

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Estrategia trabajo colegiado y su relación con el desempeño
docente en Institución Educativa N°20475-Barranca,
2020**

**Tesis para obtener el grado de maestro en educación con
mención en docencia universitaria e investigación pedagógica**

Autor

Gamarra Bautista, Solis Wuander

Asesor (ORCID: 0000 - 0002-6989)

Villanque Alegre, Boris Vladimir

Chimbote - Perú

2021

ÍNDICE

ÍNDICE	ii
PALABRAS CLAVES:.....	iii
KEYWORDS:.....	iii
LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	iii
TÍTULO	iv
TITLE	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA.....	17
RESULTADOS.....	20
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	24
CONCLUSIONES.....	26
RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28
ANEXOS APENDICES	30

PALABRAS CLAVES:

Tema	Trabajo colegiado y desempeño docente
Especialidad	Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

KEYWORDS:

Theme	Collegiate work and teaching performance
Specialty	University Teaching and Pedagogical Research

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Líneas de Investigación	Área	Sub área	Disciplina
Teoría y método educativo	Ciencias sociales	Ciencia de la educación	Educación general (incluye capacidades pedagogía)

TÍTULO

**Estrategia trabajo colegiado y su relación con el
desempeño docente en Institución Educativa
N°20475-Barranca, 2020**

TITLE

**Collegiate work strategy and its relationship with
teaching performance in Educational Institution
N ° 20475-Barranca, 2020**

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la estrategia del trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020. La investigación fue de tipo básica, diseño descriptivo correlacional. Se tomó como población muestral a 47 docentes, 3 sub-directores y 1 directora. Como técnicas de recojo información se administró la observación y como instrumento fue un test para el trabajo colegiado docente y una rúbrica para el desempeño docente, se validaron por juicio de expertos, se aplicaron a 10 docentes que conformaron la muestra piloto y luego se usó el Alfa de Cronbach para hallar la confiabilidad. Para el procesamiento de información se elaboraron formatos en el software Excel y/o SPSS. Se determina la existencia de una relación significativa entre los trabajos colegiados y los desempeños del docente (Rho de Spearman = 0,819 y p-valor=0,000 < 0,05), también el nivel sobre la variable trabajo colegiado se observa que los 17,6 % y 11,8% de la variable desempeño docente se encuentran en el nivel deficiente, mientras tanto los 64,7 % y 56,9 % se encuentran dentro del nivel regular respectivamente, además los 17,6% y 31,4% se encuentran en nivel bueno.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between the collegiate work strategy and the performance teacher in the Institution Educational N ° 20475-Barranca, 2020. The research was of type basic correlational descriptive design 47 teachers, 3 assistant directors and 1 director were taken as the sample population. As information collection techniques, observation was administered and as an instrument it was a test for the teaching collegiate work and a rubric for teaching performance, they were validated by expert judgment, they were applied to 10 teachers who made up the pilot sample and then the Cronbach's alpha to find reliability. For the processing of information formats were developed in Excel and / or SPSS software. The existence of a significant relationship between collegiate work and teacher performance is determined (Spearman's Rho = 0.819 and p-value = 0.000 <0.05), also the level on the collegiate work variable is observed that the 17, 6% and 11.8% of the teaching performance variable are at the deficient level, while 64.7% and 56.9% are within the regular level respectively, in addition to 17.6% and 31, 4% are at a good level.

INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo como antecedentes los siguientes estudios:

López & Reyes (2017) investigaron un estudio que tenía como finalidad la determinación de la relación del trabajo colegiado y los aprendizajes en Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan - México. Teniendo como método una investigación básica, diseño correlacional descriptivo, no experimental y transaccional. Como instrumentos fueron dos cuestionarios que se administró a los docentes, los mencionados instrumentos se aplicaron a una población conformada por treinta y nueve docentes. Llegaron a la siguiente conclusión: existe la relación alta y positiva entre la variable, decir la relación del trabajo colegiado y los aprendizajes de los estudiantes es significativo corroborándose en la prueba de hipótesis Rho Spearman= 0.771 y nivel de significancia = 0,02, además se evidencia que los docentes están de acuerdo con el trabajo colegiado en su mayoría y de ellos el aprendizaje de sus estudiantes es muy bueno.

Quispe (2018), investigó una tesis que como propósito principal fue determinar las asociaciones de los trabajos pedagógicos del profesor y logros de aprendizaje significativos del estudiante de I.E. Santa Bárbara – Sicaya–Junín. El trabajo fue de tipo correlacional descriptivo que consistió en registrar lo observado en cuestionario y sistematizar la información en una rúbrica. Se consideró como población y muestra a profesores que fueron 20. Llegando a la siguiente conclusión: la gran mayoría de los docentes gestionan y acompañan los procesos de aprendizaje (77%) y también por otra parte los estudiantes desarrollan las competencias curriculares y logran los aprendizajes (93%). Además, afirma que el trabajo colegiado fortalece y emporra las habilidades pedagógicas y por otro lado se evidencia las mejoras en el aprendizaje del educando También indica que el acompañamiento y monitoreo basado en el enfoque crítico reflexivo empoderará en los desempeños de los docentes y se relacionan de forma significativa con los aprendizajes del educando (Rho Spearman 0.671).

Rodríguez (2020), investigó una tesis como objetivo principal la determinación de la correlación entre los trabajos colegiados y planificaciones curriculares de profesores

de I.E.P. También fue un estudio de tipo correlacional descriptivo. La población fue conformada por ciento treinta y dos (32) profesores, y como muestra no probabilístico por conveniencia se designó a veintinueve profesores y para recoger información se usó dos cuestionarios (uno para cada variable), llegando al siguiente hallazgo: Se afirma la relación significativa del trabajos colegiados y planificaciones curriculares de los profesores.

Castillo (2018), investigó una tesis que tiene por propósito establecer la correlación de los trabajos colegiados y los desempeños del docente. Es un trabajo de tipo básica con un diseño de correlación de corte transversal. Se eligió la población muestral a treinta y tres docentes del nivel primario de las I.E. P. Se usó el cuestionario como instrumento estadísticamente y analíticamente. Llegando a las siguientes conclusiones: se evidencia un relación positiva y alta ($R. \text{Pearson} = 0,70$), además en la variable trabajo colegiado se evidenció que el 48.5% de docentes obtuvieron el nivel alto, en cuanto a los desempeños de los docentes más del 85% se ubican en el nivel alto y muy alto.

Goicochea & Sánchez (2018), investigaron una tesis que tuvo como propósito la determinación los niveles se correlación de los trabajos colegiados y los desempeños docentes en la I.E. Zenobio Zumaeta; del distrito de Cajaruro. La investigación fue de correlacional en su tipología, diseño no experimenta, transversal, en el cual como técnica se administraron la encuesta y como instrumento cuestionarios. Como población de estudio constó de veinticinco docentes, en el cual llegaron a la siguiente conclusión: el trabajo colegiado docente incide de forma positiva en el desempeño docente de I.E. considerada como de jornada escolar completa; También consideradas como dimensión de estudio en el estudio presentan firmeza y está orientada a las evaluaciones las relaciones.

Acevedo (2020), estudió una tesis que tuvo por propósito determinación de la relación de las reuniones de los trabajos colegiados y las prácticas pedagógicas de los docentes. El estudio fue de tipo básica cuantitativa con diseños correlacional descriptivo. Se designó como población a veinte profesores. Tuvo dos cuestionarios por

encuestas como instrumento (una para la variable: la reunión del trabajo colegiado y otra para la variable las prácticas pedagógicas). En el cual llegó la siguiente conclusión: al calcular el Rho Spearman fue 0.371 se afirma que existe una correlación positiva y baja, lo indica que las reuniones de trabajo colegiado no tienen incidencia significativa sobre la práctica pedagógica. Además, la forma como se desarrollan las reuniones como parte de los trabajos colegiados del docente se logra ubicar en un nivel “eficiente” con 174.25 de promedio, siendo el total de 55% colocándolo en un nivel aceptable y al llegar a la identificación del nivel de desarrollo de las prácticas pedagógicas se ubican en el nivel “eficiente” con 131.5 (promedio).

El estudio contó con la fundamentación científica como se detalla a continuación:

La variable 1, el trabajo colegiado es la estrategia del trabajo colegiado docente es hacer pedagogía en equipo de forma colaborativo, teniendo como capacidad predominante la reflexión, análisis y buenas habilidades sociales para mantener relaciones interpersonales positivas dentro de la comunidad docente. La finalidad de los trabajos colegiados es empoderar a los docentes con estrategias, métodos, saberes y acuerdos, además consensuar propósitos para lograr metas comunes principalmente las mejoras del aprendizaje del estudiante; entonces cada miembro asume compromisos y cumple metas lo que permite lograr una organización exitosa. Al respecto Para Fierro (1998) nos afirma nos referimos proceso participativo de un equipo de docentes y directivo para toma de decisión y define acción sobre las tareas profesionales en conjunto.

También, la MINEDU (2012) nos indica que lo que todos aspiramos es planificar y desarrollar la enseñanza en las instituciones educativas, para lograr concretar la misión institucional” en este sentido se puede indicar que es posible lograr la misión de la escuela si sus los docentes y directivos comprendan que los resultados de sus labores profesional e individual depende también de aquello que los demás maestros desarrollen o realicen a su vez, depende de lo que el maestro realice o pueda desarrollar en su desempeño docente.

Además la Secretaría de Educación Pública de Mexico (2020) nos indica que es un conjunto humano colegiado capacitado para concertación, para dialogar y intercambiar experiencias, conocimiento y problema alrededor de sus metas comunes, entonces un trabajo colegiado es el que hacer docente en equipo dentro del clima de respeto y de confianza para resolver problemas y fortalecer la eficiencia de logro de metas comunes, en este caso el desempeño docente.

Por lo tanto, el trabajo colegiado son los grupos de interaprendizaje docente en una institución educativa, donde los maestros y directivos se organizan, compartir experiencias pedagógicas, planifican, discuten sobre estrategias didácticas, hacen consensos, elaboran materiales didácticos, establecen metas comunes y sobre todo están en constante reflexión, análisis y toma de decisión para subsanar y fortalecer el desempeño laboral docente.

Las características del trabajo colegiado según Fierro (1998) son las siguientes:

1) Docente o directivo representativo: Los maestros y directivos son los actores protagonistas e involucrados en el rol educativo, por lo tanto, deben participar activamente. 2) Sentido de horizontalidad de las ideas: La ideas, aportaciones, argumentos sobre las experiencias son expresadas con respeto y con igualdad de ser escuchadas y expresadas. 3) La tarea o meta en común: los deberes o metas a lograr deben surgir del consenso e involucrar a todos los miembros de trabajo colegiado. 4) Optar por consenso y no por votación: Se deben de convocar a una asamblea y luego debatir para luego consensuar democráticamente con la finalidad de llegar a los consensos en beneficio de todos. 5) La responsabilidad: al dialogar, en la participación, en la opinión, etc, se genera responsabilidad por lo que se dice porque son propuestas y por lo que se realiza porque son acciones, entonces deben ser consecuentes.

La importancia del trabajo colegiado, al respecto Cervantes & Castillo (2009) afirma que el trabajo colegiado es importante por las siguientes razones: a) Posibilita compartir saberes, experiencia, intereses y problemas en un espacio común. b) Hace tarea educativa un asunto de todos los miembros, sacando de las prácticas individuales de los educadores y de oficina del director, para luego comparar las buenas prácticas para

lograr metas comunes. c) Fomentar la democracia, practicando el valor de la tolerancia, solidaridad en la convivencia, la aceptación de diferencias en relaciones inter-personales, la cooperación para logro de metas comunes, el respeto recíproco, y la búsqueda asertiva y empática para solucionar los conflictos. d) Aprender de los demás, así como aportar para que otros aprendan; mejorar perspectivas constructivas, complementación de las ideas con experiencias funcionales y exitosas, hacer entre todos para lograr metas comunes y personales. e) Desarrollar habilidades sociales para mejorar las relaciones inter-personales como la empatía y la comunicación efectiva, en vista de que ayudará a entender mejor las diferencias y llegar a consensos.

El equipo de docentes y directivo debe saber del trabajo colegiado, según Cascón (2000) todo docente y directivo para empezar el trabajo colegiado debe estar convencido de lo siguiente: a) Los trabajos colegiados docente, así como la constitución de un equipo de trabajo de forma colaborativa se da por etapas, las cuales deberán respetarse y cumplirse con mucha responsabilidad, no vale desesperarse. b) Consolidar un equipo de profesionales de la docencia convencidas de desarrollar el trabajo colegiado. c) Poder resolver conflictos de forma asertiva que ellos mismos planteen alternativas y tomen la decisión para crear consciencia del bien común e importancia del trabajo colegiado. d) En una organización institucional existe factores pedagógicos, administrativo – normativo y micro-políticos que debe atenderse. e) Dentro de la organización del trabajo colegiado en los aspectos pedagógicos deben tomar en cuenta de que cada quienes asuman una responsabilidad, quién se encarga de reservar el lugar, como quién lleva la bitácora, etc.

Las dimensiones del trabajo colegiado, son:

a) la dimensión 1: los círculos de inter-aprendizaje, es el espacio de reflexión grupal sobre los desempeños docentes con el objetivo de aprender y enriquecer la experiencia, las necesidades y metas comunes de desarrollo profesional e institucional provocan las jornadas de reflexión grupal, además posibilita mejorar las necesidades formativas mediante el del trabajo colaborativo, priorizando el intercambio de experiencias de práctica docente reforzando colectivamente sobre tema programado, al

respecto Menedu (2 017) afirma que el círculo de interaprendizaje es el espacio de intercambio de experiencia y aprendizaje de maestros y directivo de la institución educativa o comunidades académicas, en los cuales se desarrollan en equipo temas de interés común con el propósito de mejorar el trabajo docente.

En el círculo de inter-aprendizaje podemos evidenciar los siguientes desempeños:

a) Relaciones interpersonales. - Son relaciones de un equipo de personas practicando las habilidades sociales, además establecen acuerdos para regular las conductas de relaciones practicando con un trabajo de forma colaborativo y eficiente, en las relaciones inter-personal podemos evidenciar los siguientes desempeños: Realizas trabajos en equipo de forma colaborativo con los demás, en las relaciones interpersonales se practica la habilidad social como la empatía y la asertividad, en el trabajo colegia se promueven las pasantías como una estrategia de formación docente., en el trabajo colegiado se intercambian experiencias funcionales de forma reflexiva o constructiva.

Productividad del trabajo colegiado, en los círculos de inter-aprendizaje los docentes en el trabajo colegiado se trazan metas comunes, además intercambian experiencias éxitos para mejorar la formación docente, entonces podemos evidenciar los siguientes desempeños: se desarrollan experiencias de inter-aprendizaje docente intercambiando experiencias exitosas, los espacios del trabajo colegiado se asumen metas comunes de forma democrática y se asumen roles de forma responsable.

b) La dimensión 2: el monitoreo y acompañamiento, los monitoreos es un proceso de recojo de información de forma sistemático para luego analizar para evidenciar la debilidad y fortaleza praxis docente, al respecto MINEDU (2013) afirma que es un sistema que consiste en recoger y analizar la información del proceso pedagógico desencadenado en el aula de aprendizaje y la escuela.

El acompañamiento es un proceso que consiste en brindar asesoría pedagógica y formación docente continua el cual puede ser de forma personalizada y/o en equipo. Esta actividad es institucional y liderado por el director (a). El propósito es la reflexión de praxis docente para hacer eficiente la construcción de aprendizajes de calidad, al

respecto el Minedu (2013) afirma que son procesos de acompañamientos al profesor de forma constante, interactiva, contextualiza y con respeto.

En los monitoreos y acompañamientos podemos evidenciar los siguientes aspectos, que detallan a continuación: a) La necesidad e interés de los educandos, el accionar docente individual y/o colectivo debe solucionar el interés y necesidad de los educandos, en el caso se refiere a la planificación curricular, puesto en marcha de la actividad de aprendizajes, y la evaluación y retroalimentación deben ser pertinentes al contexto, a la madurez cognitiva, necesidades y saberes previos de los estudiantes, entonces podemos evidenciar los siguientes desempeños: mediante el trabajo colegiado las experiencias de aprendizajes son adecuadas a las necesidades e interés del estudiante, el trabajo colegiado te apoyó a adecuar las experiencias de aprendizajes a las exigencias de la Currículo Nacional de Educación Básica Regular. b) Contenidos de las experiencias de aprendizaje, Los contenidos abordados en el trabajo colegiado docente deben priorizar saberes que van facilitar y optimizar el trabajo de los maestros y maestras, entonces podemos evidenciar los siguientes desempeños: En el trabajo colegiado al precisar los desempeños contextualizan los contenidos-El trabajo colegiado amplía tu bagaje cultural sobre el conocimiento disciplinar sobre tema de interés. c) las estrategias didácticas: en el trabajo colegiado se intercambia ideas y experiencias sobre métodos, procedimientos, técnicas y actividades de aprendizaje para la mejora del aprendizaje del estudiante. En el trabajo colegiado en el inter-aprendizaje se comparte experiencias innovadoras y creativas sobre estrategias de aprendizaje. d) Medios, materiales y recursos, en el trabajo colegiado elaboran y hacen ensayos de uso de medios, materiales y recursos de aprendizaje, en el trabajo colegiado se da espacios para compartir experiencias innovadoras para compartir medios, materiales y recursos para mejora de los aprendizajes de los estudiantes. e) Evaluación formativa del aprendizaje, en el trabajo colegiado se promueve la evaluación formativa de los estudiantes para las mejoras de los aprendizajes, en los trabajos colegiados se discute y se llega a consensos sobre los instrumentos de evaluación por ejemplo sobre lista de cotejo, rúbrica, etc. e) Retroalimentación de los aprendizajes, en el trabajo colegiado se define y se fomenta a practicar la retroalimentación de los aprendizajes para las mejoras de los desempeños del estudiante.

Se plantean situaciones de aprendizajes retadores y preguntas abiertas para construir aprendizajes de una forma reflexiva.

c) La dimensión 3: los acuerdos de convivencia, los acuerdos de convivencia son consensos democráticamente establecidos en una reunión asamblea, tiene la finalidad de regular las conductas de las relaciones inter-personales. Al respecto el Minedu (2 016) define como facilita la regulación y la dinámica de la convivencia escolar en el espacio del aula, además es un instrumento concertado.

En los acuerdos de convivencia podemos evidenciar los siguientes aspectos: a) Acuerdos democráticos. Los acuerdos que regulan la convivencia en el trabajo colegiado es el resultado de consensos de forma democrática b) Cumplimiento de acuerdos.

Los acuerdos de convivencia se cumplen y si alguien no cumple se regula de forma reflexiva o constructiva.

La variable 2: Desempeño Docente, al respecto Valdés (2 004) afirma que “ es puesta en práctica en el que hacer educativo los aprendizajes adquiridos en la formación profesional”. Ministerio de Educación del Perú (2 012) nos afirma que es la actuación del docente que expresan la competencia, además son observables, pueden ser descritas y evaluadas. También, Cahuana (2006) sobre desempeño docente nos afirma el desempeño docente es la ejecución de las roles y obligaciones establecidos institucional, legal y social, que es inherente a la docencia. Dentro de estos roles se citan la programación y planificación, el empleo de estrategias didácticas, la facilitación del aprendizaje, la utilización de medio y material didáctico, las evaluaciones de los aprendizajes, etc. El desarrollo se da en sus conjuntos y es lo esenciales de los procesos educativos. Además, Vidarte (2 005) indica el desempeño del docente es tener los tinos para aprovechar a lo máximo el escaso recurso educativo y no es solo transmitir los conocimientos. Además, agrega escasez de recursos y mobiliario no debe ser la excusa para evadir que la calidad de las enseñanzas, Acevedo (2002) al respecto dice que los desempeños del docente tratan de actuar el que hacer del docente, cómo enseña, lo que hace, considerándose la evaluación de los aspectos del ejercicio de la profesión de un educador. Entonces se define como desempeño la acción de cumplir funciones desde lo que uno conoce, sabe hacer,

sabe ser y sabe convivir con los demás, entonces el desempeño profesional docente es el hacer del maestro en las aulas de aprendizaje.

Es muy importante afirmar que los desempeños del docente evalúan a las tareas en el aula, las acciones que realiza dentro de la institución educativa, y la proyección hacia la sociedad, se añaden los aspectos: las emociones del docente, las responsabilidades al cumplir las funciones, relaciones inter-personales con los de la comunidad educativa. Puedo proponer indicando que los desempeños del docente abarcan los siguientes aspectos, el que hacer dentro del aula, en la institución educativa, y en la sociedad.

Se puede definir a la evaluación del desempeño docente, las evaluaciones de desempeños del educando consisten en valorar con objetividad el que hacer del maestro, es verdad que podrían variar los instrumentos, pero la finalidad es evidenciar lo que se hace el docente en las aulas en los procesos de enseñanzas y los aprendizajes. Además, evaluar los desempeños de los docentes en los últimos tiempos a alcanzado gran relevancia en las instancias del Ministerio de Educación del Perú, con los propósitos de tomar las decisiones para las mejoras del aprendizaje del estudiante o para que el docente acceda a un puesto o escala de la carrera pública magisterial. Al respecto Mateo (2000) afirma que al evaluar al docente es muy importante para mejorar, es evidente que existan las convicciones de que detrás de las mejoras significativas en la educación subyace la importancia de la actividad de educador. Así lo mismo, Valdés (2009) al respecto a la evaluación del desempeño docente afirma que son procesos sistemáticos que consiste en la obtención de información válida y fiable, con el propósito de comprobar y valorar los aprendizajes de los estudiantes como efecto que produce y para ello los docentes despliegan la capacidad pedagógica, la parte emotiva, la responsabilidad profesional laboral y la naturaleza de las relaciones inter-personales de las comunidades educativas. Entonces las evaluaciones del desempeño del docente son sistemas que consisten en atribuir un valor o grado a la función profesional docente como significados de los logros del estándar requerido para los cargos o puestos que ocupa en la labor de maestro, así como para logro de objetivos institucionales.

Las funciones de evaluación de los desempeños del docente, el MINEDU en los últimos tiempos está llevando en práctica la evaluación a los desempeños de los docentes implementándose el MBDD, además utilizando el instrumento estandarizado como la rúbrica de observación de aula. Es importante en seguida mencionar las funciones de la evaluación docente.

Al respecto Valdés (2004) indica las siguientes funciones: a) La función de diagnóstica. – Esta función trata de evidenciar el acierto y desacierto de los maestros en un tiempo determinado, y estos servirán de insumo o guías para los directores, autoridad superior cargo o a los propios educadores para que reflexionen y mejoren su práctica docente. b) La función formativa.- Producen unas evidencias para sintetizar el indicador de desempeños de los maestros a fin que favorece la reflexión y toma de decisiones oportunas y pertinentes para superar las debilidades y fortalecer los aciertos de la experiencia laboral docente. c) la función educativa. - Nos permite al maestro identificar como son percibidos con objetividad en su centro laboral y superar las debilidades. d) La función desarrolladora.- Orienta para que el educador desarrolle sus capacidades y habilidades, es decir que sea consciente del acierto y error laboral, orientándose de manera permanente hacia la autoevaluación crítica y reflexiva.

La rúbrica de la evaluación de observación de aula, al respecto el Minsiterio de Educación del Perú (2021) son instrumentos que valora o evalúa el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se comprende por “aulas” a todo el espacio educativo donde interactúan los estudiantes y el profesor.

La dimensión de los desempeños docente, Al respecto el Ministerio de Educación del Perú ha priorizado y estandarizado algunos desempeños que detallo a continuación:

Dimensión 1: Involucra a educandos activamente en los procesos de los aprendizajes, consiste en fomentar los intereses de los educandos con y para las actividades de los aprendizajes propuesta por él mismo y los ayudan a ser consciente del sentido, utilidad o importancia de las actividades en desarrollo o la trascendencia de lo que se aprenden.

Los desempeños que se consideran en esta dimensión son: Las evidencias de acciones que promueven el interés de los estudiantes sobre el desarrollo de la actividad de aprendizaje, la cantidad o proporción de educandos involucrados en la actividad de aprendizaje, la acción del educador que favorezcan la comprensión del sentido, la utilidad o la importancia de la actividad de aprendizaje en desarrollo.

Dimensión 2: Promueve la creatividad, los razonamientos y/o el pensamientos críticos, El docente proponen actividad de aprendizajes y promueve la interacción pedagógica que provocan la creatividad de productos e ideas auténticas, el plasma de relaciones conceptuales, la comprensión de principios o el desarrollo de estrategias.

El desempeño de esta dimensión son los siguientes: El educador con las actividad propuesta e interacción sea entre los maestro (a) y estudiante, o entre estudiante, promueve con efectividad en pensamiento creador, el razonar, y/o el pensamiento de criticar.

Dimensión 3: Las evaluaciones de los progresos del aprendizaje para luego retroalimentar y adecuar la enseñanza de estudiantes, los docentes acompañan los procesos de aprendizajes de sus estudiantes, monitorean la dificultad y avance en el desarrollo de los aprendizajes para el logro el propósito de la sesión y, a partir de esta evidencia, retroalimenta formativamente y/o adecúan la actividad de las sesiones para responder de forma oportuna y pertinente las necesidades de aprendizajes identificadas.

Los desempeños de esta dimensión son: El monitoreo que desarrolla en los docentes de lo que hace el estudiante (trabajos) y el avance durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje, efectividad de retroalimentar que brinda el educador y/o la adaptación de la actividad que realizan en las sesiones de aprendizaje partiendo de la necesidad de identificada del estudiante.

Dimensión 4: Promueve ambientes donde se brinde la práctica del respeto y la proximidad, los docentes se comunican de manera respetuosa con el estudiante y les genera cordialidad y/o calidez dentro del aula de aprendizaje. También, es atento y

sensible a las necesidades físicas o afectivas de los estudiantes, luego de identificar responde a ellas con mucha comprensión y empatía. Los desempeños que se consideran en esta dimensión son: Trato con respeto y consideración la perspectiva de los estudiantes. La cordialidad o calidez que transmite a los estudiantes. La comprensión y empatía de la necesidad física y/o afectiva de sus estudiantes.

Dimensión 5: Regulación positiva de los comportamientos del estudiante, la docente propicia que la norma de convivencia o expectativas de comportamiento sean claras y precisas para los estudiantes. Además, dirige eficazmente o evita el comportamiento inapropiado a través de métodos reflexivo o formativo que fomentan la autorregula y los buenos comportamientos; y permiten que la actividad de la sesión de los aprendizajes se desarrolle sin mayores contratiempos.

Los desempeños de esta dimensión son: Empleo del tipo de mecanismo para regular la conducta y promovemos el respeto y cumplir la norma de convivencia: Control externo, maltrato o formativos. Efectividad de la implementación del mecanismo para la regulación de la conducta de los estudiantes, lo que se traducen en menores o mayores continuidades en los desarrollos de la sesión de aprendizaje.

La justificación del estudio fue:

El estudio beneficia a las instituciones educativas como al personal docente y directivo, porque se establece una relación significativa entre la variable trabajo colegiado y el desempeño del docente para tomar las decisiones teniendo como referencia los resultados, conclusiones y recomendaciones del presente estudio.

Además, la investigación aporta a la comunidad científica y académica con información actualizada, instrumentos validados y confiables, metodología y resultados que podrán ser considerados ampliamente por investigadores como por educadores para el soporte de sus acciones.

Por lo tanto, tuvo sentido realizar este estudio porque se determinó el nivel de relación de las estrategias de los trabajos colegiados con los desempeños docente en Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020.

El problema de estudio fue:

Siendo parte de la Institución Educativa N°20475 en calidad de docente nombrado he observado la implementación desde el MINEDU las políticas de mejora educativa, además evidenciando el esfuerzo del docente y directivo para la ejecución de las estrategias de los trabajos colegiados con el propósito de fortalecer los desempeños de los docentes para lograr metas de aprendizaje de los educandos.

A nivel nacional hay un acuerdo sobre la crisis sobre los aprendizajes de los estudiantes en el Perú; este hecho se ha evidenciado con claridad desde el año 1996, a través de las constantes evaluaciones que desarrolladas por el Banco Mundial, UNESCO, el Ministerio de Educación del Perú por las evaluaciones de la Unidad de Medida de Calidad y PISA. También según la Evaluación Censal de Estudiantes y la Evaluación Maestral de Estudiantes, aplicadas en el mes de octubre y noviembre del año 2018, y cuyos resultados fueron publicados en abril del año 2019 el Ministerio de Educación del Perú, se observan desempeños diferenciados y retrocesos.

Entonces fue muy importante formular el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la estrategia trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20475 - Barranca, 2020?

La conceptualización y operacionalización de las variables, se detalla a continuación: Definición conceptual: a) variable 1: Trabajo colegiado, al respecto Fierro (1998) nos indica que es la participación de un grupo de docentes y directivos para tomar decisiones de forma democrática sobre las acciones pedagógicas e institucionales con la finalidad de mejorar los aprendizajes y la gestión. b) Variable 2: Desempeño docente, al respecto Ministerio de Educación del Perú (2012) al respecto nos indica que son las manifestaciones observables de las acciones pedagógicas que desarrollan los docentes en el que hacer pedagógico.

La definición operacional : La variable 1, trabajo colegiado se operacionalizó en tres dimensiones: círculos de inter-aprendizaje, el monitoreo y acompañamiento, y los acuerdos de convivencia; también consta de diez indicadores, y además veinte ítems que

se detallan en un test denominado trabajo colegiado en la cual se establece 5 escalas (nunca= 1, casi nunca =2, a veces= 3, Casi siempre= 4 y siempre= 5) finalmente estable una estala de baremo (deficiente=1, regular=2 y bueno=3) los cuales recogerán información sobre la percepción de los docentes, sub-directivos y directivo sobre el trabajo colegiado. La variable 2, desempeño docente se operacionalizó en 5 dimensiones, 12 indicadores y además 5 ítems que se detallan en una rúbrica denominado Desempeño Docente en la cual se establece 5 escalas, finalmente estable una estala de baremo (deficiente=1, regular=2 y bueno=3) los cuales recogerán información sobre el desempeño docente.

La operacionalización de variables, se detallan a continuación:

Tabla 1

Operacionalización de variables trabajo colegiado

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Trabajo colegiado	Círculos de inter-aprendizaje	Relaciones interpersonales	1,2,3,4
		Productividad del trabajo colegiado	5, 6
		Necesidades e intereses del estudiante.	7, 8
		Contenidos de la experiencia de aprendizaje.	9, 10
	El monitoreo y acompañamiento	Estrategias didácticas	11, 12
		Medios, materiales y recursos.	13, 14
		Evaluación formativa de los aprendizajes.	15, 16
		Retroalimentación de los aprendizajes.	17, 18
	Los acuerdos de convivencia	Acuerdos democráticos.	19
		Cumplimiento de acuerdos.	20

Tabla 2

Operacionalización de variables desempeño docente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Desempeño docente	Involucramiento de los estudiantes activamente.	Las evidencias de las acciones promueven el interés de los estudiantes. La cantidad o proporción de educando involucrado en los aprendizajes.	(Anexo 5)
	Fomenta el desarrollo de la creatividad, razonamiento y/o el pensamiento crítico.	La acción de docente que favorezcan la comprensión del sentido, la utilidad o la importancia de la actividad de aprendizaje en desarrollo. El docente con las actividades propuestas, promueve con efectividad el desarrollo del pensamiento creador, el razonamiento, y/o crítico.	(Anexo 5)
	Evaluación de los progresos de los aprendizajes para luego retroalimentar y adecuar la enseñanza de los estudiantes.	El monitoreo que desarrolla el docente de lo que hacen los estudiantes (trabajos) y de sus avances durante la sesión de aprendizaje. La efectividad de la retroalimentación que brinda el docente y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión de aprendizaje a partir de las necesidades de identificadas de los estudiantes	(Anexo 5)
	Promueve un ambiente de respeto y proximidad.	Trato con respeto y consideración la perspectiva del estudiante. Calidez o cordialidad que transmiten a los estudiantes el educador. Comprensión y empatía de las necesidades físicas y/o afectivas de sus estudiantes. Es cordial con los estudiantes y les transmite calidez.	(Anexo 5)
	Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes.	Empleo del tipo de mecanismos para regular la conducta y promover el respeto y cumplimiento de las normas de convivencia: Control externo, maltrato o formativos. Efectividad de la implementación del mecanismo porque regula la conducta del estudiante.	(Anexo 5)

La hipótesis del estudio, fue: Estrategia trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020.

Los objetivos del estudio fueron:

El objetivo general: determinar la relación de la estrategia trabajo colegiado y el desempeño docente en Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020.

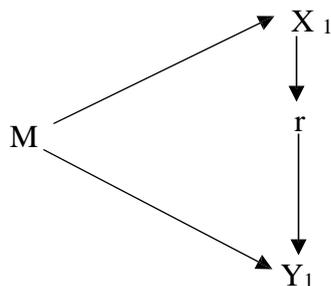
Los objetivos. específicos: a) Determinar y explicar el nivel de desarrollo de la estrategia del trabajo colegiado en docentes de la Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020. b) Establecer y explicar el nivel de desarrollo de desempeño docente en la Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020. c) Comparar el nivel de desarrollo de la estrategia del trabajo colegiado y el desempeño docente en Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020.

METODOLOGÍA.

El trabajo de investigación fue de tipo básica, porque su propósito es profundizar la información sobre la relación entre el enfoque comunicativo y la expresión oral, al respecto Carrasco (2013), manifiesta que la investigación básica o teorica se realiza con la finalidad de producir, ampliar y profundizar nuevos conocimientos sobre las ciencias sociales.

El estudio tuvo como diseño fue el correlacional descriptivo, estos diseños describen y relacionan descriptivo dos o más variables en un tiempo determinado. descriptivo El diseño transaccional descriptivo tiene como objetivos la indagación de las incidencias y el valor en que se manifiestan una o más variable. (Hernández, 1999).

En el estudio se utilizó el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra.

X_1 : Observación de la variable 1: Trabajo colegiado.

Y_1 : Observación de la variable 2: Desempeño docente.

r: Rho de Spearman ($X_1 Y_1$)

La Población = muestra, el estudio es de tipo censal y muestreo no probabilístico. La población y muestra está conformada por todos los directos y docentes de la Institución Educativa N°20475-UGEL 16-Barranca-2020.

Tabla 3

Población y muestra del estudio

N°	Cargo	Cantidad
1	Director	1
2	Sub directores	3
3	Docentes	47
	Total	51

Fuente: Registro de personal de la I.E. 20475

El presente estudio tuvo como técnica de investigación la observación sistemática, al respecto Hernández, et tal (1999) la observación sistemática consiste en registrar la observación de una forma sistemática apoyándose en un instrumento además según Ander-Egg (1983) la observación es una forma de recoger la información de sujetos de estudio de una forma sistemática.

El instrumento que se utilizó es un Test denominado “trabajo colegiado” y una rúbrica denominada “desempeño docente” dirigido a todo los docentes y directivos de la Institución Educativa N°20475-UGEL 16-Barranca-2020, al respecto Taylor (1990) nos indica que el test es un instrumento de medición utilizado en las investigaciones y es derivado de la encuesta y el cuestionario, es muy útil para medir las conductas de las personas.

Los instrumentos se validaron por juicio de expertos cómo se detalla a continuación:

Tabla 4

Validación: Juicio de expertos

Validador	Opinión/ Calificativo	
	TEST: Trabajo colegiado	Rubrica: Desempeño docente
Mg. Edilio Villaran Ita, con DNI ° 43003537, con maestría en docencia Superior e Investigación Universitaria, Docente en la I.E. N° 20524 UGEL N° 16-Barranca y docente universitario.	Aplicable (Ficha de validez : Anexo)	Aplicable (Ficha de validez : Anexo)
Dra. Tania Mirtha Condor Peralta con DNI N° 41544567, Docente Asociada de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión- Huacho y docente especialista en Educación Primaria e Inicial de la UGEL N° 09-Huaura.	Aplicable (Ficha de validez : Anexo)	Aplicable (Ficha de validez : Anexo)
Dr. Ríos Macedo Paul con DNI 44448987, Docente Asociada de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión- Huacho y docente especialista en Educación Primaria e Inicial de la UGEL N° 09-Huaura	Aplicable (Ficha de validez : Anexo)	Aplicable (Ficha de validez : Anexo)

Además, se aplicó los instrumentos a la muestra piloto de 10 docentes de nivel primaria, se halló el Alfa de Cronbach en lo cual resultó 0,85 (test: trabajo colegiado) y 0,732 (Rubrica desempeño docente) respectivamente lo que indica hay buena fiabilidad del instrumento, es decir es confiable y aplicable.

Se elaboraron las tablas e histogramas estadísticos que permitió observar la distribución o comportamiento de los datos, que se detallan a continuación.

Tabla 5

Estadísticos para procesamiento de información.

Estadística descriptiva	Estadística inferencial
Tablas y gráficos de frecuencia absoluta, acumulada y porcentual.	Prueba de normalidad. Rho de Spearman

RESULTADOS.

El estudio se denominó “Estrategia trabajo colegiado y su relación con el desempeño docente en Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020” Los resultados obtenidos del test: Trabajo colegiado y rubrica: Desempeño docente, los resultados detallados por objetivos:

Tabla 6

Los niveles de desarrollo de la estrategia del trabajo colegiado en docente de Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	11.8 %
Regular	29	56.9 %
Bueno	16	31.4 %
Total	51	100.0 %

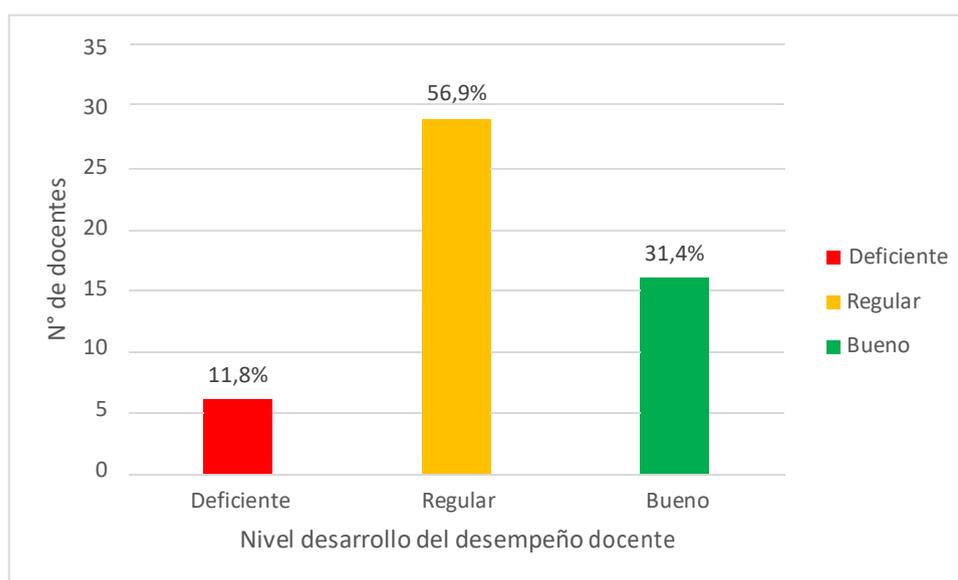


Figura 1. Los niveles de desarrollo de la estrategia del trabajo colegiado en docentes de la Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020.

De la tabla 6 y figura 1, en cuanto al desarrollo de la estrategia del trabajo colegiado: los 17,6% de docentes encuestados afirman que se desarrolla de forma deficiente, los 64,7% afirman que se desarrolla de forma regular y el 17,6 % afirman que se desarrolla de forma buena. De los resultados mencionado se puede afirmar que muchos

docentes encuestados tienen una percepción de que el desarrollo del trabajo colegiado como estrategia se lleva cabo de forma regular.

Tabla 7
Los niveles de desarrollo del desempeño docente en la Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	11.8%
Regular	29	56.9 %
Bueno	16	31.4 %
Total	51	100.0 %

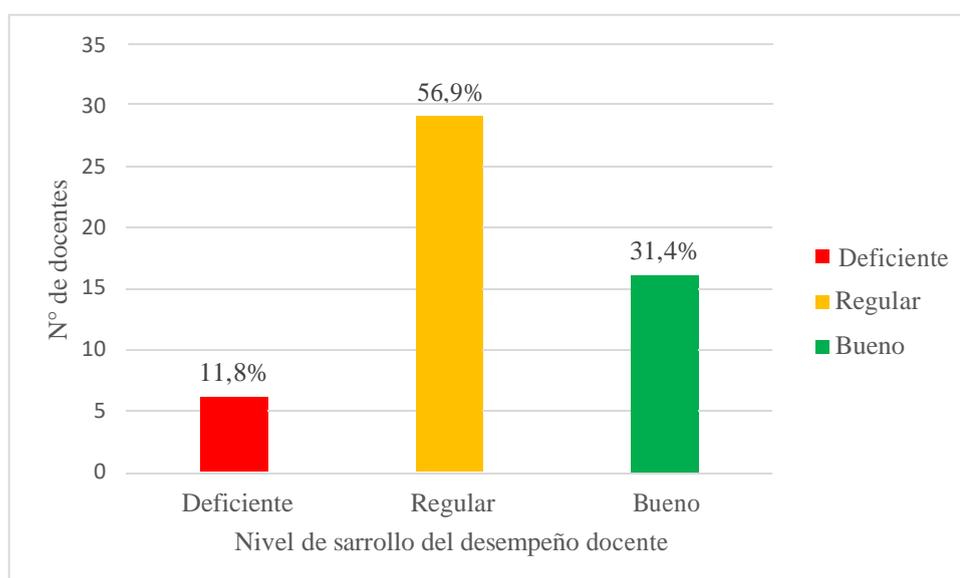


Figura 2. *Los niveles de desarrollo del desempeño docente en la Institución Educativa*

N°20475-Barranca, 2020.

De la tabla 7 y figura 2, en cuanto al desempeño docente se evidencia lo siguiente: de los 11,8% de docentes investigados sus desempeños se encuentran en nivel deficiente, mientras tanto de los 56,9% se encuentra en nivel regular y de los 31,4 % de los educadores se ubican en el nivel bueno. Del resultado mencionados podemos afirmar que de la gran mayoría de los docentes encuestados tienen un desempeño regular y de algunos buenos y de muy poco deficiente.

Tabla 8

Comparación de nivel de desarrollo de las estrategias de los trabajos colegiados y los desempeños docentes en Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020.

Niveles	Trabajo colegiado		Desempeño docente	
	N	%	N	%
Deficiente	9	17.6	6	11.8
Regular	33	64.7	29	56.9
Bueno	9	17.6	16	31.4
Total	51	100.0	51	100.0

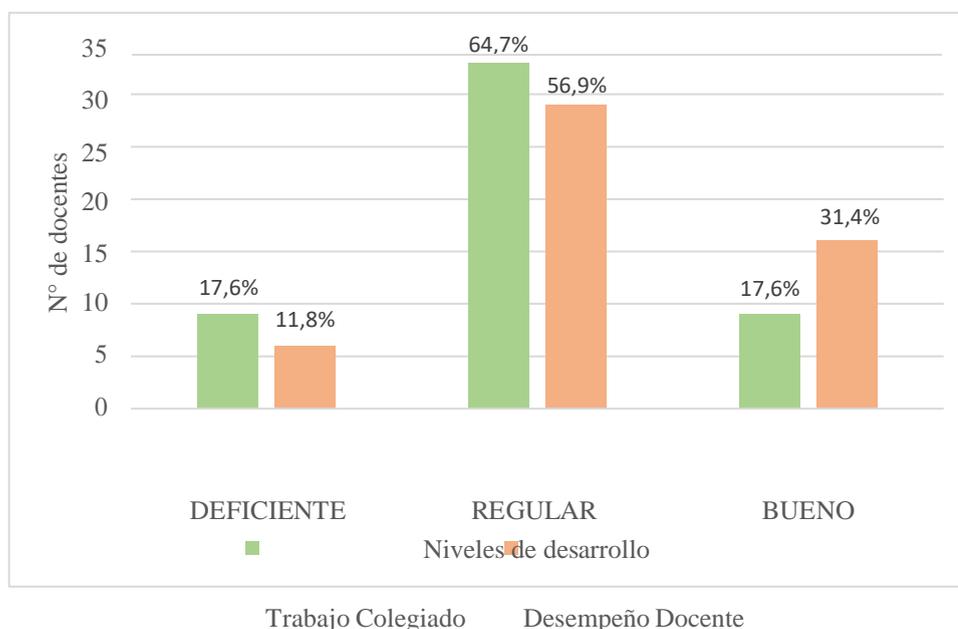


Figura 3. Comparación de nivel de desarrollo de las estrategias de los trabajos colegiados y los desempeños de los docentes en la Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020.

De la tabla 8 y figura 3, en cuanto a la comparación de nivel de desarrollo de las estrategias del trabajo colegiado y el desempeño se ubican de la siguiente manera: En la variable trabajo colegiado los 17,6 % y 11,8% de la variable desempeño docente se encuentran en el nivel deficiente, mientras tanto los 64,7 % y 56,9 % se ubican en el nivel regular respectivamente, y además los 17,6% y 31,4% se encuentran en nivel bueno respectivamente. Se afirma que la estrategia trabajo colegiado y desempeño docente de desarrollan de forma regular de la gran mayoría de los docentes y de pocos de forma deficiente y bueno.

La prueba de hipótesis, se desarrolló de la siguiente manera:

Prueba de normalidad : Kolmogorov - Smirnov ($n \geq 50$)

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colegiado	,268	51	,000
Desempeño docente	,298	51	,000

En la prueba de normalidad se observa el p-valor = 0,000 y 0,000 respectivamente es decir el p-valor = $0,000 < \alpha = 0,05$. Esto corresponde a la prueba no paramétrica del estadístico de Rho de Spearman.

La prueba de correlación, se detalla a continuación:

Tabla 10

Correlación entre trabajo colegiado y el desempeño docente

		Correlaciones		
			Desempeño docente	Trabajo colegiado
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 10, se evidencia una relación significativa, se corrobora con Rho de Spearman = 0,819 y p valor = $0,000 < 0,05$.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La relación de la estrategia los trabajos colegiados y los desempeños del docente en la Institución Educativa N°20475- Barranca, 2020, se confirman la existencia una relación positiva y alta, corroborándose la hipótesis de investigación (Rho de Spearman = 0,819 y p-valor=0,000< 0,05), por lo tanto, existe una correlación significativa ente la estrategia de trabajo colegiado y desempeño docente, al respecto Castillo (2018) indica un acorrelación (R. Pearson 0,70) significativa entre ambas variables, Acevedo (2020) demuestra una corrrelacion postiva y bajo (Rho Spearman 0.371) entre trabajo colegiado y desempeño docente, también cabe mencionar a Rodríguez (2020), quien al respecto indica la existencia de relación significativa entre el trabajo colegiado y el que hacer docente, además sobre lo referido López & Reyes (2017) afirman que el trabajo colegiado se asocia significativamente con mejorar la praxis de enseñanzas y los aprendizajes. En este sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, la estrategia del trabajo colegiado relaciona con el desempeño laboral docente en la en Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020.

El nivel de desarrollo de la estrategia del trabajo colegiado en docente de la I.E. N°20475-Barranca, 2020, se evidencia que los 17,6% de docentes encuestados afirman que se desarrolla de forma deficiente el trabajo colegiado, los 64,7% afirman que se desarrolla de forma regular y el 17,6% afirman que se desarrolla de forma buena, por lo tanto se afirmar que la muchos de los educadores encuestados cuentan con la percepción de que el desarrollo del trabajo colegiado como estrategia se lleva cabo de forma regular. Al respecto Castillo (2018) trabajo colegiado se evidenció que el 48.5% de docentes obtuvieron el nivel alto y Acevedo (2020) indica que los docentes se ubican en el nivel “eficiencia” con 174.25 de media (promedio), haciendo un total del 55% colocándolo en un nivel aceptable. En este sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, que el trabajo colegiado de docentes se desarrolla de forma regular y bueno.

Al establecer los niveles de desarrollo de los desempeños del profesorado. Se evidencia lo siguiente: los 11,8% de docentes investigados tienen un desempeño de nivel deficiente, mientras tanto los 56,9% docentes se ubican en nivel regular y los 31,4 % de los docentes se ubican en el nivel bueno, por lo tanto, se afirma que la gran mayoría de

los docentes tienen un desempeño de nivel regular, algunos bueno y de muy pocos de nivel deficiente. Al respecto Castillo (2018) indica que en el desempeño docente se observó que más del 85% de docentes se ubican en nivel alto y muy alto, además Acevedo (2020) manifiesta que al identificar el nivel de desarrollo de la práctica pedagógica entonces se ubican en nivel “eficiente” con 131.5 (promedio). En este sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar se afirma que muchos de los docentes tienen un desempeño de nivel regular, algunos bueno y de muy pocos de nivel deficiente.

Al comparar los niveles de desarrollo de la estrategia del trabajo colegiado y los desempeños docentes, se afirma lo siguiente: en la variable trabajo colegiado los 17,6 % y 11,8% de desempeño docente se encuentran en el nivel deficiente, mientras tanto los 64,7 % y 56,9 % se ubican en el nivel regular respectivamente, y además los 17,6% y 31,4% se encuentran en nivel bueno. Por lo tanto se afirma que la estrategia trabajo colegiado y desempeño docente se desarrollan ubicándose en el nivel regular muchos de los docentes y de pocos en el nivel deficiente y bueno. Al respecto Acevedo (2020) afirma que el desarrollo de las reuniones de trabajo colegiado de los docentes se ubica en un nivel “eficiente” con 174.25 de promedio, haciendo un total del 55% colocándolo en un nivel aceptable y al identificar el nivel de desarrollo de la práctica pedagógica podemos decir están en el nivel: eficiente con 131.5 (promedio), y por lado Castillo (2018), indica que en el trabajo colegiado se evidenció que el 48.5% de docente obtuvieron en el nivel “alto”, en cuanto a la segunda variable desempeño docente se observó que más del 85% de docente se ubican en nivel “alto” y muy alto. En este sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados se determina que la estrategia trabajo colegiado y desempeño docente se desarrollan en los niveles regular de la muchos de los educadores y de pocos en el nivel deficiente y bueno.

CONCLUSIONES

Las conclusiones del estudio se detallan a continuación:

1. Se determina la existencia de una relación significativa entre la estrategia trabajo colegiados y el desempeño del docente, corroborándose la hipótesis de investigación (Rho de Spearman = 0,819 y p -valor=0,000< 0,05).
2. Se establece el nivel de desarrollo de la estrategia del trabajo colegiado, los 17,6% de docentes encuestados afirman que se desarrolla de forma deficiente, los 64,7% afirman que se desarrolla de forma regular y el 17,6 % afirman que se desarrolla de forma buena.
3. Se establece el nivel de desempeño docente evidenciándose lo siguiente: los 11,8% de docentes investigados tienen un desempeño de nivel deficiente, mientras tanto los 56,9% docentes se ubican en el nivel regular y los 31,4 % de los docentes se ubican en el nivel bueno.
4. Al comparar el nivel de desarrollo de las estrategias del trabajo colegiado y el desempeño docente se afirma lo siguiente: los trabajos colegiados de los 17,6 % y 11,8% de la variable desempeño docente se encuentran en el nivel deficiente, mientras tanto los 64,7 % y 56,9 % se ubican en el nivel regular respectivamente, y además los 17,6% y 31,4% se encuentran en nivel bueno respectivamente.

RECOMENDACION

Las recomendaciones del estudio son las siguientes:

- Se recomienda a todas las instituciones educativas pertinentes del Ministerio de Educación, capacitar a los docentes y directivos de las instituciones educativas sobre el desarrollo del trabajo colegiado.
- Se propone a todos los directores y promotores de educación promover el trabajo colegiado para así, empoderar a las maestras de educación primaria y mejoren el desempeño docente.
- A las maestras del nivel primario se propone promover el trabajo colegiado en las instituciones educativas para mejorar el desempeño docente.
- También se sugiere continuar con los estudios sobre las variables y su relación con la finalidad de mejorar la conclusión y recomendación del presente estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acevedo, L. (2 002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*.
Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Acevedo, M. (2 020). *Reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica en los docentes de una institución educativa pública, año 2020*. Trujillo-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México : Pearson Educación.
- Carrasco, S. (2 013). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Castillo, C. (2 018). *Relación del trabajo colegiado y el desempeño docente en I.E. P. nivel primaria, Mariano Nicolás Valcárcel, Camaná del año 2018*. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Cervantes, M. & Castillo, D. (2 009). *Los Trabajos Colegiados como estrategias de gestiones educativas para la toma de decisiones..* México: Instituto. Tecnológico y de Estudios. Superiores de Occidente.
- Goicochea, J., & Sánchez, S. (2 018). *Trabajo colegiado y desempeño docente en la I.E. "Zenobio Zumaeta" del Centro Poblado el Ron – Amazonas 2018*. Amazonas-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Hayes, B. (1 999). *"cómo mediremos la satisfacción de los clientes: desarrollo y utilización de cuestionarios"*. Barcelona, España.
- Hernandez, S. (2 011). *Metodologia de la investigación*. México. Obtenido de <https://sites.google.com/site/metodologiadelainvestigacionb7/capitulo-5-sampieri>
- Hernández, S., Fernandez, C., & Baptista, L. (1999). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- López, A., & Reyes, R. (2017). *Los Trabajos colegiados; estrategias de mejoramiento en la práctica de enseñanzas y de aprendizajes en las escuelas normal de los Reyes Acaquilpan*. San. Luis Potosí: Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Lopez, R. (1998). *La Metodología de la Encuesta*. México: Consejo Nacional de Cultura.

- Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona-España: Horsori.
- Ministerio de Educación (2017). Los Procesos de la institución educativa. https://es.slideshare.net/cayare2/manual-de-procesos-de-la-ie?next_slid.
- Ministerio de Educación. (22 de Enero de 2021). *Rúbricas de observación de aula*. Obtenido de <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoprimariatramo1/>.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima-Perú: Corporación Gráfica Navarrete S.A.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Plan de Acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Lima-Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Monitoreo, acampañamiento y evaluación de la práctica docente*. Lima-Perú: Corporación Gráfica Navarrete S.A.
- Ministerio de Educcaión del Perú. (2012). *Marco Del Buen Desempeño Docente*. Lima-Peru: Aprobada con Resolución Ministerial No.
- Minsiterio de Educación del Perú. (2021). *Rubricas de evaluación de observación de Aula*. Obtenido de <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoprimariatramo1/rubricas-de-observacion-de-aula/>
- PISA (2015). *Informe nacional e internacional*. Recuperado de página de internet <http://www.educacionyfp.gob.es/inee/evaluacionesinternacionales/pisa/pisa-2015.html>
- Quispe, C. (2 018). *Trabajo Académico para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico*. Junin- Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rodríguez, H. (2 020). *Los Trabajos colegiados y su relación con la planificación curricular de los profesores de las I.E.P. Red Educativa de Checca, Canas, Cusco, 2019*. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Secretaría de Educación Pública. (2 020). *Lineamientos de los trabajos colegiados*. México.

ANEXOS APENDICES

MATRIZ DE COHERENCIA LÓGICA

Título: Estrategia trabajo colegiado y su relación con el desempeño docente en Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>¿Qué relación existe entre la estrategia trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación de la estrategia trabajo colegiado y el desempeño docente en Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020.</p> <p>Objetivo específico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de desarrollo de la estrategia del trabajo colegiado en docentes de la Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020 - Establecer el nivel de desarrollo de desempeño docente en la Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020. - Comparar el nivel de desarrollo de la estrategia del trabajo colegiado y el desempeño docente en Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020. 	<p>Estrategia trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo colegiado <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Círculos de inter-aprendizaje. - Monitoreo y acompañamiento de los aprendizajes. - Los acuerdos de convivencia. <p>VARIABLE 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño docente. <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. - Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico - Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiante y adecuar su enseñanza - Propicia un ambiente de respeto y proximidad - Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

MATRIZ DE COHERENCIA METODOLÓGICA

TIPO, ENFOQUE Y DISEÑO

Tipo:

Básica

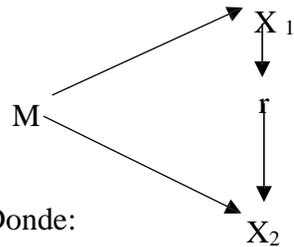
Enfoque:

Cuantitativo.

Diseño:

Correlacional descriptivo

En el estudio se utilizo el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra.

X₁: Observación de la variable.

X₂: Observación de la variable.

r: Rho de Spearman

POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	TRATAMIENTO ESTADISTICO.
Estudio es de tipo censal: 51 docentes de nivel primaria Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020. Muestreo: no probabilístico.	Técnica: Observación sistemática. Instrumento: Test: Trabajo colegiado. Rubrica: desempeño docente.	Estadística descriptiva Tablas y figuras de frecuencia absoluta, acumulada y porcentual. Estadística Inferencial. Rho de Spearman.



**TEST (ANÓNIMA/DOCENTE)
TRABAJO COLEGIADO DOCENTE**

CÓDIG
O

I.E. N°:..... **Tiempo de servicio:** ... años **Grado académico:** **Escala magisterial:**

Presentación: Mi estimado docente, el presente test es parte del trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de la información verídica, a continuación observarás 20 ítems acerca del desarrollo del trabajo colegiado docente, en tal sentido espero su colaboración y agradecer de antemano.

Indicación: Para responder marcar con una (x) solo una alternativa de cada ítem según corresponde su apreciación.

Ítems	Escala				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
1. Realiza trabajos en equipo de forma colaborativo con los demás.					
2. En las relaciones interpersonales practica las habilidades sociales como la empatía y la asertividad.					
3. En el trabajo colegia promueve las pasantías como una estrategia de formación docente.					
4. En el trabajo colegiado intercambia experiencias funcionales de forma reflexiva o constructiva.					
5. Intercambia experiencias exitosas en situaciones de inter-aprendizaje docente.					
6. Los espacios del trabajo colegiado asume metas comunes y cumple roles de forma responsable.					
7. Promueve experiencias de aprendizajes que son adecuados a las necesidades e intereses de sus estudiantes.					
8. En el trabajo colegiado se apoyó para adecuar las experiencias de aprendizajes a las exigencias de la Currículo Nacional de Educación Básica Regular.					
9. En el trabajo colegiado precisa los desempeños contextualizando los contenidos.					

10. En el trabajo colegiado amplía su bagaje cultural sobre el conocimiento disciplinar sobre un tema.					
11. En el trabajo colegiado intercambia ideas y experiencias sobre métodos, procedimientos, técnicas y actividades de aprendizaje para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.					
12. En el trabajo colegiado en el inter-aprendizaje comparte experiencias innovadoras y creativas sobre estrategias de aprendizaje.					
13. En el trabajo colegiado elabora y ensaya el uso de medios, materiales y recursos de aprendizaje.					
14. En el trabajo colegiado da apertura para compartir experiencias innovadoras sobre medios, materiales y recursos didácticos.					
15. En el trabajo colegiado promueve la evaluación formativa de los estudiantes para la mejora de los aprendizajes.					
16. En el trabajo colegiado discute y se llega a consensos sobre los instrumentos de evaluación por ejemplo: lista de cotejo, rúbrica, etc.					
17. En el trabajo colegiado define y fomenta a practicar la retroalimentación de los aprendizajes para la mejora de los desempeños de los estudiantes.					
18. En el trabajo colegiado plantea situaciones de aprendizajes retadores y preguntas abiertas para construir aprendizajes de una forma reflexiva.					
19. Propone acuerdos de forma democrática que regulan la convivencia en el trabajo colegiado.					
20. Cumple los acuerdos de convivencia y si alguien no cumple propone regular de forma reflexiva o constructiva.					
SUB TOTAL					
TOTAL					

ESCALA DE BAREMO.

Instrumento: Test-Trabajo colegiado.

NIVEL	CALIFICATIVO	INTERVALO
I	Deficiente	0 a 33
II	Regular	34 a 67
III	Bueno	67 a 100

CALIFICATIVO

NIVEL	CALIFICATIVO	PUNTAJE



**RÚBRICA (ANÓNIMA/DOCENTE)
DESEMPEÑO DOCENTE**

CÓDIG
O

I.E. N°:..... **Tiempo de servicio:** ... años **Grado académico:** **Escala magisterial:**

Presentación: Mi estimado docente, la presente rúbrica es parte del trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de la información verídica, a continuación observarás 4 ítems acerca del desempeño docente, en tal sentido espero su colaboración y agradecer de antemano.

Indicación: Para responder marcar con una (x) en la parte inferior del nivel que corresponde es decir solo una desempeño o nivel.

Desempeño N° 01	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p align="center">Involucra a los estudiantes activamente en el proceso de aprendizaje.</p> <p>Consiste en promover el interés de los estudiantes con y para los actividades de aprendizaje propuestas por él mismo y les ayuda a ser conscientes del sentido, utilidad o importancia de la actividad en desarrollo o la trascendencia de lo que se aprende.</p>	<p align="center">El docente NO ofrece oportunidades de participación,</p> <p>además más de la mitad de estudiantes está distraído y el docente muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</p>	<p align="center">El docente brinda algunas oportunidades para que los estudiantes participen.</p> <p>Además se observa que al menos 50 % o más de los estudiantes se muestran interesados en el desarrollo de la sesión de aprendizaje. Mientras que el resto de estudiantes muestran indiferencia, están distraídos, o muestran signos de aburrimiento o desgano.</p>	<p align="center">El docente fomenta el interés de los estudiantes sugiriendo actividades de aprendizaje desafiantes o atractivas</p> <p>que captan la atención y ofreciéndoles varias oportunidades de participación. Y más del 75% de estudiantes (varios) se muestran interesados en las actividades.</p>	<p align="center">El docente activamente involucra casi todos o todo los estudiantes en las actividades de aprendizaje sugeridas.</p> <p>Además, fomenta que comprendan el sentido de lo que aprenden en clase.</p>

Fuente: Adaptado la rúbrica de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú.

Desempeño N° 02	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p data-bbox="275 304 701 448">Promueve la creatividad, el razonamiento y/o el pensamiento crítico</p> <p data-bbox="275 488 701 1015">El docente propone actividades de aprendizaje y promueve interacciones pedagógicas que provocan la formulación creativa de productos e ideas auténticas, el establecimiento de relaciones conceptuales, la comprensión de principios o el desarrollo de estrategias.</p>	<p data-bbox="730 304 1003 663">Los estudiantes aprendan de forma memorística, reproductiva de datos o definiciones, o practican ejercicios rutinarios.</p>	<p data-bbox="1032 304 1341 552">El docente intenta promover al menos en una ocasión ya sea a través de las actividades que sugiere y no logra.</p>	<p data-bbox="1370 304 1738 552">El docente intenta promover al menos en una ocasión ya sea a través de las actividades que sugiere y lo logra</p>	<p data-bbox="1767 304 2096 504">Promueve de modo efectivo la creatividad, el razonamiento y/o el pensamiento crítico.</p>

Fuente: Adaptado la rúbrica de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú.

Desempeño N° 03	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p data-bbox="275 316 1003 459">Evaluación de los progresos de los aprendizajes para luego retroalimentar y adecuar la enseñanza de los estudiantes.</p> <p data-bbox="275 523 1014 882">El docente acompaña el proceso de aprendizaje de sus estudiantes, monitoreando sus dificultades y avances en el desarrollo de los aprendizajes para el logro el propósito de la sesión y, a partir de esta evidencia, retroalimenta formativamente y/o adecúa las actividades de la sesión para responder de forma oportuna y pertinente las necesidades de aprendizajes identificadas</p>	<p data-bbox="1025 308 1245 499">El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente.</p>	<p data-bbox="1267 308 1496 667">El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental.</p>	<p data-bbox="1520 308 1749 667">El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva.</p>	<p data-bbox="1774 308 2002 778">El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.</p>

Fuente: Adaptado la rúbrica de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú.

Desempeño N° 04	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p data-bbox="353 300 1021 339">Promueve un ambiente de respeto y proximidad.</p> <p data-bbox="275 371 1021 683">El docente se comunica de manera respetuosa con sus estudiantes y les transmite cordialidad y/o calidez dentro del aula de aprendizaje. También, es atento y sensible a las necesidades físicas o afectivas de los estudiantes, luego de identificar responde a ellas con mucha comprensión y empatía.</p>	<p data-bbox="1043 300 1267 611">Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene.</p>	<p data-bbox="1290 300 1514 611">El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante.</p>	<p data-bbox="1536 300 1760 722">El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez.</p>	<p data-bbox="1760 300 2007 778">Es cordial con los estudiantes y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas.</p>

Fuente: Adaptado la rúbrica de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú.

Desempeño N° 05	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
<p data-bbox="275 300 896 391">Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes.</p> <p data-bbox="275 427 896 965">El docente propicia que las normas de convivencia o expectativas de comportamiento sean claras y precisas para los estudiantes. Además dirige eficazmente o evita el comportamiento inapropiado a través de métodos reflexivos o formativos que fomentan la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que las actividades de la sesión de aprendizaje se desarrolle sin mayores contratiempos.</p>	<p data-bbox="922 300 1178 614">El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz.</p>	<p data-bbox="1205 300 1464 662">El docente utiliza predominantemente pocas veces mecanismos formativos pero es poco eficaz.</p>	<p data-bbox="1487 300 1747 837">El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p>	<p data-bbox="1769 300 2002 726">El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p>

Fuente: Adaptado la rúbrica de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú.

ESCALA DE BAREMO.

Instrumento: Rubrica-Desempeño Docente

NIVEL	CALIFICATIVO	INTERVALO
I	DEFICINTE	0 a 6
II	REGULAR	7 a 13
III	BUENO	14 a 20

CALIFICATIVO:

NIVEL	CALIFICATIVO	PUNTAJE

Alfa de Cronbach

Instrumento: Test - trabajo colegiado

Muestra piloto: 10 docentes de nivel Primaria de Educación Básica Regular

Fuente: Elaboración propia

N°	Círculos de inter-aprendizaje						Monitoreo y acompañamiento											Los acuerdos de convivencia					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	
2	4	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	
3	3	5	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	
4	1	3	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	4	2	3	3	2	4	3	2	4	2	
5	2	2	2	5	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	
6	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	3	1	2	2	
7	3	4	2	5	1	2	3	4	3	3	2	1	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	
8	4	1	4	3	1	1	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	1	2	1	2	1	3	
9	2	3	2	5	2	3	1	2	1	2	3	1	2	4	3	2	1	4	3	2	1	2	
10	3	4	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	

Tabla:
Estadístico prueba de Cronbach
Estadística de fiabilidad

Alpha de Cronbach N° de elemento

,84 20

Alfa de Cronbach

Instrumento: Rúbrica de desempeño docente

Muestra piloto: 10 profesores

N°	DESEMPEÑO DOCENTE				
1	1	4	3	2	4
2	2	2	2	1	2
3	1	4	3	2	4
4	2	3	1	2	3
5	1	4	3	3	4
6	3	2	3	2	2
7	1	4	2	2	4
8	1	4	3	1	4
9	3	3	3	2	3
10	1	4	3	2	4

Tabla:

Estadístico prueba de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alpha de N° de elemento

Cronbach

.78

6

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS PERSONALES.

- a. Apellidos y nombres del juez : Tania Mirtha Condor Peraldo
 b. Cargo e institución donde labora : Docente Asociado – UNJFSC-Huacho
 c. Nombre del instrumento evaluado : Test de trabajo colegiado
 d. Autores del instrumento : Solis W. Gamarra Bautista

II. ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado y comprensible					x
2. Objetividad	Permite medir hechos observables					x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				x	
4. Organización	Presentación ordenada.					x
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					x
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					x
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				x	
8. Coherencia	Entre variables, indicadores y los ítems.					x
9. Metodología	Las estrategias responden al propósito de la investigación.					x
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					x
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					2	8
		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $\frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = 0,96$

III. CALIFICACION GLOBAL (Ubique por coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	MARCA (X)	INTERVALO
Desaprobado		[0,00 – 0,60]
Observado		[0,60 – 0,70]
Aprobado	X	[0,70 – 1,00]

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable, es decir aprobado.

Barranca, 02 de Noviembre de 2020.


 Dra. Tania Mirtha Condor Peraldo
 DNI: 41544567

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS PERSONALES.

- a. Apellidos y nombres del juez : Tania Mirtha Condor Peraldo
 b. Cargo e institución donde labora : Docente Asociado – UNJFSC-Huacho
 c. Nombre del instrumento evaluado : Rúbrica de desempeño docente
 d. Autores del instrumento : Adaptado por Solis W. Gamarra Bautista

II. ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado y comprensible				x	
2. Objetividad	Permite medir hechos observables					x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					x
4. Organización	Presentación ordenada.					x
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				x	
6. Pertenencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					x
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				x	
8. Coherencia	Entre variables, indicadores y los ítems.					x
9. Metodología	Las estrategias responden al propósito de la investigación.					x
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					x
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					3	7
		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $\frac{1xA + 2xB + 3XC + 4XD + 5XE}{50} = 0,94$

III. CALIFICACION GLOBAL (Ubique por coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	MARCA (X)	INTERVALO
Desaprobado		[0,00 – 0,60]
Observado]0,60 – 0,70]
Aprobado	X]0,70 – 1,00]

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable, es decir aprobado.

Barranca, 02 de Noviembre de 2020.


 Dra. Tania Mirtha Condor Peraldo
 DNI: 41544567

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS PERSONALES.

a. Apellidos y nombres del juez : Villacón Itz'atilia Robel
 b. Cargo e institución donde labora : Docente Investigador en el Hospital
 c. Nombre del instrumento evaluado : Rúbrica de Desempeño Docente
 d. Autores del instrumento : Adaptado por Sois Gómez B

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. Objetividad	Permite medir hechos observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. Organización	Presentación ordenada.					X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. Pertenencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. Coherencia	Entre variables, indicadores y los ítems.					X
9. Metodología	Las estrategias responden al propósito de la investigación.					X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					4	6
		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez $\frac{1xA+2xB+3XC+4XD+5XE}{50} = 0,92$

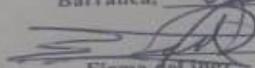
III. CALIFICACION GLOBAL (Ubique por coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	MARCA (X)	INTERVALO
Desaprobado		[0,00 - 0,60]
Observado		[0,60 - 0,70]
Aprobado	X	[0,70 - 1,00]

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

Aplicable (Aprobado).

Barranca, 02 de 11 de 2020



Firma del juez

DNI: 43003537

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS PERSONALES.

- a. Apellidos y nombres del juez : Villalban... JTA, s.d. de Rebel
- b. Cargo e institución donde labora : Decente... Investigador... P. Barranquilla
- c. Nombre del instrumento evaluado : Rúbrica de... Desempeño Decente
- d. Autores del instrumento : ... Adaptado... por... s.d. de... Como... B

II. ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. Objetividad	Permite medir hechos observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. Organización	Presentación ordenada.					X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. Pertenencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. Consistencia	Permite conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. Coherencia	Entre variables, indicadores y los ítems.					X
9. Metodología	Las estrategias responden al propósito de la investigación.					X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					4	6
		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $\frac{1XA + 2XB + 3XC + 4XD + 5XE}{50} = 0,92$

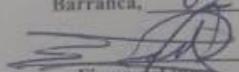
III. CALIFICACION GLOBAL (Ubique por coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	MARCA (X)	INTERVALO
Desaprobado		[0,00 - 0,60]
Observado		[0,60 - 0,70]
Aprobado	X	[0,70 - 1,00]

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

Aplicable (APROBADO).

Barranca, 02 de 11 de 2020


Firma del juez
DNI: 43003537

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS PERSONALES.

- a. Apellidos y nombres del juez : Rias Maceda Paul
 b. Cargo e institución donde labora : Docente UNFESA
 c. Nombre del instrumento evaluado : Rúbrica del desempeño D.
 d. Autores del instrumento : Solis, Gamarras, Paulista

II. ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. Objetividad	Permite medir hechos observables					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. Organización	Presentación ordenada.					X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. Pertenencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. Coherencia	Entre variables, indicadores y los ítems.					X
9. Metodología	Las estrategias responden al propósito de la investigación.					X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		0	0	0	0	10
		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $\frac{1XA+2XB+3XC+4XD+5XE}{50} = \frac{10}{10} = 1.0$

III. CALIFICACION GLOBAL (Ubique por coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	MARCA (X)	INTERVALO
Desaprobado		[0,00 - 0,60]
Observado		[0,60 - 0,70]
Aprobado	X	[0,70 - 1,00]

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento cumplió con los criterios para su aprobación.

Barranca, 1 25 de Nov de 2021

Paulista
Firma del juez

DNI: 44448987

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS PERSONALES.

a. Apellidos y nombres del juez : Ríos Macedo Paul
 b. Cargo e institución donde labora : Docente UNIESC
 c. Nombre del instrumento evaluado : Test Trabajo Colegiado
 d. Autores del instrumento : Solis, Gamarrón, González

II. ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. Claridad	Es formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. Objetividad	Permite medir hechos observables					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. Organización	Presentación ordenada.					X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. Pertenencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. Coherencia	Entre variables, indicadores y los ítems.					X
9. Metodología	Las estrategias responden al propósito de la investigación.					X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		0	0	0	2	8
		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $\frac{1XA+2XB+3XC+4XD+5XE}{50} = \frac{0+0+0+2+8}{50} = 0.96$

III. CALIFICACION GLOBAL (Ubique por coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	MARCA (X)	INTERVALO
Desaprobado		[0,00 - 0,60]
Observado		[0,60 - 0,70]
Aprobado	X	[0,70 - 1,00]

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento cumplió con los criterios para su aprobación

Barranca, 25 de Enero de 2021

[Firma]
Firma del juez

DNI: 44448987



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE
LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

LIC. LUZ ISABEL PITAMAN RAMIREZ
DIRECTORA DE LA I.E. N° 20475- UGEL N° 16-BARRANCA

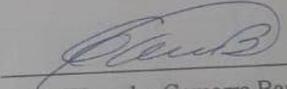
SOLIS WUANDER GAMARRA BAUTISTA;
identificado con DNI N° 31925825, docente de nivel
primaria de la I.E. N° 20475 y egresado de la Maestría de
la mención Docencia universitaria e Investigación
Pedagógica en la Universidad San Pedro. Ante Ud.
respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo egresado de la maestría y siendo requisito indispensable la elaboración y sustentación de una tesis para obtener el grado de maestro, solicito a usted permiso para la aplicación de los instrumentos de recolección de información: una test para la variable estrategia trabajo colegiado y rubricas para el desempeño docente, que serán administrados a todos los docentes de su digna gestión, cabe indicar que los datos obtenidos serán anónimos y estrictamente usados con fines de investigación, el estudio lleva por título: "Estrategia trabajo colegiado y su relación con el desempeño docente en Institución Educativa N°20475-Barranca, 2020"

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder mi solicitud.

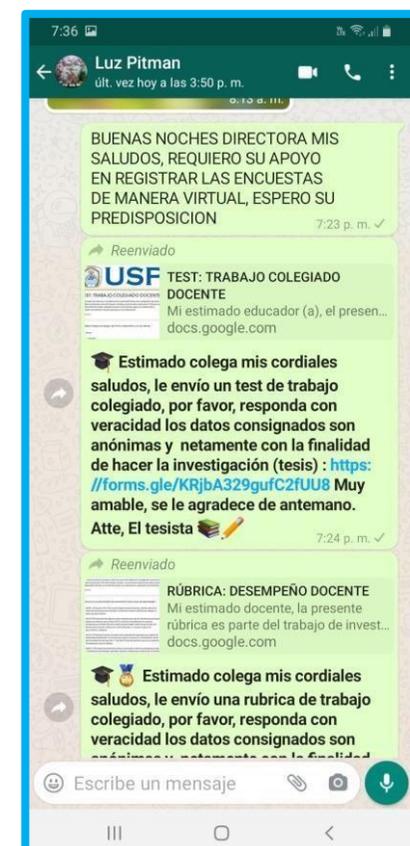
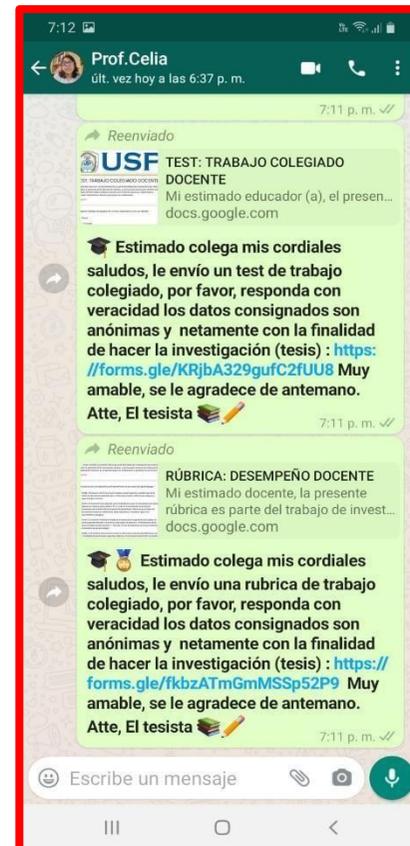
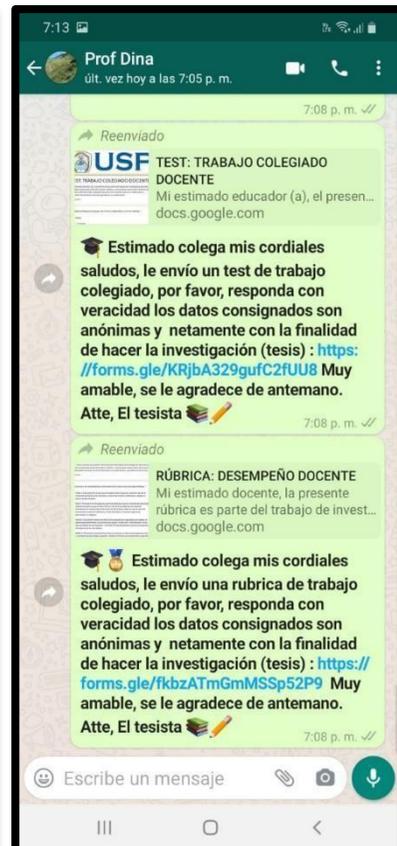
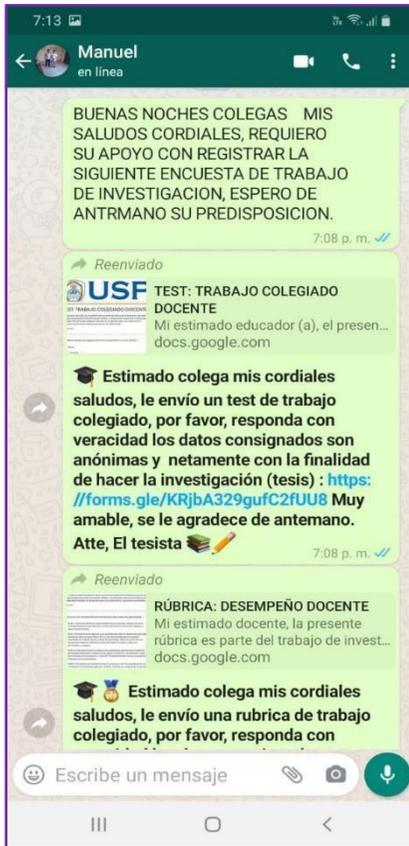
Barranca, 15 febrero de 2021.


Solis Wuander Gamarra Bautista
DNI N° 31925825




LIC. LUZ ISABEL PITAMAN RAMIREZ
DIRECTORA I.E. N° 20475
BARRANCA

17/02/21





Base de datos

N	DESEMPEÑO DOCENTE					PUNT.	CALF.	
	1	2	3	4	5			
1	3	2	2	2	3	12	Regular	2
2	3	2	2	2	2	11	Regular	2
3	3	3	2	3	2	13	REGULAR	2
4	3	3	3	3	3	15	Bueno	3
5	3	2	2	2	3	12	REGULAR	2
6	3	2	2	2	3	12	Regular	2
7	2	2	2	2	2	10	Regular	2
8	3	3	2	3	2	13	REGULAR	2
9	3	2	2	2	3	12	REGULAR	2
10	1	1	2	1	2	7	Malo	1
11	2	2	4	3	3	14	Regular	2
12	2	2	2	2	3	11	Regular	3
13	2	2	1	2	2	9	Regular	2
14	3	4	2	2	3	14	Regular	2
15	4	2	2	2	3	13	Regular	2
16	1	1	2	1	2	7	Malo	1
17	2	2	1	2	2	9	Regular	2
18	4	2	4	5	3	18	BUENO	3
19	3	4	4	3	2	16	BUENO	3
20	2	1	1	1	1	6	Regular	2
21	3	3	2	3	3	14	Regular	2
22	4	2	4	5	3	18	BUENO	3
23	2	2	2	3	3	12	REGULAR	2
24	4	2	4	5	3	18	BUENO	3
25	3	2	2	2	2	11	Regular	2
26	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2
27	4	2	2	2	3	13	Regular	2
28	2	4	2	4	3	15	BUENO	3
29	4	2	4	5	3	18	BUENO	3
30	3	4	2	5	2	16	BUENO	3
31	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2
32	2	4	4	5	3	18	BUENO	3
33	1	2	2	1	1	7	Malo	1
34	4	2	4	5	3	18	BUENO	3
35	2	3	2	5	2	14	REGULAR	2
36	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2
37	4	4	2	5	3	18	BUENO	3
38	4	2	2	2	2	12	Regular	2
39	2	2	1	2	1	8	Malo	1
40	3	2	3	4	2	14	REGULAR	2
41	1	2	2	1	1	7	Malo	1
42	1	2	2	1	2	8	Regular	2
43	1	4	2	4	3	14	REGULAR	2
44	4	2	4	5	3	18	BUENO	3
45	4	4	4	3	4	19	Bueno	3
46	3	2	2	3	4	14	Bueno	3
47	3	4	4	2	3	16	BUENO	3
48	3	4	2	4	3	16	BUENO	3
49	2	2	2	2	3	11	Regular	2
50	2	2	2	2	4	12	REGULAR	2
51	1	1	2	2	2	8	Malo	1