>PERU</b> |
| CALDERON CANSINO,<br>GLORIA NEIL<br>DNI 02261083  | <b>SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL</b><br>EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL<br>Fecha de diploma: 21/08/2009<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)                  | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR<br>CÁCERES VELÁSQUEZ<br><b>PERU</b> |
| CALDERON CANSINO,<br>GLORIA NEIL<br>DNI 02261083  | <b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b><br>Fecha de diploma: 24/11/1995<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)   | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL<br>ALTIPLANO<br><b>PERU</b>          |
| CALDERON CANSINO,<br>GLORIA NEIL<br>DNI 02261083  | <b>LICENCIADA EN EDUCACION</b><br>FISICO MATEMATICAS<br>Fecha de diploma: 09/02/1996<br>Modalidad de estudios: -  | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL<br>ALTIPLANO<br><b>PERU</b>          |
| CALDERON CANSINO,<br>GLORIA NEIL<br>DNI 02261083  | <b>MAGISTER EN EDUCACION</b><br>MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN<br>EDUCACION SUPERIOR<br>Fecha de diploma: 27/06/2012<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO<br>HEREDIA<br><b>PERU</b>        |

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE DOCENTE

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Gloria Neil Calderón Cansino

**DNI:** 02261083

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR

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

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

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

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

**Viernes 13 de Mayo del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante**



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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Gloria Neil Calderón Cansino

**DNI:** 02261083

**Especialidad del validador:** **MAGISTER EN EDUCACION** MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR

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

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

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

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

**Viernes 13 de Mayo del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante**

## Validación del experto 2:

15/5/22, 16:23



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado                                     | Grado o Título  | Institución   |
|--|---|---|
| HANCCO HANCCO,<br>SALUSTIANO<br>DNI 02284055 | <b>BACHILLER EN EDUCACION</b><br>Fecha de diploma: 22/05/1992<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)  | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN<br>AGUSTÍN DE AREQUIPA<br><b>PERU</b> |
| HANCCO HANCCO,<br>SALUSTIANO<br>DNI 02284055 | <b>LICENCIADO EN EDUCACION</b><br>EDUCACION PRIMARIA<br>Fecha de diploma: 16/09/1994<br>Modalidad de estudios: -  | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN<br>AGUSTÍN DE AREQUIPA<br><b>PERU</b> |
| HANCCO HANCCO,<br>SALUSTIANO<br>DNI 02284055 | <b>MAESTRO/MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA<br/>EDUCACION</b><br>Fecha de diploma: 02/03/17<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 01/07/2011<br>Fecha egreso: 31/12/2012                             | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR<br>VALLEJO<br><b>PERU</b>               |
| HANCCO HANCCO,<br>SALUSTIANO<br>DNI 02284055 | <b>TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN<br/>EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL</b><br>Fecha de diploma: 08/03/19<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 30/03/2017<br>Fecha egreso: 30/12/2017 | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR<br>CÁCERES VELÁSQUEZ<br><b>PERU</b>     |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE DOCENTE**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Salustiano Hanco Hanco

**DNI:** 02284055

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

**Viernes 15 de Mayo del 2022**



**Firma del Experto Informante**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.


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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Salustiano Hanco Hanco

**DNI:** 02284055

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

**Viernes 15 de Mayo del 2022**



-----

**Firma del Experto Informante**

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

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

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

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

### Validación del experto 3:

15/5/22, 16:09



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

#### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado                                   | Grado o Título  | Institución   |
|--|---|---|
| PUMA HILARI, ALEX<br>KOLBE<br>DNI 43103228 | <b>BACHILLER EN ADMINISTRACION Y<br/>MARKETING</b><br>Fecha de diploma: 12/10/2012<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES<br>VELÁSQUEZ<br><i>PERU</i> |
| PUMA HILARI, ALEX<br>KOLBE<br>DNI 43103228 | <b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y<br/>MARKETING</b><br>Fecha de diploma: 27/12/2013<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES<br>VELÁSQUEZ<br><i>PERU</i> |
| PUMA HILARI, ALEX<br>KOLBE<br>DNI 43103228 | <b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b><br>Fecha de diploma: 22/06/15<br>Modalidad de estudios: <b>PRESENCIAL</b><br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)   | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO<br><i>PERU</i>              |

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE DOCENTE

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable**                     **Aplicable después de corregir**                     **No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Alex Kolbe Puma Hilari

**DNI:** 43103228

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN GESTION PUBLICA

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

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

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

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

**Viernes 15 de Mayo del 2022**



-----

**Firma del Experto Informante**

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

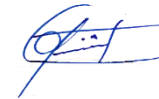
**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [X]**                    **Aplicable después de corregir [ ]**                    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Alex Kolbe Puma Hilari

**DNI:** 43103228

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN GESTION PUBLICA

**Viernes 15 de Mayo del 2022**



-----

**Firma del Experto Informante**

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

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

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

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

## Anexo 5 Prueba de confiabilidad

### PREVENCIÓN DE EVENTOS ADVERSOS:

#### GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE DOCENTE

| N° | NOMINACIÓN | D1 |    |    | D2 |    |    | D3 |    | D4 |     |     | D5  |     |
|----|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|
|    |            | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 |
| 1  | DOCENTE 1  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 2  | DOCENTE 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 3  | DOCENTE 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 4   | 4   | 3   |
| 4  | DOCENTE 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4   | 5   | 5   | 4   |
| 5  | DOCENTE 5  | 2  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 6  | DOCENTE 6  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 7  | DOCENTE 7  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4   | 5   | 4   | 4   |
| 8  | DOCENTE 8  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 9  | DOCENTE 9  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 10 | DOCENTE 10 | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 11 | DOCENTE 11 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 12 | DOCENTE 12 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 13 | DOCENTE 13 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 14 | DOCENTE 14 | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 5   | 5   | 3   | 3   |
| 15 | DOCENTE 15 | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 4   | 5   | 4   |
| 16 | DOCENTE 16 | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 17 | DOCENTE 17 | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5   | 4   | 4   | 3   |
| 18 | DOCENTE 18 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 19 | DOCENTE 19 | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   |
| 20 | DOCENTE 20 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   |

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .869             | 13             |



### Estadísticas de total de elemento

|   | Media de escala<br>si el elemento<br>se ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|---|--|--|--|--|
| ¿Participa en actividades de su institución educativa, redes o pasantías para generar experiencias compartidas?                           | 51.15  | 27.292   | .376   | .877   |
| ¿Comparte información y conocimientos novedosos para actualizarse de forma conjunta en temas que permitan mejorar su práctica pedagógica? | 51.30  | 26.011   | .755   | .845   |
| ¿Demuestra compromiso y competencia en el cumplimiento de funciones entre sus compañeros de trabajo y líderes?                            | 50.80  | 27.326   | .607   | .855   |
| ¿Demuestra interés y motivación por conocer y desarrollar conocimientos nuevos relacionados a su profesión?                               | 50.65  | 28.450   | .573   | .858   |
| ¿Indaga y comparte estrategias pedagógicas que le han brindado buenas experiencias en su labor pedagógica?                                | 51.30  | 27.484   | .623   | .854   |
| ¿Se desenvuelve oportunamente en situaciones adversas a fin de que no afecte su trabajo priorizando temas según sus necesidades?          | 50.95  | 26.997   | .641   | .853   |

|  |       |        |      |      |
|--|-------|--------|------|------|
| ¿Promueve un clima de confianza favorable para el trabajo colaborativo?  | 50.40 | 30.884 | .270 | .871 |
| ¿Fomenta conocimientos colaborativos entre sus compañeros en busca de enriquecer su desempeño?   | 50.90 | 27.253 | .583 | .856 |
| ¿La comunicación entre el directivo, coordinadores y colaboradores se realiza de manera oportuna y sincera en las reuniones de trabajo?                          | 50.95 | 26.471 | .811 | .844 |
| ¿Me identifico como un miembro participativo, empático y asertivo en el desempeño de mis responsabilidades y alternativas de solución?                           | 50.60 | 28.884 | .611 | .857 |
| ¿Soy lo suficientemente competente de brindar opiniones fomentando el respeto sin presión de grupo?  | 50.60 | 29.832 | .432 | .865 |
| ¿Demuestro disponibilidad cuando la institución ofrece orientaciones y capacitaciones constantes en promoción de conocimientos novedosos afines a nuestra labor? | 50.65 | 28.555 | .556 | .859 |
| ¿Los directivos y colaboradores muestran disponibilidad al diálogo y atención en un momento oportuno?  | 50.95 | 28.682 | .365 | .871 |

## PREVENCIÓN DE EVENTOS ADVERSOS: TRABAJO COLEGIADO

| N° | NOMINACIÓN | D1 |    |    |    | D2 |    | D3 |    | D4 |     |     |
|----|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
|    |            | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 |
| 1  | DOCENTE 1  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   |
| 2  | DOCENTE 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   |
| 3  | DOCENTE 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 5   |
| 4  | DOCENTE 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   |
| 5  | DOCENTE 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   |
| 6  | DOCENTE 6  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 4   |
| 7  | DOCENTE 7  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   |
| 8  | DOCENTE 8  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   |
| 9  | DOCENTE 9  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   |
| 10 | DOCENTE 10 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   |
| 11 | DOCENTE 11 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   |
| 12 | DOCENTE 12 | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 4   |
| 13 | DOCENTE 13 | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   |
| 14 | DOCENTE 14 | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5   | 3   |
| 15 | DOCENTE 15 | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   |
| 16 | DOCENTE 16 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   |
| 17 | DOCENTE 17 | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4   | 5   |
| 18 | DOCENTE 18 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   |
| 19 | DOCENTE 19 | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5   | 3   |
| 20 | DOCENTE 20 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   |

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .918             | 11             |

### Estadísticas de total de elemento

|  | Media de escala<br>si el elemento<br>se ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|--|--|--|--|--|
| ¿En el desarrollo de las reuniones se brinda la oportunidad de escuchar todas las propuestas de los integrantes y se determina su atención según el grado de urgencia? | 41.15  | 27.292   | .663   | .912   |
| ¿Se aprecia la existencia de un trabajo colaborativo en las reuniones de trabajo?  | 41.45  | 27.103   | .649   | .912   |
| ¿Los directivos y docentes muestran disposición al diálogo reflexivo ante cualquier dificultad en su práctica docente?   | 41.35  | 27.082   | .677   | .911   |
| ¿Las reuniones de trabajo realizados con los docentes permiten efectuar cambios en la estructura de sus planificaciones y desempeño?                                   | 41.60  | 26.989   | .703   | .910   |
| ¿El equipo directivo promueve las relaciones interpersonales favorables y el respeto mutuo entre los docentes de la I. E?  | 41.25  | 27.250   | .612   | .914   |
| ¿El directivo considera e incluye a los docentes en la toma de decisiones sobre asuntos relacionados a su labor de manera democrática?                                 | 41.35  | 26.450   | .688   | .911   |

|  |       |        |      |      |
|--|-------|--------|------|------|
| ¿Tu aporte individual es perseverante en el trabajo colegiado aportando al reconocimiento grupal?              | 41.55 | 25.945 | .728 | .909 |
| ¿Indaga y se actualiza sobre el tema a desarrollar en cada sesión colegiada?                                   | 41.40 | 26.358 | .822 | .904 |
| ¿Motiva el desarrollo de espacios propicios en la comunidad educativa para la reflexión colaborativa?          | 41.35 | 27.187 | .764 | .908 |
| ¿Coparticipo de forma asertiva y empática en el cumplimiento de mis funciones y en la resolución de problemas? | 41.25 | 29.461 | .547 | .917 |
| ¿Expongo estrategias novedosas y adecuadas al grupo para potenciar nuestra formación pedagógica?               | 41.80 | 26.484 | .663 | .912 |

## Anexo 6 Prueba de normalidad

### Hipótesis general

|                                    | Pruebas de normalidad           |    |      |              |    |      |
|------------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                                    | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                                    | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Grupos de interaprendizaje docente | .091                            | 80 | .098 | .977         | 80 | .150 |
| Trabajo colegiado                  | .111                            | 80 | .017 | .959         | 80 | .012 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Hipótesis específica 1

|                      | Pruebas de normalidad           |    |      |              |    |      |
|----------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                      | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                      | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Participación activa | .170                            | 80 | .000 | .917         | 80 | .000 |
| Trabajo colegiado    | .111                            | 80 | .017 | .959         | 80 | .012 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Hipótesis específica 2

|                     | Pruebas de normalidad           |    |      |              |    |      |
|---------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                     | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                     | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Creatividad docente | .157                            | 80 | .000 | .939         | 80 | .001 |
| Trabajo colegiado   | .111                            | 80 | .017 | .959         | 80 | .012 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Hipótesis específica 3

|                      | Pruebas de normalidad           |    |      |              |    |      |
|----------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                      | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                      | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Experiencias sumadas | .189                            | 80 | .000 | .882         | 80 | .000 |
| Trabajo colegiado    | .111                            | 80 | .017 | .959         | 80 | .012 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Hipótesis específica 4

|                    | Pruebas de normalidad           |    |      |              |    |      |
|--------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                    | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                    | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Clima de confianza | .138                            | 80 | .001 | .928         | 80 | .000 |
| Trabajo colegiado  | .111                            | 80 | .017 | .959         | 80 | .012 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Hipótesis específica 5

|                               | Pruebas de normalidad           |    |      |              |    |      |
|-------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                               | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                               | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Predisposición al aprendizaje | .186                            | 80 | .000 | .884         | 80 | .000 |
| Trabajo colegiado             | .111                            | 80 | .017 | .959         | 80 | .012 |

a. Corrección de significación de Lilliefors