



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones
educativas de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022

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

AUTORA:

Quispe Anccalli, Ubaldina (ORCID: 0000-0001-8645-1141)

ASESORA:

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (ORCID: 0000-0002-9253-9999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mis padres Sr.Benigno y Sra.Alejandrina pues sin ellos no lo habría logrado. Vuestra bendición a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor padres míos los amo.

A mis hijas Thayra Diana y Raissa Leha por ser el motor de mi superación profesional, porque sin ellas mi vida no tendría un rumbo.

Agradecimiento

El principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Y todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la elaboración de este importante trabajo.

Índice de contenidos

	Pag.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Muestra de estudio	26
Tabla 2. Validez de los instrumentos por expertos	27
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos	28
Tabla 4. Baremo de las variables y dimensiones	29
Tabla 5. Cruce entre el trabajo colegiado y el desempeño docente	31
Tabla 6. Cruce entre el trabajo colegiado y el acompañamiento	32
Tabla 7. Cruce entre el trabajo colegiado y la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo	33
Tabla 8. Cruce entre el trabajo colegiado y el análisis de evidencia y retroalimentación	34
Tabla 9. Cruce entre el trabajo colegiado y las reuniones entre docentes	35
Tabla 10. Prueba de normalidad	37
Tabla 11. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	39
Tabla 12. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	39
Tabla 13. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	40
Tabla 14. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	40
Tabla 15. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	41
Tabla 16. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	41
Tabla 17. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	42
Tabla 18. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	42
Tabla 19. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	43
Tabla 20. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	43

Índice de figuras

Figura 1. Formula de la función logit de la regresión logística ordinal	37
---	----

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la influencia del trabajo colegiado en el desempeño docente a partir de la percepción de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, en Cusco.

Cuyo proceso metódico de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de alcance explicativo y de diseño no experimental, correlacional causal, el cual tuvo como muestra a 51 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recabar información de las variables, los cuales fueron validados por expertos y determinado su confiabilidad con apoyo del coeficiente de Cronbach.

En cuanto a los resultados, obtenidos con apoyo de la prueba de regresión logística ordinal, permitieron confirmar el informe de modelo posee una significancia de 0,017, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula, confirmando que el trabajo colegiado es factor influyente del desempeño docente, además, de acuerdo a Nagelkerke, el trabajo colegiado explica el 17,2 % de la variabilidad del desempeño docente. De tal manera, se ha concluido que una eficiente propuesta de trabajo colegiado aporta a una instauración favorable para el buen desempeño docente.

Palabras clave: Trabajo colegiado, desempeño docente, desarrollo profesional.

Abstract

The objective of this study was to determine the influence of collegial work on teaching performance based on the perception of teachers of the educational institutions of the UGEL Quispicanchi, in Cusco.

The methodical process was applied, with a quantitative approach, hypothetical deductive method, explanatory scope and non-experimental design, causal correlational, with a sample of 51 teachers, to whom two questionnaires were applied to collect information on the variables, which were validated by experts and their reliability was determined with the support of Cronbach's coefficient.

The results, obtained with the support of the ordinal logistic regression test, allowed confirming the model report a significance of 0.017, which allowed rejecting the null hypothesis, confirming that collegial work is an influential factor of teaching performance, in addition, according to Nagelkerke, collegial work explains 17.2% of the variability of teaching performance. Thus, it has been concluded that an efficient proposal of collegial work contributes to a favorable teacher performance.

Keywords: Collegiality, teacher performance, professional development.

I. INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva internacional, la transformación de la modalidad educativa presencial, a otros modelos como el semipresencial o a distancia, han sido uno de los mayores retos para todo sistema educativo durante el aislamiento social y el cierre de entidades educativas a nivel mundial (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], 2020)

Por ende, hasta el momento, aún persisten nudos de alta criticidad, que son de necesidad resolver inmediatamente y otros que se encuentran de cara al retorno a las aulas, en tal sentido una de las preocupaciones del sector educativo de Europa y de América, incide en el desarrollo del sistema de la profesión docente y valorar el desempeño de los mismos, proyectándose a contribuir al desarrollo profesional del profesorado, y en consecuencia ellos lleguen a mejorar la calidad educacional (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020a).

Asimismo, la responsabilidad del profesorado, no se basa en solo enseñar, es decir, que el docente debe apoyar al escolar a que pueda adquirir la competencia necesaria para solucionar problemas, analizarlo, enfocarlos en tareas complicadas, pensar de manera creativa, comunicarse y trabajar en equipo con otros estudiantes, por ello el docente, posee la gran responsabilidad para garantizar que todo escolar, pueda aprender de forma eficaz y poseer una experiencia muy importante en las escuelas (Banco Mundial, 2020).

Además, en México, a partir de un estudio se procedió a analizar diversos problemas derivados de observaciones que han focalizado la atención debida al trabajo colegiado, da a conocer que se posee escasa aceptación por el profesorado, debido a que el horario no coincide, no existen espacios para las reuniones y no se llegan a acuerdos entre los docentes, como no existencia de compromiso y participación, resistencia a cambiar, y el no aprovechamiento del tiempo para compartir y reflexionar (Aguirre et al., 2021).

En relación a la perspectiva nacional, la comunidad educativa que llegan a aprender, se distingue de otras porque llegan a generar una visión compartida, un trabajo colegiado y modelo mental caracterizado, que permite reflexionar sobre la acción y conducta que se percibe al interior de una entidad educativa, facultando

que cada integrante sea protagonista activo y que se comprometa con su labor y por ende manifieste un buen desempeño docente (Ministerio de Educación [MINEDU], 2021).

En referencia a lo mencionado, se puede aportar, manifestando que todo docente que llega a reflexionar sobre su práctica pedagógica, llega a meditar sobre su acción y práctica, analizando como filtro, para que supere las posibles dificultades y desarrolle su profesionalidad, y por ende demostrando un mayor desempeño que sería lo esperado, en referencia a la práctica que realiza el docente en los ambientes escolares (UNESCO, 2020b), por ende se evidencia la organización de una ruta de cambio a partir de cuatro particularidades, desde la vista pedagógica, institucional, la condición operativa y del impacto social.

También cabe manifestar que la actividad y acción del trabajo colegiado, debe responder a la necesidad de la escuela y acuerdo asumido entre el profesorado y el personal directivo, por ello, el trabajo colegiado debe darse de forma permanente en la escuela, y debe ser que tales espacios permitan llegar a un proceso de reflexión, análisis, valoración y toma de decisión, que fortalezca el desempeño docente, proyectándose a apoyar al escolar y favoreciendo el intercambio de la experiencia para el logro de los conocimientos (MINEDU, 2021).

Desde la perspectiva local, en tres instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi ,región Cusco, se observa el poco apoyo para el desarrollo de competencias que aporten a la manipulación de recursos tecnológicos, manejo de estrategias de enseñanza y aprendizaje, elaboración de documentos de gestión así como la falta de oportunidades para desarrollarse profesionalmente, han evidenciado inconvenientes al despertar el interés de los escolares, al también generar procesos de motivación, y proponer espacios donde se compartan estrategias o métodos pedagógicos y se llegue a promocionar el trabajo colegiado, ha llegado a evidenciar la necesidad de investigar la presente problemática, la cual es de necesidad debido a que incide sobre la calidad educativa que se les proporciona a los estudiantes, por ello, se ha visto conveniente que se llegue a abordar para de esa manera con los resultados se pueda proponer una propuesta de solución a fin de fortalecer tales situaciones.

Considerando lo descrito, se ha tenido la necesidad de plantear el problema

general: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchis, Cusco, 2022?; y como problemas específicos: (1) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el acompañamiento en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022?; (2) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022?; (3) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el análisis de evidencia y retroalimentación en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022?; y (4) ¿Cómo influye el trabajo colegiado en las reuniones entre docentes en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022?

De igual forma, el presente trabajo se ha llegado a justificar, desde lo teórico, porque se ha realizado una búsqueda especializada de conocimiento de gran importancia de las variables de estudio consideradas, haciéndose de un marco teórico robusto y consistente, que luego, será utilizado para enriquecer otros trabajos que tomen en cuenta las mismas variables de estudio, por ende, en un futuro será antecedente que aporte a la discusión de otros trabajos. Se dice que las teorías científicas son conocimientos comprobados las cuales sirven para deducir y comprobar enunciados a partir de la observación (Musallam et al., 2019).

Asimismo, desde lo práctico, porque se ha tomado en cuenta la perspectiva de Shah (2011), para determinar el nivel de trabajo colegiado y de la misma manera, el aporte del MINEDU (2020), para evidenciar el nivel del desempeño docente, necesarios para poder dar a conocer la situación de las variables e informar de los resultados a la entidades educativas, con el fin de tomar acciones para fortalecer o aportar a que se desarrollen tales variables, en beneficio del profesorado como de toda la comunidad educativa.

Por último, la justificación metodológica consiste en un proceso metódico, que aportó a abordar los objetivos propuestos, para posteriormente corroborar las hipótesis y brindar una respuesta a los planteamientos que se han llegado a plantear, además, por evidenciar procesos claros en el procedimiento para recabar información, como para el trabajo estadístico. Es así que la metodología cuantitativa se compone de un conjunto de métodos y técnicas que nos permite conocer la

realidad a través del análisis de hechos. (Hernández y Mendoza, 2018), asimismo, se resalta la importancia de la metodología, debido que es un medio indispensable para que se llegue a canalizar y orientar los recursos para abordar los problemas mediante el método científico.

Además, se planteó el objetivo general: Determinar la influencia del trabajo colegiado en el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022; y como objetivos específicos: (1) Determinar la influencia del trabajo colegiado en el acompañamiento en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022, (2) Determinar la influencia del trabajo colegiado en la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022; (3) Determinar la influencia del trabajo colegiado en el análisis de evidencia y retroalimentación en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022; y (4) Determinar la influencia del trabajo colegiado en las reuniones entre docentes en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.

Por último, se ha propuesto como hipótesis general: El trabajo colegiado influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022; y como hipótesis específicas: (2) El trabajo colegiado influye significativamente en el acompañamiento en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022; (2) El trabajo colegiado influye significativamente en la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022; (3) El trabajo colegiado influye significativamente en el análisis de evidencia y retroalimentación en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022; y (4) El trabajo colegiado influye significativamente en las reuniones entre docentes en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes, desde el ámbito internacional se ha considerado lo desarrollado por Ochoa (2021), quien se ha proyectado asociar al trabajo en equipo con el clima organizacional, a partir de la perspectiva de los docentes de una unidad educativa en Guayaquil, Ecuador, apoyado por un proceder metódico, de tipo básica, y de profundidad investigativa correlacional, donde la población fue de 87 docentes y mediante un muestreo aleatorio, se ha conseguido que 39 docentes van a ser parte de la muestra. Además, dos cuestionarios se construyeron para medir a las variables que fueron anticipadamente validados por especialistas y confiables. Los resultados, permitieron afirmar que el 2,6 % de profesores mencionó que es bajo y medio el trabajo en equipo, y el 84,6 % alto, de la misma manera, considerando la prueba de Spearman, se constató que el valor de la correlación fue de 0,540, ($p=0,000$), lo cual permitió concluir que un buen trabajo en equipo aporta a un positivo clima organizacional. Asimismo, el trabajo aporta, debido a que ha evidenciado que la implementación de estrategias de fortalecimiento del trabajo en equipo, mejora la relación entre los docentes y por ende del clima organizacional.

Asimismo, Pepper (2021), estableció la asociación de la gestión institucional con el desempeño del profesorado de una unidad educativa en Guayaquil, Ecuador, sustentada a partir de un tipo de estudio básica, y de alcance correlacional, cuya población fue de 70 docentes, donde por medios no probabilísticos a intención del investigador, se ha seleccionado a 50 docentes que formaron parte de la muestra, además se les aplicó dos cuestionarios para recabar información, que con antelación se validados y determinaron su confiabilidad. Sobre los resultados, el 14,0 % de los docentes mencionó que están de acuerdo con su desempeño docente y el 86,0 % totalmente de acuerdo, de igual manera, el valor correlacional fue de 0,812 ($p=0,000$), permitiendo concluir que tal asociación es significativa, positiva y de intensidad fuerte, por ello, se manifestó que una eficiente gestión institucional, prevé un alto desempeño docente. En conclusión, es necesario que la gestión vaya de la mano con el desempeño, porque si no existiera una buena planeación como una administración, no se llegaría a conseguir que se implemente la obtención de buenos resultados sobre la práctica pedagógica.

En cuanto a Fuentes (2020), se proyectó establecer la asociación de la convivencia institucional con el trabajo en equipo, en una unidad educativa de Cantón Balzar, en Ecuador, acogido a un proceso metódico, de tipo básica, y de profundidad correlacional, siendo la población conformada por 22 docentes y la muestra de tipo censal, además, se construyeron dos cuestionarios que se aplicaron a la muestra para recabar información, siendo estas validadas y confiables. En relación a los resultados, el 35,0 % mencionó que el trabajo en equipo es bueno y el 65,0 % muy bueno, además apoyado a la prueba de Spearman, se constató, que el valor de la correlación fue de 0,751 ($p=0,000$), concluyendo que la positiva convivencia institucional, aporta a un buen trabajo en equipo. Además, el antecedente aporta, debido a que evidencia que las actividades que promocionan la participación del profesorado, se reflejan en la práctica de su profesionalismo, optando por una visión positiva del sistema educacional.

De igual manera, Toledo (2020), se planteó establecer una construcción teórica del liderazgo directivo como del desempeño docente, a partir de la determinación de criterios validación que expresan lo relevante de la función docente y de su liderazgo ejercido, como figura a seguir, el proceso metódico, se basó en un tipo básica, y de profundidad descriptiva correlacional, además, la muestra fue de 32 docentes, a quienes mediante la aplicación de dos cuestionarios, se recabó información de las variables, validadas y confiables. Sobre los resultados se evidenció que la asociación del liderazgo con el desempeño docente, relacionado con su trabajo educativo a partir de su función, arrojó un valor del 40,0 % de los docentes aseveró estar de acuerdo con el actuar de los docentes en referencia a su desempeño y liderazgo. Asimismo, el presente estudio aporta, porque al determinar el estilo de liderazgo predominante en la gestión, se prevé la visión a futuro sobre el cumplimiento de metas y el desarrollo del profesionalismo.

Culminando los antecedentes internacionales, Orellana (2019), estableció la asociación del liderazgo del directivo con el desempeño de los docentes, en el Salvador, acogiéndose a un proceso metódico, de tipo básica y de profundidad descriptiva correlacional, transversal, donde a intención del investigador, se seleccionó la muestra integrada por 105 docentes de nueve escuelas, quienes llegaron a responder dos cuestionarios, que han sido validados y confiables. En

referencia a los resultados, se evidenció que las dimensiones del liderazgo directivo guardan asociación con el desempeño docente, asimismo, el modelo predictivo de regresión, fue significativo, para todas las dimensiones del desempeño de los docentes a excepción de la dimensión emocionalidad, en conclusión, el liderazgo directivo, explica el 10,4 % de la variabilidad del desempeño del profesorado. Cabe mencionar, que el estudio aporta, en lo referido que todo tipo de liderazgo, tiene sus procesos de gestión y la forma de actuar del docente, pero todos ellos inciden sobre el desempeño docente.

En referencia al ámbito nacional, se ha considerado el estudio de Díaz y Santos (2021), llegaron a establecer la asociación del trabajo colegiado con la gestión pedagógica a partir de la perspectiva de los docentes de dos entidades educativas de San Juan de Lurigancho, Lima, acogiéndose a un proceder metódico, de tipo básica y de alcance correlacional, donde la participación seleccionada intencionalmente de los docentes fue de 104, a quienes se les llegó a aplicar dos cuestionarios para recabar información de las variables, siendo anticipadamente tales cuestionarios validados y confiables. Sobre los resultados, se evidenció que 63,4 % de los docentes, ha trabajado colegiadamente de forma remota, asimismo el valor de la correlación fue de 0,661 ($p= 0,000$), lo cual permitió concluir que la asociación es significativa, positiva y de intensidad moderada, es decir, que el trabajo colegiado eficiente, provoca una positiva gestión pedagógica. Además, mencionar que el trabajo colegiado, fue considerado elemento articulador, que apoya a la formación y desenvolvimiento de los miembros académicos, dado que integra al colectivo, compartiendo metas para la mejora institucional.

Asimismo, Delgado et al. (2022), establecieron el vínculo del acompañamiento pedagógico con el desempeño docente en una escuela de los Olivos, en Lima, optando por un proceso metódico, de tipo básica, de alcance correlacional y de diseño no experimental, transeccional, considerando a 74 docentes para que integren a la población y por medios intencionales, también fueron considerados para la muestra, además, se emplearon dos cuestionarios para recabar información de las variables, que cumplieron con la validez y confiabilidad. Respecto a los resultados, se constató que el p-valor de la prueba de Spearman fue de 0,000, con un índice de correlación de 0,665, evidenciado que

existe vínculo entre las variables, positivo y de intensidad moderada, por tal motivo, se llegó a concluir que la existencia de un óptimo acompañamiento pedagógico de parte del directivo prevé un desempeño docente eficiente o viceversa. Asimismo, mencionar, que se llegó a indicar que es de necesidad diseñar propuestas a partir de la visión del docente, lo cual implica proponer indicadores que posibiliten percibir el desarrollo del docente.

De igual manera, Vargas et al. (2021), establecieron la asociación del plan estratégico con el trabajo en equipo, cuyo proceso metódico, fue de tipo básica, y de alcance correlacional, el cual contó con una población de 50 docentes, y de manera intencional se afirmó que la muestra fue censal. Además, para recabar información, se hizo uso de dos cuestionarios validados y confiables, aplicados a la muestra. Sobre los resultados se llegó a constatar que el valor de la correlación fue de 0,762 ($p=0,000$), confirmando la existencia de un vínculo significativo, directo y de alta intensidad entre las variables, es decir, que una eficiente planeación estratégica incide sobre un óptimo trabajo en equipo. Además, manifestar, que el principal responsable de la promoción de cambios en la entidad educativa es el directivo, capaz de convocar al profesorado para tomar decisiones pertinentes, propiciando la integración colaborativa del trabajo en equipo

Además, Enciso y Mamani (2020), determinó el vínculo del clima institucional con el desempeño del profesorado de escuelas pertenecientes a una asociación en Puno, recurriendo a un proceso metódico de tipo básico, de nivel correlacional, con diseño no experimental, transeccional, optando por un universo de 324 docentes y por muestreo aleatorio se seleccionó a 143 docentes quienes fueron parte de la muestra, además, se aplicó dos cuestionarios, para cada variable, los cuales de manera anticipada fueron ambos validados por especialistas y confiables. Además, posterior al análisis de la información, se pudo afirmar que el 7,0 % del profesorado encuestado aseveró que el clima institucional se ubicó en nivel regular, 79,0 % en buena y 14,0 % en muy buena, y por intermedio de la prueba de Spearman, se pudo aseverar que el p-valor fue de 0,000, y el valor correlacional de 0,414; concluyendo que el vínculo entre las variables fue significativo, positivo y de intensidad moderada, por ello, se concluyó que la existencia de un clima saludable, prevé un desempeño docente muy bueno o viceversa.

Y finalizando los antecedentes, se ha considerado lo realizado por Sucari y Quispe (2019), quienes establecieron la asociación del trabajo en equipo con el cumplimiento de los compromisos de gestión, desde la percepción de los docentes de una entidad educativa de Puno, de tipo básica, y de alcance correlacional, basado en una muestra de 84 docentes, escogidos de manera intencional, a quienes se les llegó a aplicar dos cuestionarios para recabar información los cuales, han sido validados y confiables. En referencia a los resultados, se constató que el valor correlacional fue de 0,800 ($p=0,000$), lo cual, permitió afirmar, que el vínculo de las variables, fue significativo, directo y de alta intensidad, es decir, que el trabajo en equipo eficiente de los docentes, incide sobre la consumación de los compromisos de gestión. Cabe señalar, que el aporte del trabajo, reconoce que el trabajo en equipo, promueve la comunicación, liderazgo, colaboración, clima organizacional y relación en la escuela.

Por consiguiente, se desarrolló las teorías del trabajo colegiado, en la cual tenemos el Pensamiento Grupal, postulado por Janis, quien dio a entender que los grupos, de la misma manera que la persona, poseen ciertos defectos, es decir, que en los grupos, se puede apoyar a que se resalte lo bueno y lo malo de la persona, asimismo, el incremento de solidarias durante el trabajo conjunto, se llega a originar cuando existe conflictos, además, se hace hincapié oportunamente en la necesidad de averiguar sobre el hecho y valorar de manera objetiva la alternativa para saber si el medio que se elige para abordar ciertos trabajos, aporta a que se lleguen a lograr de manera conjunta, donde si existe falta de estándares objetivos para evaluar lo obtenidos de los propósitos, facilita que se lleguen a cometer errores de juicio y se tomen decisiones de forma errada (Canales-Lacruz et al., 2020). Por ello, se concluye que cuando existe cohesión alta, entonces todo miembro llega a ser solidario, simpático y estar predispuesto positivamente a formar parte de las reuniones y realizar los trabajos rutinarios que posee todo grupo.

De igual manera, la Teoría de la Inteligencia Múltiple, aporta al estudio del trabajo colegiado, debido a que se entiende como la existencia de diversos tipos de inteligencia, que los seres humano, desde el nacimiento y a lo largo de su vida, llegan a desarrollar e inclinarse por una u otra, en tal sentido, la persona que llega a aprender con mayor practicidad es debido a que los trabajos llegan a abordarse

de manera grupal, pero cuando el trabajo es de forma individual, se abordan partes del trabajo de forma eficiente, pero algunas partes no se tiene la misma dedicación (García, 2018). Además, el autor de la teoría Gardner, destacó la generación de sinergia, que incide en toda actividad, obteniendo mayor relevancia, diferente a las actividades que se realizan de forma individual, logrando que el profesorado llegue a mejorar su actitud, y práctica pedagógica, apoyado en el trabajo colegiado (Díaz, 2021).

Asimismo, la teoría de la Interdependencia social, avala el estudio del trabajo colegiado, el cual fue propuesto por Jhonson y Jhonson, quienes consideraron algunas aseveraciones rescatadas de la teoría de la Cooperación y Competencia propuesta por Deutsch, donde se sostuvo que el proceder, desarrollo profesional y las conclusiones de una persona se llegan a combinar, y pueden incidir sobre el accionar de otras personas (Paredes y Ramos, 2020). Además, la presente Teoría propone integración, debido a que necesariamente debe contar con entes educacionales que se encuentren empoderados, como que utilicen técnicas, herramientas, métodos, recursos y materiales educacionales, que le faculten aportar y sustentas sus propósitos y visiones a futuro, los cuales también se llegan a dar durante la labor colegiada.

También, manifestar que la colegialidad o el trabajo colegiado, se ha llegado a fundamentar a partir del enfoque por competencia socioformativo, dado a conocer por Tobón, donde se señaló que las competencias socioformativas, aporta a la construcción del currículo continuamente (Martínez-Iñíguez et al., 2019), es decir, que a partir de procesos colaborativos entre entidades que aportan al sector educativo, se viene desarrollando métodos y estrategias para abordar la problemática educativa, por ende, se va considerando a diversos actores, que aportan a el enriquecimiento de lo que se planifica, cómo se va a ejecutar y la mejora constante que se va a realizar, por tal motivo, la colegialidad, se basa en que todo quien lo llegue a integran dentro de una organización educativa, desarrolle la capacidad e ingenio, a partir de la identificación de problemáticas que afecten su desarrollo, como también el de los estudiantes.

En referencia a la base conceptual, Denis et al. (2019), llegaron a definir al trabajo colegiado como un factor que se encuentra adherido a la profesión de los

docentes, que se asocian a una expectativa normativa establecida, la cual se regula de manera autónoma entre todo quien conforma el colegiado, por ello, se deduce como la capacidad del profesorado con la finalidad de operatividad el proceso normativo, relacional y estructural del colegiado durante el trabajo docente. Cabe mencionar que se identifican dos dimensiones: (1) Colegialidad como resistencia, basado en la resistencia a notificar de algún incidente, e impugnación de idoneidad y legitimidad, conjunto de variables profesionales individuales y particularidades organizativas, que desempeñan un papel clave para la difusión de directrices organizacionales, y (2) Colegialidad como coproducción, basado en la adaptación de la normatividad existente, así como el mecanismo de responsabilidad y asociación profesional que pueden desempeñar un papel relevante y en la profesión de la participación docente en tal proceso.

Además, Bakieva et al. (2018), describieron al trabajo colegiado como la calidad derivada del trabajo conjunto de las personas que pertenecen a una misma profesión, que han de trabajar coordinada y colaborativamente, con la finalidad de alcanzar metas en común y de mejorar la cohesión social. En referencia a lo mencionado, se ha llegado a identificar seis dimensiones: (1) Valor ético y profesional, referido a la visión colaborativa de toda la organización en relación a todo miembro del colegiado, obteniendo libertad y autonomía para ejercer su profesionalidad, (2) Toma de decisión colegial, es la asunción de responsabilidad al tomar decisiones durante el colegiado, basados en consenso o por mayoría de votos, (3) Cohesión y confianza, es el sentirse orgulloso de ser parte de la escuela, llegando a comprometerse con todo integrante del colegiado, tolerante a equivocarse, entre otros, (4) Compromiso con la labor docente, basado en el entusiasmo por el trabajo, compromiso, y decisiones a tomar, en referencia al trabajo docente, (5) Relaciones colaborativas, relación interpersonal buena, cortesía y alto grado de civilidad al relacionarse con otros integrantes del colegiado, llegando a colaborar de manera automatizada, y (6) Clima dinámico y saludable, basado en un proceder cooperativo de todos los integrantes del colegiado, proceso motivacional y oportunidad para aprender y aceptar retos.

Asimismo, Camarena (2018), ha propuesto un modelo eficaz para evidenciar el nivel de trabajo colegiado, quien manifestó que para medir tal variable, es

necesario precisar el estado actual de las tres siguientes dimensiones (1) Monitoreo y acompañamiento al docente, basado en el vínculo del directivo, como líder pedagógico, el cual debe de empoderarse de diversos asuntos que deben ser tratados en la entidad educativa, además, debe poseer un perfil ético, brindar el apoyo necesario y sostenible en relación a métodos y estrategias que aporten al fortalecimiento de competencias, que lleguen a enriquecer el proceso educativo y la práctica del profesorado, (2) Gestión curricular, derivado del manejo apropiado de metodologías que faculten desarrollar profesionalmente al docente, en referencia a su didáctica y pedagogía, con el propósito de mejorar su actuar y proporcionar una educación de calidad, respondiendo a la demanda educativa y a la necesidad de aprendizaje, y (3) Clima institucional, derivada del existir y desenvolvimiento de la misma colegialidad, en ambientes saludables, donde se evidencie la existencia de un clima cálido, respetuoso, entre todo quien lo integre, facultando que tales características, influyan sobre la solución de problemáticas, mejorando la acción del profesorado durante sus clases.

De igual manera, Borrego et al. (2018), dio a entender que el trabajo colegiado, es un proceder participativo en relación a la manera de tomar decisiones, lo cual aporta al fortalecimiento de la práctica pedagógica de los docentes y del proceder de gestión escolar, cuya finalidad es la de mejorar la calidad educativa, lo cual requiere de una condición escolar y disposición del personal docente, proyectando un trabajo cotidiano desde la perspectiva colaborativa. Referente a su perspectiva, se ha podido evidenciar cuatro dimensiones: (1) Contextualización y organización del aprendizaje colaborativo, basado en la determinación del ambiente colegial, el cual aporte a la facilitación participativa de índole abierta del profesorado y la integración de herramientas tecnológicas, que favorezcan al entorno moderno y flexible, (2) El diagnóstico educativo, proceso relevante que repercute sobre la calidad educacional, el cual facilita el análisis a profundidad de los aspectos de mayor relevancia que vienen a ser el engrane para el funcionamiento de la escuela, (3) Mejora constante del proceder cíclico, basado en la implementación de un control del servicio, su eficiencia y la calidad, siendo de necesidad que el colegiado adopte esta práctica para el logro de metas, y (4) La participación del director, importante en la intervención al cuerpo colegial.

Además, el trabajo colegiado, hace referencia al compartir con los compañeros de trabajo, el posible nivel de dificultad y los logros que son obtenidos por los estudiantes, esperando que se optimice dichos procesos, llegando a incidir en el desarrollo competencial de los estudiantes (Gómez y Flores, 2021). También, el proceder del trabajo colegiado, es de suma importancia porque la interdependencia que se da entre sus miembros, llega a potenciar sus habilidades, su conocimiento y su experiencia, con el propósito de empoderarlo de acciones positivas e incrementar el rendimiento individual de todo el grupo de docentes (Gutiérrez y Sánchez, 2022). De tales motivos, se ha llegado a concluir, que la función de los líderes es muy importante, porque el docente que tome esa iniciativa, se debe de encargar de tomar en cuenta y potenciar el conocimiento de cada integrante del colegiado, llegando a motivar y direccionar su experiencia, hacia la consecución de metas y el logro de su expectativa individual y grupal.

Adicional a lo descrito, se ha llegado a evidenciar ciertos factores necesarios para lograr efectivizar al trabajo colegiado, el cual es el proceso comunicativo y motivacional, donde la comunicación, posee la particularidad de facilitar difundir la información, concretando el consenso, dando a conocer la propuesta, manejando asertivamente posibles conflictos y edificando alternativas de solución en grupo (Mejía, 2021), y en referencia a la motivación, se deriva del comportamiento que se dirige a la consecución de metas, impulso a la manera de actuar positivamente en relación a su práctica profesional docente, estimulando al docente de forma extrínseca, en relación a factores motivacionales externos e intrínseca, para la propia complacencia y compromiso con su propia práctica docente (Gutiérrez y Sánchez, 2022).

En relación a las dimensiones, se llegó a considerar la perspectiva de Shah (2011), quien definió al colegiado como una relación de cooperación entre colegas, compartir la responsabilidad en una tarea grupal, es decir, que se percibe como el trabajar juntos, con la finalidad de lograr responder a las metas que se han propuesto con antelación. Asimismo, llegó a identificar cuatro dimensiones, las cuales se describen a continuación:

Dimensión 1: Apoyo y confianza, derivado de la consistente actuación de apoyo entre los miembros del colegiado, como a la relación cooperativa y

profesional entre los mismos, la percepción de un sentir de confianza, también la evidencia de tomar en cuenta a los colegas como sus amigos, reduciendo fallos y algún error que se puede suscitar, y al respeto del desarrollo competencial profesional de todo integrante del colegiado (Shah, 2011).

Asimismo, se han identificado dos indicadores: (a) La constante acción de apoyo, basado en la acción de fuerte apoyo que proporcionan los docentes a los colegas y a la interacción profesional entre los docentes referidos a cooperación y apoyo, y (b) el sentimiento de confianza, derivada de un sentimiento personal entre los miembros del colegiado, que inspira contar con sus compañeros, los cuales ayudan en diversos momentos y lugares, aunque no compartan un propósito oficial, además, se basa en la consideración de los colegas como amigos.

Dimensión 2: Observación, planificación y evaluación conjunta, derivado de la invitación para que se observe la práctica en aula del docente, sin el pensar dañar o incomodar a los docentes, es decir, que se basa en observación mutua de lo seguro que está el docente al compartir sus métodos y estrategias de enseñanza, también la puesta en acción de su planeación educativa, así como la participación de la forma activa en las reuniones colegiadas, llegando a acordar colectivamente y aprobar nuevos métodos de enseñanza, llegando a acreditar de forma conjunta posibles programas o estrategias para enseñar (Shah, 2011).

Además, se han identificado de la dimensión tres indicadores: (a) Invitación a observar el desarrollo del proceso educativo, basado en la invitación a los colegas para que observen el actuar en aula del docente, importándoles que sean observados al enseñar, asimismo, llegando a observar mutuamente con regularidad y compartir para de esa manera mejorar las estrategias de enseñanza, (b) Planificación conjunta, basada en procesos cooperativos y colaborativos entre docentes, como el aporte de todos para realizar la planificación y preparación conjunta de estrategias y procesos educativos, como también la participación activa en las reuniones y el respeto a acuerdos colectivos para la aprobación de ideas o nuevos enfoques, y (c) Evaluación de la práctica docente, basado en el análisis colectiva de la práctica pedagógica, sin necesidad de alabar y criticar la manera de enseñar de los otros.

Dimensión 3: Compartir ideas, conocimientos y enseñar a los demás, basado

en la implicancia de discutir del método, estrategia o enfoque de enseñanza, que se puede utilizar para animar a aportar ideas o posibles sugerencias de manera conjunta, también se entiende como la realización de interrogantes sobre la gestión en los ambientes escolares y proponer sugerencias, además, es evidenciado al momento de discutir de forma frecuente sobre la estrategia para mejorar continuamente, llegando a enseñarnos unos a otros, formando parte de un grupo de aprendizaje, llegando a valorar la responsabilidad que se comparte durante el proceder de aprendizaje constante (Shah, 2011).

En relación a los indicadores, se ha llegado a identificar dos, los cuales se describen a continuación: (a) Discusión de métodos, estrategias o enfoques, relacionada a la discusión entre colegas sobre teorías, filosofías o enfoques referentes a lo educativo, animando a la aportación de ideas y sugerencias, además se basa en la discusión frecuente sobre estrategias de mejora, y de cuestiones entre los colegas sobre ideas y sugerencias de gestión en los ambientes escolares, además se basa en la comodidad que sienten al compartir problemas en relación de los aprendizajes de los escolares, y (b) Enseñarse unos a otros, basado en la enseñanza mutua de forma informal, disfrutando de la enseñanza en equipo, realizando demostraciones sobre cómo abordar nuevos modelos y estrategias y también derivado del compartir de buenas prácticas referentes a estrategias de enseñanza y aprendizaje.

Y, dimensión 4: Desarrollo de la programación y compartir recursos, basado en el aporte del profesorado a la toma de decisiones en referencia a la planeación curricular, entablado situaciones de trabajo colegiado, sobre la planeación, asimismo, se basa en la preparación de forma conjunta de la planeación de aula, el compartir de recursos y materiales relacionados con la forma de enseñar su área curricular, es el compartir de información o libros educacionales (Shah, 2011).

Por último, se ha identificado de la dimensión, tres indicadores: (a) Toma de decisiones sobre el plan de estudio, basado en la contribución activa a la toma de decisión sobre la planificación anual, y el encuentro de tiempo para realizar trabajos conjuntos que aporten al enriquecimiento del plan de estudio durante la jornada laboral, (b) Desarrollo de la planificación curricular de manera colegiada, derivado de la preparación conjunta de sus planes de clase y del sentimiento de indecisión

al momento de solicitar apoyo para la correcta elaboración de instrumentos de gestión, y (c) Compartir recursos y materiales, basado en el compartir de materiales que se vinculan con el proceso educativo de una determinada área curricular, así como el prestado del material y plan de clase, y también al compartir artículos, revistas y libros educacionales que hablen sobre experiencias exitosas para ponerlas en acción.

Por otro lado, sobre las bases teóricas del desempeño docente, se ha evidenciado a partir de la Teoría Educativa Avanzada, realizada desde la consideración del método teórico histórico-lógico, el cual permite comprender la evolución del término desempeño docente, llevado a cabo a partir de un análisis de documentos, donde se revela que el principio fundamental estructurados de la presente teoría se asocia a la Teoría de la Práctica, donde se lleva a evidenciar que se deriva de diversa funcionalidad, esencial, regularidad, condición, principio, ley y relación (Puente et al. 2018). Asimismo, cabe mencionar, que es de importancia que el principio de la Teoría Educativa Avanzada, se basa en la concepción teórica operacionalizada para ahondar y transformar la práctica del profesorado, y la valiosa acción e influencia que han de ejercer los gestores sobre la práctica del profesorado, tutor, familia y toda la comunidad educativa, como también en el empleador, colectivo laboral y en el ser humano.

De igual manera, se ha considerado la Teoría de la Autoeficacia, propuesta por Bandura, quien mencionó que tal teoría paso por diversas etapas tanto conceptual y metódica, la cual ha intentado demostrar como el aspecto cognitivo, conductual, contextual y afectivo de los seres humanos está condicionado por autoeficacia, por ende, desde el planteamiento de la presente teoría, Bandura ha trasladado el interés del campo psicología del sujeto, llegando a esclarecer el cómo llega a operar la motivación, recalcando la relevancia del juicio personal y evidenciando la autoeficacia, con un rol centralizado en la actuación, debiendo favorecer o entorpecer, los procesos motivacionales y la actuación humana. Cabe mencionar que la Teoría de la Autoeficacia, aborda la funcionalidad del ser humano, donde se evidencia lo regido por la memoria, llegando a ser capaz de discernir y conocer en diversos contextos en determinación (Rosales y Hernández, 2020).

Cabe mencionar, también que el desempeño docente se llega a asociar

como un factor relevante en relación a la calidad educativa, debido a que se resalta la insatisfacción y también la crítica a diversos sistemas educacionales, por las propuestas débiles que se expresan en referencia a la inoperancia del proceso formativo que es dispensado en las entidades educativas, y por ende, se suscita una necesidad de vida social, el cual debe desarrollar la ciencia, tecnología y al propio escolar en las actividades relevantes y demandantes por la sociedad (Escribano, 2018). Por ello, el análisis educativo, en la actualidad, así como el abordaje de la calidad educativa, y las particularidades que inciden en ella, deben de considerar, críticamente la condición que impone la práctica educativa del profesorado, el cual es factor incidente sobre el logro de metas institucionales, y el que da respuesta a la demanda y necesidad, que esperan desarrollar los escolares.

Referente a la base conceptual, del desempeño docente, Vásquez et al. (2021), lo llegaron a definir como un procedimiento cuya particularidad es la de formar, sumativa y constructivamente, pretendiendo que se logren cambios que se desean y son relevantes, sistemáticos, validados y de gran objetividad, que se dan con la finalidad de lograr los propósitos en relación a las metas educativas propuestas a un inicio del año escolar. Cabe mencionar, que se llegó a identificar cuatro dimensiones: (1) Dominio disciplinar, basado en la información, manejo de la misma, propuesta de programas, diseños y la práctica pedagógica propiamente dicha, (2) Aspecto didáctico, derivado de la valoración, la simulación y el desarrollo a profundidad de algunos casos, (3) Pensamiento didáctico, es la cuestión, la creencia, idea y presentación de algunos casos dentro de los ambientes escolares, y (4) Motivación y responsabilidad del docente, es el aspecto relevante para el desarrollo de los contenidos ambientales, y el nivel de responsabilidad con su propia práctica pedagógica.

Además, Martínez et al. (2020), definieron al desempeño docente como un conjunto de procesos, decisiones y trabajos, donde quien recae principalmente tales tareas en el docente desde su ambiente de trabajo, cuya práctica consiste en formar a los estudiantes, capaz de aportar y cambiar su ambiente social y cultural. Asimismo, llegó a manifestar que la necesidad el desempeño docente radica en aspectos propios del trabajo docente: (1) Centrado en el perfil del profesorado, basado en la valoración del desempeño a partir de un perfil profesional que se ha

determinado con antelación, (2) Centrado en los resultados, evidenciado mediante la comprobación del aprendizaje y resultado obtenidos por los estudiantes, (3) Centrado en el dominio del profesorado en aula, basado en la valoración de la eficacia, identificando el comportamiento del docente, considerado con el logro de sus estudiantes, (4) Centrado en la práctica reflexiva, basado en la reflexión sobre una secuencia de episodios para hallar y resolver problemáticas, y (5) Centrado en el estándar, basado en la consideración de patrones o criterios que facultan la emisión de juicios sobre el desempeño del profesorado.

En cuanto a lo mencionado por Escribano (2018), se ha podido definir al desempeño docente, como la fuente de calidad educativa, donde la actuación del profesorado se da en relación al proceso educativa, con el propósito de transmitir aprendizajes significativos, requiriendo de factores preparados con antelación, que se encuentran relacionados con la necesidad y demanda de la sociedad de la actualidad. Además, se ha llegado a identificar cinco características del desempeño docente: (1) Dominio a profundidad, derivado del dominio propiamente dicho del contenido actualizado que aporta a la comprensión de su área curricular que ha de impartir a los escolares, (2) Necesidad y actualización del docente, derivado del dominio a profundidad del conocimiento de la ciencia de la educación, como son la didáctica, psicología y métodos investigativos del área social referido a lo educativo, (3) Desarrollo competencial del sector comunicativo, basado en la utilización de las tecnologías y otras particularidades relevantes, (4) Componente ético, de gran relevancia y motivación profesional, de ejercicio del profesorado, llevado a la calidad educativa, y (5) Conocimiento de forma constante, derivado en el desarrollo del actuar profesional y necesidad de la finalidad importante del trabajo docente.

Cabe mencionar, que se deben de considerar aspectos que al momento de proponer nuevas políticas y prácticas que conduzcan a una docencia eficiente y por ende a un buen desempeño docente es la formación inicial, la cual debe de incluir ciertos procesos para el ingreso, para la promoción, como del reconocimiento y la remuneración del profesorado, como también de un sistema de apoyo al profesorado y a la gestión que también ha de considerar los procesos valorativos para la mejora continua de la práctica pedagógica (Zaldivar y Quintal, 2021).

Asimismo, un componente más a tomar en cuenta es el compromiso del docente, que se ha llegado a asociar a su desempeño, debido a que, si no hubiera compromiso con su trabajo, no hubiera logros, por ende, se conocerán de diversos problemas que se relacionan con los propósitos institucionales que han de incidir sobre la calidad educacional (Peniche et al., 2020). Además, regular el estado emocional del docente, incide sobre su motivación, y por ende es de gran importancia también el clima institucional que conlleva a que el docente demuestre su mejor desempeño (More y Morey, 2021).

Por último, aseverar que es de necesidad que el docente deba reflexionar sobre su práctica, debido a que se considera como un proceso detenido sobre su performance, de tipo material, llegando a meditar sobre su acción y práctica, analizándolo como filtro cultural, con la finalidad de reconocer las dificultades y superarlas en beneficio de su desarrollo profesional, que es lo óptimo e ideal en relación al mejoramiento de su práctica realizada en los ambientes escolares (Gálvez y Milla, 2018). Cabe mencionar, que para que el docente llegue a reflexionad, debe de realizar la (1) Retrospección e introspección, basado en la formación de una idea de cómo los escolares llegan a formarse respetando los estilos de enseñanza, (2) Actitud crítica, basado en la búsqueda del conocimiento del docente y su aporte al desarrollo de la persona, (3) Colaboración, perteneciendo a un círculo de aprendizaje o comunidad donde llegue a interactuar y cambiar experiencias de aprendizaje, y (4) Transformación, etapa que surge al momento que el docente se llega a cuestionar si lo que ha de realizar lo está haciendo correctamente.

En cuando a las dimensiones, se ha optado por tomar en consideración, lo manifestado por el MINEDU (2020), quien definió al desempeño docente como la convicción, del trabajo que desarrolla de manera autónoma, libre e independiente el docente, a partir de una reflexión crítica, en relación a su actuación en los ambientes escolares como a su capacidad de entablar sucesos positivos en el sector educativo, llegando a reconocer cuatro dimensiones que se describen a continuación:

Dimensión 1: Acompañamiento, referido a la acción del docente, abordando un proceso para llegar a identificar y de atender a lo que necesita y demanda en

referencia al aprendizaje de los estudiantes, que llegan a tener problemas al desarrollar y resolver de forma autónoma los trabajos los cuales son encargados por los docentes, además, se refiere al seguimiento y la promoción e la educación que se brinda a los estudiantes, también se refiere al proceso comunicativo entre el docente y estudiante y el recurso, material, estrategia o medio que ha de emplear para llegar a concretizar tal proceso que es dirigido al estudiante (MINEDU, 2020).

Además, de la dimensión, se ha llegado a identificar tres indicadores: (a) Acciones de atención, referida a la construcción semanal del plan de trabajo para la atención de la demanda y necesidad educativa del estudiante, (b) Acompañamiento educativo, referida a la identificación y recojo de saberes previos antes del desarrollo del tema, además, al seguimiento del proceso de desarrollo de las actividades educativas, y del soporte tanto emocional y pedagógico de los estudiantes, si se llegan a identificar problemas, y (c) Medios y canales de comunicación, derivado de la valoración constante durante el desarrollo de las clases para poder identificar el logro o dificultad estudiantil, y al empleo de diversos canales comunicativos para acompañar el logro de los propósitos de aprendizaje.

Dimensión 2: Adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo, referido a un proceso participativo del docente, en cuanto asume una breve posibilidad de llegar a ajustar y adecuar acorde con lo que necesita y demandan los estudiantes sobre su aprendizaje, donde se utiliza y emplea actividades, recursos y materiales que aporten a la promoción competencial que se ha llegado a planear con anticipación, llegando a considerar el contexto donde se desenvuelve el aprendizaje de los escolares (MINEDU, 2020).

Asimismo, se han identificado tres indicadores, que se describen a continuación: (a) Adecua y/o adapta la actividad, derivado de la adecuación y adaptación de los trabajos tomando en consideración la necesidad y las particularidades de los estudiantes, (b) Adecua y/o adapta el material, basado en la adecuación y adaptación del material educativo considerando la necesidad y las particularidades del estudiantes, además de construir la actividad o material que permitan el logro de los aprendizajes, y (c) Desarrollo del aprendizaje, basado en la información proporcionada con antelación a los estudiantes referente al propósito de la sesión, con un vocabulario sencillo, y a la mención de los criterios a evaluar

para la obtención de información, en relación al avance y las posibles dificultades del estudiante.

Dimensión 3: Análisis de evidencia y retroalimentación, referido a una actuación del docente, que se evidencia al realizar el análisis y valoración de las evidencias, que son solicitadas a los estudiantes, en relación a sus trabajos, productos o acciones que se suscitan para desarrollar el aprendizaje, el cual posee como finalidad detectar su avance en relación a lo que se pretende que los estudiantes lleguen a aprender y sobre su nivel al compararlo con el estándar de aprendizaje, asimismo, se refiere a la consideración de la propuesta de la experiencia de aprendizaje, los cuales han de devolverse con alta información de suma importancia al estudiante, y de existir dificultad, ha de impulsar a la reflexión, favorecimiento y fortalecimiento de sus competencias (MINEDU, 2020).

Respecto a los indicadores, se han llegado a identificar tres: (a) Análisis de evidencia, basado en la reflexión y toma de decisión, desde el análisis de la evidencia en relación al propósito de aprendizaje de la actividad desarrollada y al empleo de criterios valorativos, cuyo fin es la de verificar el nivel de logro que han alcanzado los estudiantes desde la evidencia de aprendizaje esperada, (b) Retroalimentación, basado en la realización de la acción retroalimentadora desde la información que se ha obtenido referido a la dificultad en cuanto al aprendizaje esperado y a la realización de tal acción oportunamente, y (c) Generación de procesos de reflexión, basado en el desarrollo de la actividad la generación de situaciones reflexivas que interioricen los aprendizajes programados.

Finalmente tenemos la dimensión 4: Reuniones entre docentes, referido también a la actuación del docente en relación a la actividad colaborativa y comunicativa entre la plana docente y la directiva de una institución educativa, facultando que se establezcan coordinaciones, que han referencia a actividades que los docentes tienen en común, también se refiere a la implicancia de participación activa en reuniones que tienen como finalidad coordinar, los cuales son de gran importancia ya que inciden sobre el desarrollo a plenitud de las metas propuestas del año escolar, y a la facultad de proporcionar información que llegue a aportar a que se tomen decisiones precisas y oportunas (MINEDU, 2020).

Cabe mencionar, que se han identificado dos indicadores: (a) Colaboración

y comunicación, derivado de la participación en las reuniones o talleres organizados por la propia entidad educativa, en la participación para establecer la calendarización del año escolar y la obtención de conocimiento sobre el tiempo y a las reuniones colegiadas que permiten la reflexión sobre la práctica pedagógica y el desarrollo profesional y (b) Toma de decisiones, basado en la organización de equipos de trabajo para el intercambio de experiencias y de estrategias que aporten al mejoramiento del trabajo pedagógico, así como la participación de talleres para elaborar los documentos de gestión y formulación de proyectos innovativos y al análisis del resultado referente al logro del aprendizaje de forma conjunta para recibir orientación de parte del equipo de trabajo y tomar decisiones oportunas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El proceso metodológico seleccionado fue de tipo aplicado, porque se elaboró un marco teórico consistente con el conocimiento ya existente, que luego fue utilizado para generar conocimiento actual, con la sola aplicación del mismo, con el propósito de aportar posibles soluciones a la problemática descrita en beneficio del ámbito seleccionado. De acuerdo con Marotti y Wood (2019), el presente tipo de investigación, se proyecta a producir conocimiento, que surge de una situación práctica, recurriendo al conocimiento que ya existe, para generar mayor conocimiento y de esa manera proporcionar una posible solución a los problemas identificados.

Además, el enfoque fue cuantitativo, porque se consideró o tomo en cuenta la guía de un proceso secuencial, de medición numérica y de posterior análisis mediante pruebas estadísticas, con el fin de corroborar los supuestos contrastados con la realidad empírica. Al respecto, Sánchez y Jara (2019), dio a entender que el presente enfoque, considera un proceso de recojo numérico y de análisis de tales datos apoyado en pruebas estadísticas, con el objetivo de proporcionar una respuesta con objetividad a las problemáticas propuestas, llegando a probar las hipótesis establecidas.

En cuanto al método, fue hipotético deductivo, porque en el presente estudio, se han propuesto hipótesis tentativamente, con el propósito de dar respuestas a las problemáticas planteadas, luego mediante el contraste con los datos recabados, se dedujo la validez de los mismos, apoyados por pruebas estadísticas deductivas, brindando una respuesta objetiva. Referente a lo descrito, Siponen y Klaavuniemi (2020), aportaron mencionando que el método hipotético deductivo, inicia planteando hipótesis, al considerar leyes generales, las cuales, por pruebas deductivas estadísticas, se llega a analizar su veracidad, con el fin de dar una respuesta objetiva a los problemas de investigación propuestos.

De la misma manera, se seleccionó la profundidad, siendo esta de nivel explicativo, porque se estableció el vínculo entre las variables, con la necesidad de evidenciar la causalidad de los mismos, con apoyo de análisis estadístico. Por consiguiente, según Buelvas y Rodríguez (2021), el nivel explicativo tiene como

finalidad buscar y establecer el vínculo entre diferentes variables, con la inclusión de las causalidades de las ocurrencias que suceden en tal vínculo, con apoyo de herramientas de incidencia estadística.

Y, el diseño fue el no experimental, transversal, porque cuando se recogió la información, se realizó sin la necesidad de manipular, o ejercer alguna manipulación de las variables, solo se midió al fenómeno a estudiar en su estado natural, además, se recogieron los datos en un solo momento. En referencia a lo mencionado, Valderrama (2018), mencionó que el diseño no experimental, considera en su acción, solo brindar los instrumentos a las unidades de análisis y recabar la información necesaria sin manipular o ejercer control sobre la percepción de los fenómenos que son de interés del quien investiga.

$$X \rightarrow Y$$

Donde: X = Trabajo colegiado (variable independiente), Y = Desempeño docente (variable dependiente), \rightarrow = Influencia de X en Y.

3.2. Variable y operacionalización

Variable independiente: Trabajo colegiado

Definición conceptual: Para Shah (2011), el trabajo colegiado es la relación de cooperación entre colegas, compartir la responsabilidad en una tarea grupal, es decir, que se percibe como el trabajar juntos, con la finalidad de lograr responder a las metas que se han propuesto con antelación

Definición operacional: El trabajo colegiado, se medirá a partir de la cuantificación de sus cuatro dimensiones, por medio de un cuestionario, con 10 indicadores, a partir del uso de una escala Likert, donde se clasificarán los puntajes obtenidos en rangos y dimensiones: Pésimo, regular y saludable (Anexo 2).

Indicadores: De la dimensión apoyo y confianza, sus indicadores son: constante acción de apoyo y sentimiento de confianza, de la dimensión observación, planificación y evaluación conjunta, sus indicadores son: invitación a observar el desarrollo del proceso educativo, planificación conjunta y evaluación de la práctica docente, de la dimensión compartir ideas, conocimientos y enseñar a los demás, sus indicadores son: discusión de métodos, estrategias o enfoques y

enseñarse unos a otros, y de la dimensión desarrollo de la programación y compartir recursos, sus indicadores son: toma de decisiones sobre el plan de estudio, desarrollo de la planificación curricular de manera colegiada y compartir recursos y materiales.

Variable dependiente: Desempeño docente

Definición conceptual: Para el MINEDU (2020), el desempeño docente es la convicción, del trabajo que desarrolla de manera autónoma, libre e independiente el docente, a partir de una reflexión crítica, en relación a su actuación en los ambientes escolares como a su capacidad de entablar sucesos positivos en el sector educativo.

Definición operacional: El desempeño docente, se medirá a partir de la cuantificación de sus cuatro dimensiones, por medio de un cuestionario, con 11 indicadores, a partir del uso de una escala Likert, donde se clasificarán los puntajes obtenidos en rangos y dimensiones: Bajo, medio y alto (Anexo 3).

Indicadores: De la dimensión acompañamiento, sus indicadores son: acciones de atención, acompañamiento educativo, medios y canales de comunicación, de la dimensión adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo, sus indicadores son: adecua y/o adapta la actividad, adecua y/o adapta el material y desarrollo del aprendizaje, de la dimensión análisis de evidencia y retroalimentación, sus indicadores son: análisis de evidencia, retroalimentación y generación de procesos de reflexión, y de la dimensión reuniones entre docentes, sus indicadores son: colaboración y comunicación y toma de decisiones.

3.3. Población, muestra y muestreo

En referencia a la población, se tomó en cuenta a todos los docentes que actualmente se encuentran laborando en tres instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, en Cusco, que son un total de 51 docentes. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018), señalaron que la población censal es cuando se selecciona el 100% de la población a estudiar y que estos poseen las mismas características, y que comparten una misma ubicación geográfica, llegando a aportar similares perspectivas, las cuales se quieren llegar a conocer y por ende a investigar.

En cuanto a la muestra, para su determinación de la población, no fue necesario llegar a utilizar ningún tipo de muestreo, debido a que se consideró la

percepción entera de la población, por tal motivo, la muestra llegó a poseer un carácter censal (51 docentes), porque para quien investiga tal número de docentes, es manejable y accesible. En relación a lo mencionado, Hernández y Carpio (2019), dieron a entender que la muestra de tipo censal, posee la característica de considerar a toda su población, debido a que se pretende evidenciar resultados universales o son de interés del investigador, que busca conseguir la percepción generalizada.

Tabla 1

Muestra de estudio

Institución Educativa	Lugar	N.º de docentes
IE 01	Yuracancha	7
IE 02	Ocongate	25
IE 03	Quiquijana	19
TOTAL		51

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con el objetivo de recoger los datos de ambas variables, se ha seleccionado a la técnica de la encuesta, porque tiene un proceso fácil de seguir, que aportará al cumplimiento de los objetivos de estudio, de manera eficiente y con gran objetividad. Asimismo, Carhuancha et al. (2019), manifestaron que la encuesta, tiene como acción, recabar información, con la propuesta de interrogantes, aplicadas a un número de personas, para saber sobre sus preferencias, costumbres o percepciones de cuestiones que son de interés del investigador.

En referencia al instrumento, se utilizó un cuestionario, por cada variable, cuya construcción se realizó a partir del análisis de los indicadores, que se han escogido de la definición de las dimensiones de cada variable, también se consideró como instrumento al cuestionario, porque su proceso de aplicación es muy sencillo, y nos permitió con la sola propuesta de interrogantes recabar suficiente información para realizar nuestra investigación. En tal sentido, Cisneros-Caicedo et al. (2022), dieron a entender que el cuestionario, es un instrumento

edificado por interrogantes de forma ordenada, estructurada y específica, facultando medir, con el aporte de valor al fenómeno que se ha considerado en el trabajo investigativo.

En cuanto a la validez, los cuestionarios del presente trabajo de investigación fueron sometidos, a opinión de tres especialistas, con el propósito de valorar las interrogantes de acuerdo a los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, los cuales permitieron disminuir el sesgo de información, asimismo corroborar si los instrumentos miden lo que tienen que medir. Al respecto, Echevarría-Guanilo et al. (2019). Aseveraron que la validez, hace referencia al nivel en que los instrumentos de recojo de datos, realmente llegan a medir lo que se pretende llegar a medir, por ello, implica un gran grupo de información de fuentes variadas, con el objetivo de definir un juicio de valor, en relación al instrumento que se quiere validar, el cual se espera que mida lo que debe de medir.

Tabla 2

Validez de los instrumentos por expertos

Validador(a)	DNI	Inst. V1	Inst. V2
Mg. Ormeño Tampi Jaime Alejandro	42413229	Aplicable	Aplicable
Mg. Saavedra Carrion Nicanor Piter	46874319	Aplicable	Aplicable
Mg. Vasquez Urbina Gabriela Soledad	21464205	Aplicable	Aplicable

Y finalmente, sobre la confiabilidad de los instrumentos a aplicar para recabar información, se procedió a la aplicación de los cuestionarios a una pequeña muestra denominada piloto, la cual estuvo conformada por 15 docentes, con el motivo de recabar información, para luego ser procesado y analizado mediante la prueba del alfa de Cronbach, obteniendo de esa manera el coeficiente de confiabilidad. Aportando a lo mencionado, Ahmad et al. (2021), definió a la confiabilidad como la significancia de que el instrumento llega a reflejar la consistencia de su constructo, al que pretende medir, otorgando similar puntaje si es utilizado a lo largo del tiempo o en diversas administraciones, por ello, la estabilidad de la puntuación a lo largo del tiempo requiere que todo lo demás sea similar, evidenciando de esa manera que el instrumento posea consistencia interna.

Tabla 3*Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Cantidad de ítems	Cantidad de elementos	Coefficiente de Alfa de Cronbach
Trabajo colegiado	32	15	0,943
Desempeño docente	22	15	0,856

3.5. Procedimientos

Para aplicar los instrumentos, se solicitó en un primer momento el permiso respectivo a tres instituciones educativas públicas de la UGEL Quispicanchi, con el propósito que remitan una autorización, para evidenciar que se ha solicitado el ingreso a las instituciones educativas, por ello, se ha redactado tres cartas de presentación, y se ha enviado a las entidades educativas para su respectiva atención.

Ya obtenido los permisos respectivos, se solicitó y se mantuvo una reunión con el personal directivo, para poder explicar qué se pretende conseguir con el estudio y qué posibles beneficios traerá a las instituciones educativas, asimismo, se va a solicitar ser partícipe de una de las reuniones colegiadas de las instituciones educativas, con motivo de darles mayor alcance a los docentes considerados como muestra de estudio, así como solicitar su participación, aportando también, que su identidad no será revelada, respetando el anonimato, y que serán confidenciales los datos que se lleguen a recolectar.

Finalmente, se coordinó una fecha para la recolección de datos, donde los instrumentos se llegaron a aplicar de manera virtual, es decir, que se apoyó la investigación en aplicación de instrumentos por medio del aplicativo virtual Google Formularios, proporcionado a los docentes mediante un enlace compartido en sus grupos de WhatsApp.

3.6. Método de análisis de datos

Para llegar a procesar la información que se recolectó, se ha proyectado en primer lugar, crear una base de datos, con el software Microsoft Excel, donde se llegó a almacenar toda la información, la cual también se presentó de manera organizada de acuerdo a la variable, las preguntas y las dimensiones, asimismo, se revisó toda la información, con la finalidad de evitar el sesgo o error, disminuyendo

tales aspectos, finalmente, se verifico si los datos responden a la escala Likert propuesta y está dentro de tal valoración.

Además, para dar inicio al análisis descriptivo, se traspasó solo la sumatoria de los puntajes de las variables y dimensiones al programa estadístico SPSS, con el propósito de transformar tales puntuaciones y después se clasifico en clases o rangos, para luego presentar los resultados en tablas cruzadas, los cuales se interpretaron para reducir posibles malos entendidos al momento de leer los resultados descriptivos.

Tabla 4

Baremo de las variables y dimensiones

Variable Independiente	Pésimo	Regular	Saludable
Trabajo colegiado	32-74	75-117	118-160
D1: Apoyo y confianza	5-11	12-18	19-25
D2: Observación, planificación y evaluación conjunta.	11-25	26-40	41-55
D3: Compartir ideas, conocimientos y enseñar a los demás.	9-20	21-32	33-45
D4: Desarrollo de la programación y compartir recursos.	7-16	17-26	27-35
Variable Dependiente	Bajo	Medio	Alto
Desempeño docente	22-51	52-81	82-110
D1: Acompañamiento	6-13	14-21	22-30
D2: Adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo.	5-11	12-18	19-25
D3: Análisis de evidencia y retroalimentación	5-11	12-18	19-25
D4: Reuniones entre docentes	6-13	14-21	22-30

Asimismo, también se va realizo el análisis inferencial, previo sometimiento de los puntajes de las variables y dimensiones, a una prueba de normalidad, en este caso se interpretó los resultados de Kolgomorov-Smirnov, debido que la muestra es de 51 docentes. Luego de ello, tales resultados permitieron decidir, si utilizar la prueba de regresión logística ordinal (datos son no normales), caso contrario utilizar la prueba de regresión lineal simple (datos normales).

Finalmente, es preciso mencionar que tales resultados tanto descriptivos como inferenciales, permitieron que se realice la debida discusión, conclusión y recomendación del presente estudio, concluyendo de esa manera el informe del trabajo investigativo.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio, siguió los lineamientos estipulados en la normativa de la Universidad César Vallejo, descritos en la guía de productivos investigativos, también se seguirá los lineamientos de redacción, evidenciados en la normativa APA en su séptima entrega, el derecho estricto a la autoría de los investigadores, que han aportado con sus estudios, para el enriquecimiento respectivo del presente trabajo, permitiendo el sustento de todos los capítulos, como la referenciación de los mismos de manera correcta, evitando incurrir en plagio.

También se ha llegado a considerar a los principios éticos internacionales: (1) Principio de beneficencia, debido a que los resultados que se pueden obtener al culminar el estudio, serán dirigidos a promocionar la solución del problema detectado brindando una posible respuesta que puede discutirse en consenso en las entidades educativas que participan en el estudio, llegando a una toma de decisiones oportuna, (2) Principio de no maleficencia, debido a que, toda información será confidencial y el anonimato de los docentes participantes se respetará con la finalidad de no perjudicar ni dañar a todo sujeto que ha aportado a la construcción del trabajo, (3) Principio de autonomía, porque no se pretende presentar solo resultados positivos, si no lo que en realidad sucede en el contexto considerado en el estudio, ya que se respetará los resultados sean positivos o negativos, debido a que se todo aporte es bueno para el campo de investigación de ambas variables , y (4) Principio de justifica, porque se va a considerar toda la perspectiva de los docentes que conforman la muestra, porque es de gran importancia todo aporte, evitando discriminar alguna percepción.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados del cruce descriptivo por niveles de la variable independiente trabajo colegiado con la variable dependiente el desempeño docente:

Tabla 5

Cruce entre el trabajo colegiado y el desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colegiado	Pésimo	Recuento	5	3	3	11
		% del total	9,8%	5,9%	5,9%	21,6%
	Regular	Recuento	1	15	16	32
		% del total	2,0%	29,4%	31,4%	62,7%
	Saludable	Recuento	0	3	5	8
		% del total	0,0%	5,9%	9,8%	15,7%
Total	Recuento	6	21	24	51	
	% del total	11,8%	41,2%	47,1%	100,0%	

Los hallazgos de la tabla 5, han permitido afirmar que del 100,0 % (51) de docentes que fueron parte del trabajo, el 21,6 % percibió al trabajo colegiado como pésimo, donde el 9,8 % ubicó bajo el desempeño docente, 5,9 % medio y el 5,9 % alto, en cuanto al 62,7 % de docentes calificó al trabajo colegiado en nivel regular, donde el 2,0 % manifestó que el desempeño docente fue bajo, 29,4 % que fue medio y el 31,4 % alto, finalmente, el 15,7 % de los docentes mencionó que el trabajo colegiado fue saludable, donde el 5,9 % aseveró que el desempeño docente posee nivel medio y el 9,8 % alto.

Cabe precisar, que, de los resultados obtenidos, se observó mayor trascendencia del cruce regular para el trabajo colegiado y alto para el desempeño docente, en un 31,4 % de selección por parte de los docentes participantes, asimismo, se evidencia regular dispersión, de tal forma se llegó a concluir, que el trabajo colegiado a partir de sus dimensiones aporta a la variabilidad del desempeño docente.

Además, en la siguiente tabla se muestran los resultados del cruce descriptivo por niveles de la variable independiente trabajo colegiado con la dimensión acompañamiento del desempeño docente:

Tabla 6

Cruce entre el trabajo colegiado y el acompañamiento

			Acompañamiento			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colegiado	Pésimo	Recuento	7	0	4	11
		% del total	13,7%	0,0%	7,8%	21,6%
	Regular	Recuento	1	9	22	32
		% del total	2,0%	17,6%	43,1%	62,7%
	Saludable	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	15,7%	15,7%
Total	Recuento	8	9	34	51	
	% del total	15,7%	17,6%	66,7%	100,0%	

Los hallazgos de la tabla 6, han permitido afirmar que del 100,0 % (51) de docentes que fueron parte del trabajo, el 21,6 % percibió al trabajo colegiado como pésimo, donde el 13,7 % ubicó bajo al acompañamiento, y el 7,8 % alto, en cuanto al 62,7 % de docentes calificó al trabajo colegiado en nivel regular, donde el 2,0 % manifestó que el acompañamiento fue bajo, 17,6 % que fue medio y el 43,1 % alto, finalmente, el 15,7 % de los docentes mencionó que el trabajo colegiado fue saludable, donde el mismo 15,7 % de los docentes calificó al acompañamiento en nivel alto.

Cabe precisar, que, de los resultados obtenidos, se observó mayor trascendencia en el cruce regular para el trabajo colegiado y alto para la dimensión acompañamiento del desempeño docente, en un 43,1 % de selección por parte de los docentes participantes, asimismo, se evidencia regular dispersión, de tal forma se llegó a concluir, que el trabajo colegiado a partir de sus dimensiones aporta a la variabilidad del acompañamiento y sobre las acciones de atención, acompañamiento educativo y medios y canales de comunicación.

De igual manera, en la siguiente tabla se muestran los resultados del cruce descriptivo por niveles de la variable independiente trabajo colegiado con la dimensión adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo del desempeño docente:

Tabla 7

Cruce entre el trabajo colegiado y la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo

			Adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colegiado	Pésimo	Recuento	7	0	4	11
		% del total	13,7%	0,0%	7,8%	21,6%
	Regular	Recuento	3	11	18	32
		% del total	5,9%	21,6%	35,3%	62,7%
	Saludable	Recuento	0	3	5	8
		% del total	0,0%	5,9%	9,8%	15,7%
Total	Recuento	10	14	27	51	
	% del total	19,6%	27,5%	52,9%	100,0%	

Los hallazgos de la tabla 7, han permitido afirmar que del 100,0 % (51) de docentes que fueron parte del trabajo, el 21,6 % percibió al trabajo colegiado como pésimo, donde el 13,7 % ubicó bajo la adecuación y/o adaptación, y el 7,8 % alto, en cuanto al 62,7 % de docentes calificó al trabajo colegiado en nivel regular, donde el 5,9 % manifestó que la adecuación y/o adaptación fue bajo, 21,6 % que fue medio y el 35,3 % alto, finalmente, el 15,7 % de los docentes mencionó que el trabajo colegiado fue saludable, donde el 5,9 % calificó a la adecuación y/o adaptación en nivel medio y el 9,8 % en nivel alto.

Cabe precisar, que, de los resultados obtenidos, se observó mayor trascendencia en el cruce regular para el trabajo colegiado y alto para la dimensión adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo, en un 35,3 % de selección por parte de los docentes participantes, asimismo, se evidencia regular dispersión, de tal forma se llegó a concluir, que el trabajo colegiado a partir de sus dimensiones aporta a la variabilidad de la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo y sobre la adecuación y/o adaptación de la actividad y material como del desarrollo del aprendizaje.

De igual manera, en la siguiente tabla se muestran los resultados del cruce descriptivo por niveles de la variable independiente trabajo colegiado con la dimensión análisis de evidencia y retroalimentación del desempeño docente:

Tabla 8

Cruce entre el trabajo colegiado y el análisis de evidencia y retroalimentación

			Análisis de evidencia y retroalimentación			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colegiado	Pésimo	Recuento	5	1	5	11
		% del total	9,8%	2,0%	9,8%	21,6%
	Regular	Recuento	3	12	17	32
		% del total	5,9%	23,5%	33,3%	62,7%
	Saludable	Recuento	0	1	7	8
		% del total	0,0%	2,0%	13,7%	15,7%
Total	Recuento	8	14	29	51	
	% del total	15,7%	27,5%	56,9%	100,0%	

Los hallazgos de la tabla 8, han permitido afirmar que del 100,0 % (51) de docentes que fueron parte del trabajo, el 21,6 % percibió al trabajo colegiado como pésimo, donde el 9,8 % ubicó bajo al análisis de evidencia y retroalimentación, el 2,0 % medio y el 9,8 % alto, en cuanto al 62,7 % de docentes calificó al trabajo colegiado en nivel regular, donde el 5,9 % manifestó que la el análisis de evidencia y retroalimentación fue bajo, 23,5 % que fue medio y el 33,3 % alto, finalmente, el 15,7 % de los docentes mencionó que el trabajo colegiado fue saludable, donde el 2,0 % calificó al análisis de evidencia y retroalimentación en nivel medio y el 13,7 % en nivel alto.

Cabe precisar, que, de los resultados obtenidos, se observó mayor trascendencia en el cruce regular para el trabajo colegiado y alto para la dimensión análisis de evidencia y retroalimentación, en un 33,3 % de selección por parte de los docentes participantes, asimismo, se evidencia regular dispersión, de tal forma se llegó a concluir, que el trabajo colegiado a partir de sus dimensiones aporta a la variabilidad del análisis de evidencia y retroalimentación y sobre la generación de procesos de reflexión.

Por último, en la siguiente tabla se muestran los resultados del cruce descriptivo por niveles de la variable independiente trabajo colegiado con la dimensión reuniones entre docentes del desempeño docente:

Tabla 9

Cruce entre el trabajo colegiado y las reuniones entre docentes

			Reuniones entre docentes			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colegiado	Pésimo	Recuento	4	5	2	11
		% del total	7,8%	9,8%	3,9%	21,6%
	Regular	Recuento	3	12	17	32
		% del total	5,9%	23,5%	33,3%	62,7%
	Saludable	Recuento	0	3	5	8
		% del total	0,0%	5,9%	9,8%	15,7%
Total	Recuento	7	20	24	51	
	% del total	13,7%	39,2%	47,1%	100,0%	

Los hallazgos de la tabla 9 , han permitido afirmar que del 100,0 % (51) de docentes que fueron parte del trabajo, el 21,6 % percibió al trabajo colegiado como pésimo, donde el 7,8 % ubicó bajo a las reuniones entre docentes, el 9,8 % medio y el 3,9 % alto, en cuanto al 62,7 % de docentes calificó al trabajo colegiado en nivel regular, donde el 5,9 % manifestó que las reuniones entre docentes fue bajo, 23,5 % que fue medio y el 33,3 % alto, finalmente, el 15,7 % de los docentes mencionó que el trabajo colegiado fue saludable, donde el 5,9 % calificó a las reuniones entre docentes en nivel medio y el 9,8 % en nivel alto.

Cabe precisar, que, de los resultados obtenidos, se observó mayor trascendencia en el cruce regular para el trabajo colegiado y alto para la dimensión reuniones entre docentes, en un 33,3 % de selección por parte de los docentes participantes, asimismo, se evidencia regular dispersión, de tal forma se llegó a concluir, que el trabajo colegiado a partir de sus dimensiones aporta a la variabilidad de las reuniones entre docentes y sobre la colaboración y comunicación y la toma de decisiones.

Resultados inferenciales

A partir de la perspectiva de Romero (2016), se ha llegado a afirmar que la prueba denominada de bondad o también conocida como de normalidad, llegan a usarse para dar a conocer si la información que se ha recolectado, la cual proviene de los sujetos que conformaron la muestra, puede tomarse en cuenta su proceder referente a un determinado modelo de probabilidad, por tal motivo, facultan que se llegue a verificar de qué tipo de distribución se les llega a atribuir la información recolectada y cual será la prueba que se debe usar para realizar las pruebas de hipótesis.

Por tal situación, Romero (2016), manifestó que la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, es interpretada al evidenciar que la muestra posee menos de 50 datos, caso contrario sucede con la prueba de Kolgomorov-Smirnov, porque es interpretada cuando la muestra es de 50 a más integrantes. Por tal motivo, en la presente ocasión, se va a interpretar la prueba de Kolgomorov-Smirnov, debido a que la muestra del presente trabajo es de 51 mayor a 50 datos.

Cabe mencionar, que para que se interprete de la mejor forma la prueba de normalidad, se ha propuesto de manera tentativa dos posibles eventos que se pueden suscitar:

Ho: La variable trabajo colegiado y desempeño docente con sus dimensiones acompañamiento, adecuación y adaptación, análisis y reuniones entre docentes no poseen distribución normal.

Ha: La variable trabajo colegiado y desempeño docente con sus dimensiones acompañamiento, adecuación y adaptación, análisis y reuniones entre docentes poseen distribución normal.

De tal manera, se ha llegado a identificar el método que se va a utilizar para poder refutar a alguna de las hipótesis que se han propuesto, asimismo, dar a conocer que el método de decisión va a ser el p-valor:

Donde, si $\alpha = 0,05$, se va a rechazar a la hipótesis nula (H_0).

Si $p > 0,05$, no se va a rechazar a la hipótesis nula (H_0), donde α es la significancia.

Resaltar, que la significancia posee un nivel del 95,0 % de confianza con valor del 5,0 % de error.

Tabla 10*Prueba de normalidad*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colegiado	,070	51	,200*
Acompañamiento	,201	51	,000
Adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo.	,182	51	,000
Análisis de evidencia y retroalimentación	,193	51	,000
Reuniones entre docentes	,135	51	,022
Desempeño docente	,124	51	,050

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Respecto a los hallazgos de normalidad, mostrados en la tabla 10, se ha llegado a concluir que las variables poseen distribución normal, pero las dimensiones poseen distribución no normal, debido a que la significancia no superó el margen de error, por tal razón, se ha llegado a la decisión de optar hacer el análisis inferencial con apoyo de la prueba de regresión logística ordinal.

Regresión Logística Ordinal

Desde la perspectiva de Navarro et al. (2014) la regresión logística, se ha utilizado por innumerables años, donde lo más resaltando es el modelo de regresión logística que se ha usado por datos Framingham, donde se ha apreciado el poder y aplicativos de tales modelos. Además, se evidencia la ventaja de no considerar supuestos de normalidad, y de homocedasticidad, que son complicados de poder identificar, asimismo, se evidencia la potencia que el análisis a la discriminante se da al momento que el supuesto no se llega a cumplir. Finalmente, manifestar que posee una gran ventaja en la valoración del funcionamiento diferencial.

Figura 1

Formula de la función logit de la regresión logística ordinal

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

Consideraciones a tomar en cuenta para la prueba de hipótesis

A partir de la aseveración realizada por Espinoza (2018), se puede afirmar, que, para la comprobación de los supuestos, debe de llegar a someterse a un contraste con la información recabada de la realidad, por ende, se debe poner a prueba los supuestos planteados con anticipación, en tal sentido, es necesario comprender si bien puede ser apoyado tal supuesto con los datos recabados y confirmarse, o caso contrario pueden ser desconfirmados o refutados.

Decisión estadística

En tal sentido, desde la percepción de Dagnino (2014) la probabilidad de que se obtengan los resultados observables y se lleguen a tomar decisiones al respecto serán apoyadas por el p-valor, lo cual aporta a la toma de decisión de rechazar como no a la hipótesis nula (H_0).

Donde, si $p < 0,05$, se va a rechazar a la hipótesis nula (H_0).

Si $p > 0,05$, no se va a rechazar a la hipótesis nula (H_0), donde p es la significancia.

Resaltar, que la significancia posee un nivel del 95,0 % de confianza con valor del 5,0 % de error.

Prueba de hipótesis general:

Ho: El trabajo colegiado no influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.

Tabla 11

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26,842			
Final	18,686	8,156	2	,017

Función de enlace: Logit.

A partir de los resultados observables en la tabla 11, se ha llegado a confirmar, que de acuerdo al contraste del logaritmo de verosimilitud R2, se ha llegado a obtener que el modelo propuesto posee un Chi² de 8,156, con un valor de la significancia de 0,017, lo cual permitió que se rechace la hipótesis nula, además, se concluyó que el modelo es plausible, por tanto, el trabajo colegiado es factor influyente del desempeño docente.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,148
Nagelkerke	,172
McFadden	,082

Función de enlace: Logit.

Referente a los resultados que se pueden apreciar en la tabla 12, en relación a los resultados Pseudo R² que evidencian el nivel de incidencia del trabajo colegiado sobre el desempeño docente, permite aseverar que, de acuerdo al valor de Cox y Snell, el trabajo colegiado permite explicar el 14,8 % de la variabilidad del desempeño docente, y desde los hallazgos de Nagelkerke, el trabajo colegiado explica el 17,2 % de la variabilidad del desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: El trabajo colegiado no influye significativamente en el acompañamiento en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado influye significativamente en el acompañamiento en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.

Tabla 13

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	36,265			
Final	19,388	16,876	2	,000

Función de enlace: Logit.

A partir de los resultados observables en la tabla 13, se ha llegado a confirmar, que de acuerdo al contraste del logaritmo de verosimilitud R², se ha llegado a obtener que el modelo propuesto posee un Chi² de 16,876, con un valor de la significancia de 0,000, lo cual permitió que se rechace la hipótesis nula, además, se concluyó que el modelo es plausible, por tanto, el trabajo colegiado es factor influyente del acompañamiento.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,282
Nagelkerke	,342
McFadden	,191

Función de enlace: Logit.

Referente a los resultados que se pueden apreciar en la tabla 14, en relación a los resultados Pseudo R² que evidencian el nivel de incidencia del trabajo colegiado sobre el acompañamiento, permite aseverar que, de acuerdo al valor de Cox y Snell, el trabajo colegiado permite explicar el 28,2 % de la variabilidad del acompañamiento, y desde los hallazgos de Nagelkerke, el trabajo colegiado explica el 34,2 % de la variabilidad del acompañamiento.

Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: El trabajo colegiado no influye significativamente en la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado influye significativamente en la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.

Tabla 15

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	31,740			
Final	24,080	7,660	2	,022

Función de enlace: Logit.

A partir de los resultados observables en la tabla 15, se ha llegado a confirmar, que de acuerdo al contraste del logaritmo de verosimilitud R2, se ha llegado a obtener que el modelo propuesto posee un Chi² de 7,660, con un valor de la significancia de 0,022, lo cual permitió que se rechace la hipótesis nula, además, se concluyó que el modelo es plausible, por tanto, el trabajo colegiado es factor influyente en la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,139
Nagelkerke	,161
McFadden	,074

Función de enlace: Logit.

Referente a los resultados que se pueden apreciar en la tabla 16, en relación a los resultados Pseudo R² que evidencian el nivel de incidencia del trabajo colegiado sobre la adecuación y/o adaptación, permite aseverar que, de acuerdo al valor de Cox y Snell, el trabajo colegiado permite explicar el 13,9 % de la variabilidad de la adecuación y/o adaptación, y desde los hallazgos de Nagelkerke, el trabajo colegiado explica el 16,1 % de la variabilidad de la adecuación y/o adaptación.

Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: El trabajo colegiado no influye significativamente en el análisis de evidencia y retroalimentación en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado influye significativamente en el análisis de evidencia y retroalimentación en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.

Tabla 17

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26,017			
Final	19,587	6,430	2	,040

Función de enlace: Logit.

A partir de los resultados observables en la tabla 17, se ha llegado a confirmar, que de acuerdo al contraste del logaritmo de verosimilitud R², se ha llegado a obtener que el modelo propuesto posee un Chi² de 6,430, con un valor de la significancia de 0,040, lo cual permitió que se rechace la hipótesis nula, además, se concluyó que el modelo es plausible, por tanto, el trabajo colegiado es factor influyente en el análisis de evidencia y retroalimentación.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,118
Nagelkerke	,138
McFadden	,065

Función de enlace: Logit.

Referente a los resultados que se pueden apreciar en la tabla 18, en relación a los resultados Pseudo R² que evidencian el nivel de incidencia del trabajo colegiado sobre el análisis de evidencia y retroalimentación, permite aseverar que, de acuerdo al valor de Cox y Snell, el trabajo colegiado permite explicar el 11,8 % de la variabilidad del análisis de evidencia y retroalimentación, y desde los hallazgos de Nagelkerke, el trabajo colegiado explica el 13,8 % de la variabilidad del análisis de evidencia y retroalimentación

Prueba de hipótesis específica 4:

Ho: El trabajo colegiado no influye significativamente en las reuniones entre docentes en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado influye significativamente en las reuniones entre docentes en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.

Tabla 19

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	23,142			
Final	15,446	7,696	2	,021

Función de enlace: Logit.

A partir de los resultados observables en la tabla 19, se ha llegado a confirmar, que de acuerdo al contraste del logaritmo de verosimilitud R², se ha llegado a obtener que el modelo propuesto posee un Chi² de 7,696, con un valor de la significancia de 0,021, lo cual permitió que se rechace la hipótesis nula, además, se concluyó que el modelo es plausible, por tanto, el trabajo colegiado es factor influyente en las reuniones entre docentes.

Tabla 20

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,140
Nagelkerke	,162
McFadden	,076

Función de enlace: Logit.

Referente a los resultados que se pueden apreciar en la tabla 20, en relación a los resultados Pseudo R² que evidencian el nivel de incidencia del trabajo colegiado sobre las reuniones entre docentes, permite aseverar que, de acuerdo al valor de Cox y Snell, el trabajo colegiado permite explicar el 14,0 % de la variabilidad de las reuniones entre docentes, y desde los hallazgos de Nagelkerke, el trabajo colegiado explica el 16,2 % de la variabilidad de las reuniones entre docentes.

V. DISCUSIÓN

Respecto a la puesta en contraste de la hipótesis general con la realidad empírica, donde se afirmó tentativamente que el trabajo colegiado influye de forma significativa sobre el desempeño docente, tuvo un soporte al considerar estadísticamente a la prueba de regresión logística, donde mediante el ajuste de modelo, se llegó a constatar que la significancia fue de 0,017, lo cual es inferior al margen de 0,05, permitiendo de esa forma rechazar a la hipótesis nula, lo cual facultó que se apruebe la hipótesis propuesta, en tal sentido, el trabajo colegiado es el factor que influye sobre la variabilidad del desempeño docente, de igual manera, tal aseveración, fue apoyado por los valores Pseudo R^2 , donde se pudo aseverar que de acuerdo a Cox y Snell, el modelo de trabajo colegiado explica el 14,8 % de la variación respecto al desempeño docente, y de acuerdo con Nagelkerke el 17,2 % de la variación del desempeño docente, es producto de la influencia que ejerce el trabajo colegiado sobre él. En tal sentido, mencionar, que un saludable desarrollo del trabajo colegiado influye de forma significativa en el desempeño docente, evidenciando altos niveles de desarrollo.

Tales aseveraciones, poseen similitud con los de Pepper (2021), quien llegó a aportar su punto de vista, dando a entender que la gestión institucional también aporta a una buena instauración del trabajo colegiado, y la cual guarda relación con los altos niveles que pueden llegar a obtener los docentes, evidenciado en su desempeño, en tal sentido, es de necesidad que la gestión de la entidad escolar, vaya de la mano con el desempeño de los docentes, debido a que si no llega a existir una buena planeación como una buena administración, no se llegaría a conseguir que se lleguen a implementar procesos que aporten al desarrollo profesional, así como considerar espacios para aprender de manera mutua, compartir experiencias, y sugerir posibles estrategias para el abordaje adecuado del proceso educativo, asegurando la obtención de resultados evidentes en su práctica pedagógica.

Asimismo, Ochoa (2021), aportó a tales aseveraciones, manifestando que el trabajo en equipo va de la mano con el clima organizacional, lo cual es factor incidente para que el desempeño docente pueda llegar a desarrollarse, debido a que componentes propios del clima organizacional, como la satisfacción,

motivación, liderazgo, entre otros, llega a aportar a la promoción del compromiso del docente con su carrera y por ende lo impulsa a trabajar en equipo, asimismo, es de necesidad que se evidencie las posibles propuestas e implementaciones de estrategias de fortalecimiento en el trabajo en equipo, lo cual se ha comprobado que mejora el vínculo entre los docentes, permitiendo que se llegue a compartir las metas y reforzar las maneras de abordar las actividades que se le han encomendado cumplir.

De tal manera, destacar a la teoría del pensamiento grupal, la cual da soporte a los resultados que se han conseguido, debido a que a partir de la percepción de Canales-Lacruz et al. (2020) el trabajo conjunto y las mismas personas quienes lo integran poseen ciertos defectos, es decir, que en los equipos de trabajo, puede apoyar a que se evidencie lo bueno como lo malo de sus integrantes, en tal sentido, el aumento de conflictos durante el trabajo conjunto, llega a ocasionar que el clima se llegue a tensar, en tal sentido, es de necesidad resaltar que la oportunidad de analizar toda propuesta de solución, faculta abordar si tal medio elegido pueda brindar un claro proceso para el abordaje significativo de ciertos trabajos, llegando a abordarlos de forma compartida.

También, es preciso mencionar que para Puente et al. (2018), la teoría educativa avanzada, a partir de la consideración del método teórico, histórico y lógico, faculta que se llegue a comprender la manera que ha evolucionado la perspectiva sobre el desempeño docente, el cual se inicia desde la estructuración y análisis de documentos, donde se evidencia el principio fundamental estructurado, la cual se deriva de la funcionalidad, esencia, regularidad, condición, principio, ley y asociación. Por tal aseveración, se resalta la importancia de la concepción teórica con motivo de ahondar y transformar la labor de los docentes, y la importancia acción e incidencia que ha de ejercer los gestores como el directivo, sobre la práctica de los docentes, tutores, familiar y todo sujeto que conforma la comunidad educacional.

En cuanto al contraste que se ha realizado de la hipótesis específica 1, donde con antelación se llegó a proponer tentativamente que el trabajo colegiado influye de manera significativa en la dimensión acompañamiento, el cual fue analizada por la prueba estadística de regresión logística, donde en la tabla de

ajuste del modelo, se constató que la significancia fue de 0,000, siendo esta inferior a 0,05, lo cual ha permitido que se rechace la hipótesis nula, facultando que se llegue a aprobar la hipótesis que se ha propuesto, por tal motivo, se concretó la proyección en que el trabajo colegiado es el factor que influye sobre la variabilidad de la dimensión acompañamiento, de tal manera, también los valores Pseudo R², apoyaron tal afirmación, donde desde la perspectiva de los resultados de Cox y Snell, el modelo de trabajo colegiado, explica el 28,2 % de la variación del acompañamiento, y para Nagelkerke, el 34,2 % de la variación del acompañamiento, es producto de la influencia del trabajo colegiado. De tal forma, se puede mencionar, que un saludable trabajo colegiado influye de manera significativa en el acompañamiento, evidenciando altos niveles de desarrollo.

En tal sentido, es preciso mencionar, que tales hallazgos son apoyados por las aseveraciones de Sucari y Quispe (2019), quienes han llegado a afirmar que el trabajo en equipo aporta de manera significativa al cumplimiento de los compromisos de gestión, debido a que se evidencia que existe relación entre tales eventos, debido a que la significancia fue de 0,000, facultando también que se rechace la hipótesis nula, y aseverar, que reconocer al trabajo en equipo como estrategia para el abordaje de los compromisos de gestión de manera apropiada, faculta la promoción de procesos comunicativos, de liderazgo, colaborativos, también la toma en consideración del clima y la asociación con los eventos programados de la propia entidad, que promuevan el desarrollo competencial de los escolares.

Cabe mencionar, que según Mejía (2021) la identificación de ciertos componentes que aportan a la efectivización de los trabajos colegiados, son la comunicación y los aspectos motivacionales, donde el proceder comunicativo, posee la característica de aportar a que se instauren procesos de comunicación motivo por el cual se llega a facilitar como a difundir la información que se pretende promocionar, lo cual completa el consenso, dando a entender la propuesta y llegando a manejar de forma asertiva algún conflicto que se pueda suscitar y apoyando a edificar posibles alternativas de solución conjunta, de igual manera Gutiérrez y Sánchez (2022) dieron a entender que el proceso motivacional, aporta a la derivación del comportamiento que está asociado con el logro de las metas, un

impulso a la forma de actuar positivamente, en referencia a su desarrollo profesional, que es evidenciado en la práctica propiamente dicha dentro de los ambientes escolares de aprendizaje.

En cuanto al proceso de acompañamiento, cabe la necesidad de mencionar, que tal proceso radica en la proporción a los escolares de ciertas herramientas importantes para que su transición en los ambientes escolares, llegue a ser muy claro y de alto provecho, además, de que tal proceder aporta al momento de brindar información necesaria que es contemplada por la estadística de trayectoria escolar, en tal sentido, el MINEDU (2020), da a entender que la acción docente aborda procedimientos, para que se lleguen a identificar y que se llegue a atender la necesidad y demanda de los escolares, que evidencian poseer dificultad al momento de realizar e intentar resolver de manera autónoma las actividades con diversos propósitos que son encargados por los docentes, por último, dar a entender que seguir y promocionar el proceso educativo proporcionado a los escolares, también hace hincapié a los procesos de comunicación entre el docente con el escolar y también con el recurso, el material, estrategia o medio que se ha de usar para que se llegue a concretar tal proceder.

De igual forma, la puesta en contraste de la hipótesis específica 2 con la realidad empírica, donde se afirmó tentativamente que el trabajo colegiado influye de forma significativa sobre la dimensión adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo, tuvo un soporte al considerar estadísticamente a la prueba de regresión logística, donde mediante el ajuste de modelo, se llegó a constatar que la significancia fue de 0,022, lo cual es inferior al margen de 0,05, permitiendo de esa forma rechazar a la hipótesis nula, lo cual facultó que se apruebe la hipótesis propuesta, en tal sentido, el trabajo colegiado es el factor que influye sobre la variabilidad de la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo, de igual manera, tal aseveración, fue apoyado por los valores Pseudo R^2 , donde se pudo aseverar que de acuerdo a Cox y Snell, el modelo de trabajo colegiado explica el 13,9 % de la variación respecto a la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo, y de acuerdo con Nagelkerke el 16,1 % de la variación de la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo, es producto de la influencia que ejerce el trabajo colegiado sobre él. En tal sentido, mencionar, que

un saludable desarrollo del trabajo colegiado influye de forma significativa en la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo, evidenciando altos niveles de desarrollo.

Sobre los resultados obtenidos, se puede mencionar, que guardan similitud con los de Toledo (2020), debido a que se ha llegado a constatar que la construcción teórica del liderazgo del director y del desempeño docentes, desde la determinación de criterios de validación, demuestran gran relevancia a la función del docente y del modelo de liderazgo que puede ejercer, como ejemplo a seguir, de tal manera, la determinación de un cierto estilo de liderazgo que predomine en la gestión pedagógica del docente, prevé una visión a futuro sobre el cumplimiento de las metas en referencia al apoyo al logro de aprendizaje para los escolares, y en consecuencia promueva el desarrollo del profesionalismo del profesorado, debido a que aporta a la promoción de procesos reflexivos, donde el docente, llega a valorar su metodología a utilizar para promover el desarrollo competencial, por tal motivo, es preciso que se llegue a generar procesos de adecuación y/o adaptación tanto del material y del recurso educativo que está a su alcance.

Por tal motivo, es preciso mencionar, que se debe considerar a la teoría de inteligencia múltiple, debido a que es entendida como la existencia de una gran diversidad de tipos de inteligencia que los escolares a partir de su nacimiento y a lo largo de sus vidas llegan a desarrollar, inclinándose por una u otras, por tal situación, según García (2018), toda persona que llega a aprender con mayor practicidad es porque ciertos trabajos se abordan desde la toma en consideración de la necesidad de aprendizaje y demanda de los escolares, realizando de esa forma, actividades de acuerdo a su inteligencia, adecuando y adaptando su material y recurso educacional. Aportando a lo anterior, Díaz (2021), dio a entender que la teoría de Gardner, destaca la puesta sobresaliente de sinergia, la cual incentiva a la trascendencia de toda actividad, logrando que se obtenga una mayor trascendencia, diferente a la de los posibles trabajos que se pueden llegar a desarrollar de manera individual.

Cabe mencionar, que es de necesidad la adaptación y/o adecuación de los recursos como del material educativo, debido a que proporcionan experiencias significativas en los escolares, que pueden ser aprovechables para que se

identifique la propiedad, se llegue a clasificar, y entablar similitudes y diferencias, como resolver problemas de manera conjunta, entre otros, es decir, que sirve para que el profesorado se interrelacione de la mejor manera con los escolares, y enriquezca los procesos tomados en consideración y programados con antelación. De tal manera, el MINEDU (2020) da a entender que el presente proceso es participación y evidencia del desempeño del docente, debido a que asume la breve posibilidad de ajustar y de adecuar, en asociación a la necesidad de aprendizaje de los escolares, donde hace uso y empleo de actividades, recursos y materiales que incidan sobre el desarrollo de sus competencias.

Además, sobre el contraste que se ha realizado de la hipótesis específica 3, donde con antelación se llegó a proponer tentativamente que el trabajo colegiado influye de manera significativa en la dimensión análisis de evidencia y retroalimentación, el cual fue analizada por la prueba estadística de regresión logística, donde en la tabla de ajuste del modelo, se constató que la significancia fue de 0,040, siendo esta inferior a 0,05, lo cual ha permitido que se rechace la hipótesis nula, facultando que se llegue a aprobar la hipótesis que se ha propuesto, por tal motivo, se concretó la proyección en que el trabajo colegiado es el factor que influye sobre la variabilidad del análisis de evidencia y retroalimentación, de tal manera, también los valores Pseudo R^2 , apoyaron tal afirmación, donde desde la perspectiva de los resultados de Cox y Snell, el modelo de trabajo colegiado, explica el 11,8 % de la variación del análisis de evidencia y retroalimentación, y para Nagelkerke, el 13,8 % de la variación del análisis de evidencia y retroalimentación, es producto de la influencia del trabajo colegiado. De tal forma, se puede mencionar, que un saludable trabajo colegiado influye de manera significativa en el análisis de evidencia y retroalimentación, evidenciando altos niveles de desarrollo.

Tales hallazgos guardan similitudes con los de Díaz y Santos (2021), quienes llegaron a afirmar, que el trabajo colegiado, guarda asociación con la gestión pedagógica, debido a que la significancia fue de 0,000, lo cual permitió rechazar la hipótesis nula, y llegar a la conclusión que el trabajo colegiado positivo, provoca efectos saludables en la gestión pedagógica, derivada de todo aspecto de la labor docente, en beneficio del desarrollo integral de los escolares, además, manifestar

que el trabajo colegiado se considera como componente articulador, que aporta de manera significativa a la formación y desarrollo de los miembros académicos, debido a que forman parte del colectivo, lo cual permite que se compartan las metas para una buena propuesta institucional de calidad. Además, destacar que es imprescindible para una buena instauración de propuesta educativa de calidad, se llegue a considerar reajustar y perfeccionar los procesos de análisis y de revisión de la evidencia y la retroalimentación, debido a que ello, faculta la consolidación y comparación con el estándar de aprendizaje, de los avances de los escolares.

En función a lo mencionado, Paredes y Ramos (2020) aportó a la discusión dando a entender que el proceso, desarrollo profesional y las conclusiones de las personas se llegan a combinar y pueden incidir sobre su manera de actuar, es decir, que la teoría de interdependencia social, propone que se instauren procesos integradores, porque es de necesidad que se cuenten con entes educativos que aporten a empoderar al docente de métodos y estrategias, recursos y herramientas, como materiales educativos, que le faculten trascender y llegar a sustentar su propósito y visión a futuro, los cuales se evidencian durante el trabajo colegiado.

Asimismo, el analizar la evidencia de aprendizaje generada por los escolares, y fomentar el proceso de retroalimentación, es de gran relevancia, debido a que atiende la fortaleza y debilidad que dan a conocer los escolares, durante un largo proceso educativo, con la finalidad de prever la adecuación y reajuste necesario, que brinde la oportunidad de desarrollar y fortalecer el proceso que se ha considerado para abordar ciertos aprendizajes en consecución del logro de los mismos, para un constante y consecutivo desarrollo competencial. De igual forma, el MINEDU (2020) aportó mencionando que la acción docente para el abordaje de este aspecto, es evidenciado cuando analiza y valora la evidencia recabada, que es solicitada a los escolares, referentes a la actividad, producto y acción que se llegan a suscitar para que se logre manifestar su progreso.

Finalmente, sobre la puesta en contraste de la hipótesis específica 4, con la realidad empírica, donde se afirmó tentativamente que el trabajo colegiado influye de forma significativa sobre las reuniones entre docentes, tuvo un soporte al considerar estadísticamente a la prueba de regresión logística, donde mediante el ajuste de modelo, se llegó a constatar que la significancia fue de 0,021, lo cual es

inferior al margen de 0,05, permitiendo de esa forma rechazar a la hipótesis nula, lo cual facultó que se apruebe la hipótesis propuesta, en tal sentido, el trabajo colegiado es el factor que influye sobre la variabilidad de las reuniones entre docentes, de igual manera, tal aseveración, fue apoyado por los valores Pseudo R^2 , donde se pudo aseverar que de acuerdo a Cox y Snell, el modelo de trabajo colegiado explica el 14,0 % de la variación respecto a las reuniones entre docentes, y de acuerdo con Nagelkerke el 16,2 % de la variación de las reuniones entre docentes, es producto de la influencia que ejerce el trabajo colegiado sobre él. En tal sentido, mencionar, que un saludable desarrollo del trabajo colegiado influye de forma significativa en las reuniones entre docentes, evidenciando altos niveles de desarrollo.

Tales resultados guardan relación con los de Fuentes (2020) en su trabajo investigativo, donde comprobó que la convivencia institucional se asocia significativamente con el trabajo en equipo, porque la significancia fue de 0,000, lo cual permitió que se rechace la hipótesis nula y apoyar a la hipótesis planteada, asimismo, se llegó a afirmar, que toda actividad que ha de promocionar la participación de los docentes, llegan a reflejarse en la práctica educativa evidenciando su profesionalismo, lo cual opta por una visión positiva del sistema educativo. Asimismo, mencionar que se resalta la importancia de una promoción del trabajo conjunto, debido a que aporta cierta influencia a la instauración de una óptima convivencia institucional.

Aportando a lo afirmado, Martínez-Iñiguez et al. (2019) mencionaron que el trabajo colegiado se fundamenta desde el enfoque socioformativo, debido a que los procesos de colaboración entre entidades influye sobre la promoción de mejoras en el sector educativo, que viene desarrollando métodos y estrategias para que se aborden posibles problemas educativos, por tal motivo, se llegan a considerar varios actores, que promuevan el enriquecimiento de lo que se ha planificado, como ello se puede ejecutar y qué mejora constante se va a realizar, en tal sentido, hablar de colegialidad, es hablar de todo integrante dentro de una organización educativa, desarrolle su capacidad e ingenio, desde la identificación de problemas que puedan afectar su desarrollo como también al de los escolares.

VI. CONCLUSIONES

- Primero: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el desempeño docente desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi en Cusco, debido a que en el análisis de los hallazgos tanto del ajuste del modelo propuesto y los valores de Pseudo R^2 tanto de Cox y Snell como de Nagelkerke, resultó favorable para la corroboración del supuesto planteado con antelación, por tal motivo, se ha deducido que la buena promoción del trabajo colegiado predice una variabilidad significativa del desempeño docente.
- Segundo: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el acompañamiento desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi en Cusco, debido a que en el análisis de los hallazgos tanto del ajuste del modelo propuesto y los valores de Pseudo R^2 tanto de Cox y Snell como de Nagelkerke, resultó favorable para la corroboración del supuesto planteado con antelación, por tal motivo, se ha deducido que la buena promoción del trabajo colegiado predice una variabilidad significativa en el acompañamiento.
- Tercero: El trabajo colegiado influye de manera significativa en la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi en Cusco, debido a que en el análisis de los hallazgos tanto del ajuste del modelo propuesto y los valores de Pseudo R^2 tanto de Cox y Snell como de Nagelkerke, resultó favorable para la corroboración del supuesto planteado con antelación, por tal motivo, se ha deducido que la buena promoción del trabajo colegiado predice una variabilidad significativa en la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo.
- Cuarto: El trabajo colegiado influye de manera significativa en el análisis de evidencia y retroalimentación desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi en Cusco, debido a que en el análisis de los hallazgos tanto del ajuste del modelo propuesto y los valores de Pseudo R^2 tanto de Cox y Snell como de Nagelkerke,

resultó favorable para la corroboración del supuesto planteado con antelación, por tal motivo, se ha deducido que la buena promoción del trabajo colegiado predice una variabilidad significativa en el análisis de evidencia y retroalimentación.

Quinto: El trabajo colegiado influye de manera significativa en las reuniones entre docentes desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi en Cusco, debido a que en el análisis de los hallazgos tanto del ajuste del modelo propuesto y los valores de Pseudo R^2 tanto de Cox y Snell como de Nagelkerke, resultó favorable para la corroboración del supuesto planteado con antelación, por tal motivo, se ha deducido que la buena promoción del trabajo colegiado predice una variabilidad significativa en las reuniones entre docentes.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Al personal directivo de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi en Cusco, promocionar la instauración de talleres que incidan sobre el fortalecimiento de las competencias docentes, como también sensibilizarlos, porque es de necesidad que se llegue a la consolidación de trabajo colegiado y considerarlo como factor base para la promoción de los aprendizajes, además, proporcionar motivación, al trabajar de manera colegiado, proyectándose a inspirar que los docentes se comprometan con su trabajo.
- Segundo: Al personal directivo de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi en Cusco, implementar procesos claros y entendibles que incidan sobre la valoración del desempeño de los docentes, de forma continua y periódica, tomando en consideración las dimensiones que se han llegado a proponer en el presente trabajo investigativo, proyectándose a buscar consolidar el desempeño de los docentes y atender de manera eficiente la demanda de aprendizaje de los escolares.
- Tercero: Al personal docente de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi en Cusco, dar ejecución a posibles estrategias que aporten a la labor docente dentro de los ambientes escolares, las cuales deben responder a la realidad de los estudiantes, a su diversidad y demanda como necesidad educacional, cuya finalidad radique en explorar y medir el grado de desarrollo competencial.
- Cuarto: Al personal docente de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi en Cusco, formar parte o promocionar la creación de grupos de interaprendizaje, con la finalidad de exponer sus experiencias, y también las estrategias que han de utilizar para abordar los problemas educativos y planear de forma conjunta.
- Quinto: Al personal docente de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi en Cusco, en cada reunión de docentes generar una autorreflexión de lo que se viene trabajando en las aulas a partir de las evidencias de aprendizaje, con la finalidad de generar nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje.

REFERENCIAS

- Ahmad, A. J., Musab, S. A. F., Ahmed, Y. A. & Torsten, M. (2021). Validity and reliability of new instruments for measuring patient satisfaction with removable dentures, Arabic Version. *BMC Oral Health*, 21(446), e1743. <https://doi.org/10.1186/s12903-021-01811-w>
- Aguirre, F. J., y Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. *Revista Educación*, 45(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44066178018>
- Bakieva, M., Jornet, J. M., González-Such, J., y Leyva, Y. E. (2018). Colegialidad docente: evidencias de validación a partir del análisis realizado por comités de expertos acerca del instrumento para autoevaluación docente en España y México. *Estudios sobre Educación*, (34), 99-127. <https://bit.ly/3xieRNG>
- Banco Mundial. (2020). *Maestros*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>
- Borrego, D. D., Ruíz, N., García, J. R., y Cantú, D. (2018). *Tic-Innovación-Educación. Aportes, Estudios y Reflexiones*. Editorial Palibrio. <https://bit.ly/3vA7dM9>
- Buelvas, V., y Rodríguez, U. (2021). *Manuel del tesista. Tips para terminar tu tesis en tiempo récord*. Editorial UVR correctores de textos. <https://bit.ly/3y8F1Tv>
- Camarena, O. A. (2018). Liderazgo pedagógico en el trabajo colegiado para mejorar el manejo de estrategias didácticas en los docentes. *TSIRIARI-SATIPO. Universidad San Ignacio de Loyola*. 1-48. <https://acortar.link/PfG3JL>
- Canales-Lacruz, I., González-Palomares, y Rovira, G. (2020). El proceso de creación grupal en las actividades artístico-expresivas como escenario para la negociación y la resolución de conflictos. *Revista de Educacao Física da UFRGS: Movimento*, (26), e26098. <https://bit.ly/3MHFyPR>
- Carhuancho, I. M., Nolazco, F. A., Sicheri, L., Guerrero, M. A., y Casana, K. M. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Editorial UIDE. <https://bit.ly/3vVa3Na>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. L., y Garcés-

- Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://bit.ly/3vNojpS>
- Dagnino, J. (2014). Inferencia estadística: Pruebas de hipótesis. *Revista Chilena de Anestesia*, 2(43), 125-128. <https://doi.org/10.25237/revchilanestv43n02.10>
- Delgado, R. E., Delgado, I. f., Delgado, V. R., y Balarezo, A. (2022). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú. *Propuestas educativas*, 4(7), 32-43. <https://bit.ly/3LUrDpK>
- Denis, J. L., Veronesi, G., Régis, C., & Germain, S. (2019). Collegiality as political work: Professions in today's world of organizations. *Journal of professions and organizations*, 6(3), 323-341. <https://doi.org/10.1093/jpo/joz016>
- Díaz, G. S. E., y Santos, O. C. (2021). El trabajo colegiado remoto y la gestión académica de dos instituciones educativas públicas, distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2022. *Revista Igobernanza*, 4(15), 122-142. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.130>
- Díaz, P. (2021). Economía y trabajo en equipo como fuente de ventaja competitiva en aulas de Secundaria. *Magister*, 32(2), 23-30. <https://bit.ly/3KX0FO8>
- Echevarría-Guanilo, M. E., Goncalves, N., y Romanoski, P. J. (2019). Propiedades psicométricas de los instrumentos de medida: Bases conceptuales y métodos de evaluación-Parte II. *Texto & Contexto – Enfermagem*, (28), e20170311. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-tce-2017-0311>
- Enciso, J., y Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno. *Revista de Investigación Científica: ÑAWPARISUN*, 2(2), 69-74. <https://bit.ly/36FQuhW>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Espinoza, E. E. (2018). La hipótesis en la investigación. Mendive. *Revista de*

- Educación*, 16(1), 122-139. <https://cutt.ly/GYTqmTp>
- Franco, J., López H., y Arango, D. (2020). La satisfacción de ser docente. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 55-67. <https://bit.ly/3M0fUGC>
- Fuentes, J. D. (2020). *Convivencia institucional y el trabajo en equipo en la unidad educativa Joaquín Gallegos Lara, Chonero, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50734>
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <https://bit.ly/3N4Py6t>
- García, A. M. (2018). La teoría de las inteligencias múltiples en la educación. *Polo del Conocimiento*, 3(10), 94-111. <https://bit.ly/3MyusNB>
- Gómez, A., y Flores, A. H. (2021). Investigación en el aula: un trabajo colegiado. *Latin-American Journal of Physics Education*, 15(1), 1-6. <https://bit.ly/3Mt41Zh>
- Gutierrez, E., y Sánchez, A. (2022). Clima escolar y trabajo colegiado en una modalidad virtual en una institución educativa pública. *Revista de estudios y experiencia en educación*, 21(45), 168-182. <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.009>
- Hernández, C. E., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud: ALERTA*, 2(1), 76-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill. <https://cutt.ly/HYGdDz3>
- Marotti, A., & Wood, T. (2019). What is applied research anyway? *Revista de Gestao*, 24(4), 338-339. <https://doi.org/10.1108/REGE-10-2019-128>
- Martínez-Iñiguez, J. E., Tobón, S., y López, E. (2019). Currículo: un análisis desde un enfoque socioformativo. *Revista de Investigación educativa de la Rediech*, 10(18), 43-63. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.200
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., y Gómez, R. I. (2020). Teaching Performance from

- the Perspective of Professional Practice. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*, 11(21), e108. <https://bit.ly/3jpETGG>
- Mejía, C. (2021). Little or no collegiate work during the pandemic, academic and administrative impacts. *Universidad Abierta*, 4(1), 1-9. <https://bit.ly/3xNeDy8>
- More, R., y Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa No 7044 san martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores*, 1(3), 1-25. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- MINEDU. (2020). *D.S. N° 015-2020-MINEDU. Decreto Supremo que regula el procedimiento, requisitos y condiciones para las contrataciones de profesores y su renovación, en el marco del contrato de servicio docente en educación básica, a que hace referencia la Ley N.º 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones.* <https://bit.ly/36vViqc>
- MINEDU. (2021). *Guía para la gestión escolar en II.EE y programas educativos de educación básica.* <https://bit.ly/3zjJZNR>
- Musallam, S. R., Fauzi, H., & Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Navarro, E., Verbel, A., Robles, D., y Hurtado, K. (2014). Ordinal logistic regression applied to the identificación of risk factor for cervical cancer. *Ingeniare*, (17), 87-105. <https://doi.org/10.18041/1909-2458/ingeniare.17.582>
- Ochoa, A. G. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60162>
- Orellana, K. L (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de estudios en Educación*, 19(1), 47-63. <https://bit.ly/3KCYT3N>
- Paredes, W. R., y Ramos, G. (2020). El aprendizaje cooperativo, educación desde

- la participación social en estudiantes de bachillerato. *Revista científica Uisrael*. 7(2), 75-92. <http://dx.doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.300>
- Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C., y Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Pepper, X. M. (2021). *Gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67750>
- Puente, L., Martínez, G., y Tamayo, J. A. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud*, (13), 191-195. <https://bit.ly/3GpLDiq>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Rosales, C. A., y Hernández, L. F. (2020). Autoeficacia académica y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de nutrición. *Revista Electrónica Educare*, 24(3), 1-17. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-3.7>
- Sánchez, G., y Jara, X. (2019). Estudiantes, docentes y contexto educativo en la representación del profesorado en formación. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 1-21. <https://doi.org/10.15359/ree.23-3.8>
- Shah (2011). The Dimensionality of Teacher Collegiality and the Development of Teacher Collegiality Scale. *International Journal of Education*, 3(2), 1-21. <http://dx.doi.org/10.5296/ije.v3i2.958>
- Siponen, M., & Klaavuniemi, T. (2020). Why is the hypothetico-deductive (H-D) method in information systems not an H-D method? *Information and Organization*, 30(1), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100287>
- Sucari, W. y Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>

- Toledo, A. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente. *Revista Compás Empresarial*, 10(30), 76-99. <https://bit.ly/3kwJB5N>
- UNICEF. (2020). *Acompañar la tarea del equipo docente, las familias y las y los estudiantes en casa*. Unicef para cada niño. <https://uni.cf/3FpR9Rs>
- UNESCO. (2020a). *Docentes. Construir la paz en la mente de los hombres y de las mujeres*. <https://bit.ly/3vTMbcD>
- UNESCO. (2020b). *Educación peruana: ¿cuál es el rumbo?* <https://bit.ly/3mEOT0f>
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima: San Marcos
- Vargas, Z., Vivar B. y Camayo, J. (2021). El planeamiento estratégico y el trabajo en equipo docente de una institución educativa parroquial. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1593–1601. <https://bit.ly/3DuykvD>
- Vásquez, S., Vásquez, L., Vásquez, C. A., Vásquez, S. A., Carranza, M. F., y Terry. P. F. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Revista Horizontes*, 5(17), 178-194. <https://bit.ly/3KYPzrG>
- Zaldivar, A. M., y Quintal, E. S. A. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán. *Plumilla Educativa*, 29(1), 15-27. <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>
- Zayas, B., González, V., y García, J. (2019). La dimensión ética y ciudadanía del aprendizaje servicio: una apuesta por su internacionalización en la Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, 30(1), 1-15. <https://bit.ly/37pVh7w>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022							
AUTOR: Bach. Quispe Ancalli, Ubaldina							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: PG: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022?;</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el acompañamiento en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022? PE 2: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022? PE3: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en el análisis de evidencia y retroalimentación en las instituciones educativas</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar la influencia del trabajo colegiado en el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la influencia del trabajo colegiado en el acompañamiento en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022, OE2: Determinar la influencia del trabajo colegiado en la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022 OE3: Determinar la influencia del trabajo colegiado en el análisis de evidencia y retroalimentación en las</p>	<p>Hipótesis General: HG: El trabajo colegiado influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: El trabajo colegiado influye significativamente en el acompañamiento en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022. HE2: El trabajo colegiado influye significativamente en la adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022. HE3: El trabajo colegiado influye significativamente en el análisis de evidencia y retroalimentación en las</p>	Variable Independiente: Trabajo colegiado				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Apoyo y confianza	- Constante acción de apoyo. - Sentimiento de confianza.	1, 2, 3, 4, 5	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Pésimo: 32-74 Regular: 75-117 Saludable: 118-160
			Observación, planificación y evaluación conjunta	- Invitación a observar el desarrollo del proceso educativo. - Planificación conjunta - Evaluación de la práctica docente	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		
			Compartir ideas, conocimientos y enseñar a los demás	- Discusión de métodos, estrategias o enfoques - Enseñarse unos a otros	17, 18, 19, 20,21, 22, 23, 24, 25		
Desarrollo de la programación y compartir cursos	- Toma de decisiones sobre el plan de estudio - Desarrollo de la planificación curricular de manera colegiada - Compartir recursos y materiales	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32					
			Variable Dependiente: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			

<p>de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022?;</p> <p>PE4: ¿Cómo influye el trabajo colegiado en las reuniones entre docentes en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022?</p>	<p>instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.</p> <p>OE4: Determinar la influencia del trabajo colegiado en las reuniones entre docentes en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.</p>	<p>instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022;</p> <p>HE4: El trabajo colegiado influye significativamente en las reuniones entre docentes en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco, 2022.</p>	<p>Acompañamiento</p> <p>Adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo</p> <p>Análisis de evidencia y retroalimentación</p> <p>Reuniones entre docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de atención - Acompañamiento educativo - Medios y canales de comunicación. <ul style="list-style-type: none"> - Adecua y/o adapta la actividad - Adecua y/o adapta el material del aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de evidencia - Retroalimentación - Generación de procesos de reflexión <ul style="list-style-type: none"> - Colaboración y comunicación. - Toma de decisiones 	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>7, 8, 9, 10, 11</p> <p>12, 13, 14, 15, 16</p> <p>17, 18, 19, 20, 21, 22</p>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>Malo: 22-51</p> <p>Medio: 52-81</p> <p>Bueno: 82-110</p>
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística a utilizar</p>			
<p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: docentes</p> <p>Muestreo: de tipo censal</p> <p>Tamaño de muestra: 51 docentes</p>	<p>Variable 1: Trabajo colegiado Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Año: 2022 Lugar: Cusco, UGEL Quispicanchi</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Año: 2022 Lugar: Cusco, UGEL Quispicanchi.</p>		<p>Descriptiva: El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente estudio.</p> <p>Diferencial: Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la regresión logística.</p>			

Anexo 2. Operacionalización de la variable 1: Trabajo colegiado

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Apoyo y confianza	- Constante acción de apoyo.	1, 2	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Pésimo: 32-74 Regular: 75-117 Saludable: 118-160
	- Sentimiento de confianza.	3, 4, 5		
Observación, planificación y evaluación conjunta	- Invitación a observar el desarrollo del proceso educativo.	6, 7, 8, 9		
	- Planificación conjunta.	10, 11, 12, 13, 14		
	- Evaluación de la práctica docente.	15, 16		
Compartir ideas, conocimientos y enseñar a los demás	- Discusión de métodos, estrategias o enfoques.	17, 18, 19, 20, 21		
	- Enseñarse unos a otros.	22, 23, 24, 25		
Desarrollo de la programación y compartir recursos	- Toma de decisiones sobre el plan de estudio.	26, 27		
	- Desarrollo de la planificación curricular de manera colegiada.	28, 29		
	- Compartir recursos y materiales.	30, 31, 32		

Anexo 3. Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Acompañamiento	- Acciones de atención	1	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 22-51 Medio: 52-81 Alto: 82-110
	- Acompañamiento educativo	2, 3, 4		
	- Medios y canales de comunicación.	5, 6		
Adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo	- Adecua y/o adapta la actividad	7		
	- Adecua y/o adapta el material	8, 9		
	- Desarrollo del aprendizaje	10, 11		
Análisis de evidencia y retroalimentación	- Análisis de evidencia	12, 13		
	- Retroalimentación	14, 15		
	- Generación de procesos de reflexión	16		
Reuniones entre docentes	- Colaboración y comunicación	17, 18, 19		
	- Toma de decisiones	20, 21, 22		

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

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

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

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Apoyo y confianza	1	2	3	4	5
01. Los profesores proporcionan un fuerte apoyo social a sus colegas					
02. Las interacciones profesionales entre los profesores son cooperativas y de apoyo					
03. Hay un sentimiento de confianza entre los miembros del personal					
04. Puedo contar con la mayoría de mis compañeros para que me ayuden en cualquier momento y lugar, aunque no forme parte de su cometido oficial					
05. Los profesores consideran a sus colegas como sus amigos					
Dimensión 2: Observación, planificación y evaluación conjunta	1	2	3	4	5
06. Invitamos a otros profesores a observar nuestra enseñanza					
07. A los profesores de este centro les importa que sus colegas les observen mientras enseñan.					
08. Nos observamos mutuamente con regularidad para compartir y mejorar las estrategias de enseñanza.					
09. La mayoría de los profesores de este centro son receptivos a la presencia de otros profesionales en sus aulas					
10. Existe cooperación y colaboración entre los departamentos					
11. Planificamos y preparamos conjuntamente estrategias y procedimientos de enseñanza					
12. La mayoría de los profesores participan activamente en las reuniones					
13. Hacemos acuerdos colectivos para probar una idea o un nuevo enfoque en la enseñanza					
14. Acreditamos conjuntamente nuevos programas y prácticas					
15. Mis colegas y yo analizamos colectivamente nuestra práctica docente					
16. Los profesores no alaban ni critican la enseñanza de los demás					
Dimensión 3: Compartir ideas, conocimientos y enseñar a los demás	1	2	3	4	5

17. A menudo discutimos sobre teorías, filosofías o enfoques educativos					
18. Los profesores se animan a aportar ideas y sugerencias					
19. Discutimos con frecuencia sobre las estrategias de mejora de la escuela					
20. A menudo nos preguntamos unos a otros sobre ideas y sugerencias de gestión del aula					
21. Los profesores de este centro no se sienten cómodos cuando comparten los problemas de aprendizaje de los alumnos.					
22. A menudo nos enseñamos unos a otros de manera informal					
23. Los profesores de este centro disfrutan enseñando en equipo					
24. Los profesores hacen demostraciones sobre cómo utilizar nuevos modelos o estrategias					
25. Los profesores de este centro comparten sus buenas prácticas en cuanto a estrategias de enseñanza y aprendizaje.					
Dimensión 4: Desarrollo de la programación y compartir recursos	1	2	3	4	5
26. La mayoría de los profesores de este centro contribuyen activamente a la toma de decisiones sobre el plan de estudios					
27. Encuentro tiempo para trabajar con mis colegas en el plan de estudios durante una jornada de trabajo					
28. Los profesores de este centro preparan conjuntamente sus planes de clase					
29. Los profesores de este centro se sienten indecisos a la hora de pedir ayuda en cuanto a la correcta elaboración de instrumentos de gestión.					
30. Mis colegas y yo compartimos materiales relacionados con la enseñanza de mi asignatura					
31. Los profesores de este centro suelen prestar y tomar prestado material y planes de clase					
32. A menudo compartimos artículos, revistas y libros educativos que tratan sobre experiencias exitosas para poner en práctica.					

GRACIAS POR PARTICIPAR.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

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

ESCALA VALORATIVA				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEMS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Acompañamiento	1	2	3	4	5
01. Construyo cada semana un plan de trabajo para atender a los estudiantes.					
02. Identifico y recojo sus saberes previos de mis estudiantes antes de desarrollar un tema.					
03. Hago un seguimiento a los educandos en el proceso del desarrollo de las actividades educativas.					
04. Doy soporte emocional y pedagógico a mis estudiantes cuando estos enfrentan situaciones problemáticas.					
05. Evaluó permanentemente durante el desarrollo de las sesiones para identificar los logros y dificultades de mis estudiantes.					
06. Empleo diferentes canales de comunicación para acompañar a mis estudiantes en el logro de propósitos de aprendizajes.					
Dimensión 2: Adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo	1	2	3	4	5
07. Adecuo y/o adapto las actividades de acuerdo a las necesidades y características de mis estudiantes.					
08. Adecuo y/o adapto los materiales educativos de acuerdo a las necesidades y características del estudiante.					
09. Construyo actividades y/o materiales educativos de acuerdo a las características de mis estudiantes y que estas permiten el logro de aprendizajes.					
10. Informo a mis estudiantes el propósito de la sesión de aprendizaje mediante el parafraseo con un vocabulario sencillo.					
11. Menciono a mis estudiantes los criterios de evaluación para obtener información sobre sus avances y dificultades.					
Dimensión 3: Análisis de evidencias y retroalimentación	1	2	3	4	5
12. Reflexiono y tomo decisiones a partir del análisis de las evidencias con respecto al propósito de aprendizaje de la actividad desarrollada en clase.					
13. Empleo criterios de evaluación para verificar el nivel de logro alcanzado por el estudiante a partir de las evidencias.					
14. Realizo la retroalimentación a los estudiantes a partir de la información obtenida sobre sus dificultades en cuanto a los aprendizajes esperados.					

15. Realizo la retroalimentación reflexiva de manera oportuna.					
16. Durante el desarrollo de las actividades genero situaciones de reflexión para interiorizar los aprendizajes esperados.					
Dimensión 4: Reuniones entre docentes	1	2	3	4	5
17. Participo en las reuniones y talleres que organiza mi institución educativa.					
18. Participó en el establecimiento de la calendarización del año lectivo para tener conocimiento sobre el tiempo.					
19. Las reuniones colegiadas me permiten reflexionar sobre mi labor pedagógica y desarrollo profesional					
20. Organizo equipos de trabajo para intercambiar experiencias y estrategias que mejoren mi labor pedagógica.					
21. Participo en los talleres de elaboración de documentos de gestión y formulación de proyectos de innovación.					
22. Analizo los resultados del nivel de logro de aprendizaje de manera conjunta entre docentes para recibir orientaciones por parte del equipo de trabajo y tomar y decisiones oportunas.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 5. Validez de los instrumentos de recolección de datos

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Ormeño Tampi Jaime Alejandro

42413229

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Maestro en administración de la educación

Especialidad del validador:

22 **mayo**
..... de..... del **2022**

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

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

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

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



.....
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Ormeño Tampi Jaime Alejandro

42413229

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Maestro en administración de la educación

Especialidad del validador:

22 **mayo**
..... de..... del **2022**

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

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

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

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



.....
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario posee suficiencia para ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Saavedra Carrion Nicanor Piter..... DNI: 46874319.....

Especialidad del validador: Maestro e administración de la educación.....

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

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

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

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

22.....de mayo.....del 2022.....



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario posee suficiencia para ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Saavedra Carrion Nicanor Piter..... DNI: 46874319.....

Especialidad del validador: Maestro e administración de la educación.....

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

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

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

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

22.....de mayo.....del 2022.....



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vasquez Urbina Gabriela Soledad..... DNI: 21464205.....

Especialidad del validador: Maestro e administración de la educación.....

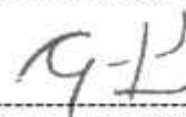
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23.....de mayo.....del 2022.....



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vasquez Urbina Gabriela Soledad..... DNI: 21464205.....

Especialidad del validador: Maestro e administración de la educación.....

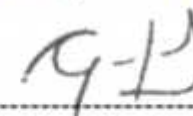
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23.....de mayo.....del 2022.....



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ORMEÑO TAMPI, JAIME ALEJANDRO DNI 42413229	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 08/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
ORMEÑO TAMPI, JAIME ALEJANDRO DNI 42413229	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION: MATEMÁTICA E INFORMÁTICA Fecha de diploma: 07/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
ORMEÑO TAMPI, JAIME ALEJANDRO DNI 42413229	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 23/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2010 Fecha egreso: 10/01/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MATEMÁTICA E INFORMÁTICA Fecha de diploma: 12/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
SAAVEDRA CARRION, NICANOR PITER DNI 46874319	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VASQUEZ URBINA, GABRIELA SOLEJAD DNI 21464205	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 12/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VASQUEZ URBINA, GABRIELA SOLEJAD DNI 21464205	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 6. *Prueba de normalidad*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colegiado	,070	51	,200*
Acompañamiento	,201	51	,000
Adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo.	,182	51	,000
Análisis de evidencia y retroalimentación	,193	51	,000
Reuniones entre docentes	,135	51	,022
Desempeño docente	,124	51	,050

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLEGIADO – PRUEBA PILOTO

No.	D1: Apoyo y confianza					D2: Observación, planificación y evaluación conjunta										D3: Compartir ideas, conocimientos y enseñar a los demás										D4: Desarrollo de la programación y compartir recursos							V1				
	1	2	3	4	5	TD1	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TD2	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TD3	26	27	28	29		30	31	32	TD4
1	3	3	2	3	4	15	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	36	4	3	3	3	3	4	3	2	3	28	4	3	4	2	4	4	4	25	104
2	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	16	3	4	3	4	4	5	4	3	4	34	4	4	4	5	4	4	4	29	132
3	4	3	5	5	4	21	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	48	4	4	2	5	4	5	5	4	4	37	5	4	2	5	4	5	1	26	132
4	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	4	5	5	5	34	152
5	5	5	5	4	4	23	5	4	3	3	5	5	5	4	2	5	4	45	3	5	3	5	4	5	5	5	5	40	4	5	5	5	4	5	4	32	140
6	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	3	3	3	21	99
7	4	3	2	2	4	15	3	3	1	2	3	4	3	3	4	4	4	34	5	4	4	4	1	3	3	2	4	30	4	3	4	5	2	5	5	28	107
8	3	4	3	3	5	18	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	5	41	2	3	2	3	3	5	3	3	4	28	3	4	3	5	2	5	3	25	112
9	3	4	4	5	4	20	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	51	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	5	5	5	5	4	5	5	34	148
10	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	5	3	4	4	4	4	28	136
11	3	5	4	3	4	19	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	48	4	4	5	5	4	5	4	4	5	40	5	4	5	4	5	5	5	33	140
12	4	3	3	4	4	18	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	50	4	4	3	5	4	5	5	3	4	37	4	4	4	5	5	5	5	32	137
13	3	5	3	3	2	16	4	2	5	2	3	4	3	3	2	5	5	38	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	3	4	3	3	3	4	4	24	103
14	3	4	3	4	4	18	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	47	3	3	2	5	4	4	4	3	4	32	4	3	3	4	3	2	4	23	120
15	3	4	1	1	4	13	5	4	1	1	4	5	3	1	4	5	4	37	3	3	1	4	1	5	3	1	4	25	3	4	5	4	4	5	5	30	105
VAR	0.7	0.7	1.4	1.1	0.6	11	0.6	0.7	1.6	1.7	0.8	0.8	0.8	1	0.8	0.4	0.2	41.2	0.9	0.6	1.3	0.7	1.4	0.7	0.8	1.5	0.6	40.7	0.6	0.6	1	0.9	0.9	0.8	1.2	17.5	327.6
					4.46												94										8.46								5.97	28.32	

Fórmula del alfa de Cronbach

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

Variable independiente: Trabajo colegiado

$$c = 32/31 * (1 - 28.32/327.6)$$

$$c = 1.032 * 0.914$$

$$c = 0.943$$

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE – PRUEBA PILOTO

No.	D1: Acompañamiento							D2: Adecuación y/o adaptación de la actividad y material educativo						D3: Análisis de evidencia y retroalimentación						D4: EReuniones entre docentes						V2	
	1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	11	TD2	12	13	14	15	16	TD3	17	18	19	20	21	22		TD4
1	3	3	2	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	4	4	23	76
2	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	92
3	4	3	5	5	4	4	25	4	5	4	5	4	22	4	4	2	5	4	19	5	4	2	4	5	1	21	87
4	5	5	5	5	4	4	28	5	4	3	3	4	19	3	5	3	5	5	21	4	5	5	4	5	4	27	95
5	3	4	4	3	5	5	24	4	4	3	3	4	18	4	5	4	3	3	19	2	3	4	4	3	4	20	81
6	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	3	3	3	5	5	24	101
7	3	3	5	5	4	4	24	5	3	3	3	4	18	3	4	3	3	4	17	5	3	3	3	4	5	23	82
8	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	3	11	5	5	5	5	4	5	29	63
9	4	3	5	3	3	4	22	3	3	1	2	4	13	5	4	4	4	4	21	4	3	4	2	5	5	23	79
10	3	4	5	5	3	5	25	3	3	3	3	5	17	2	3	2	3	4	14	3	4	3	2	5	3	20	76
11	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	4	5	3	4	4	4	24	93
12	3	5	4	5	4	4	25	5	4	5	4	4	22	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	5	29	99
13	4	3	5	5	4	4	25	5	5	4	5	4	23	4	4	3	5	4	20	4	4	4	5	5	5	27	95
14	3	4	4	4	4	4	23	5	4	4	5	4	22	3	3	2	5	4	17	4	3	3	3	2	4	19	81
15	3	4	4	5	1	4	21	5	4	1	1	4	15	3	3	1	4	4	15	3	4	5	4	5	5	26	77
VAR	0.8	0.9	1.1	1	1.2	1	20.6	0.9	0.7	1.5	1.6	0.2	13.7	1	0.7	1.4	1	0.4	12.3	0.8	0.6	0.9	0.9	0.8	1.2	10.1	111.1
						5.95						4.8						4.42							5.17	20.34	

Fórmula del alfa de Cronbach

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

Variable dependiente: Desempeño docente

$$\alpha = 22/21 * (1 - 20.34/111.1)$$

$$\alpha = 1.048 * 0.817$$

$$\alpha = 0,856$$