

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA FRANCISCO BOLOGNESI ABANCAY 2023.

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:
Br. MARISABEL AMPARO MOLINA PALOMINO

ASESOR:
Mg. JAIME BEDOYA MENDOZA

CODIGO ORCID:0000-0003-3395-4196

CUSCO – PERÚ

2026

Universidad Nacional san Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor ...Mg. JAIME BEDOYA MENDOZA.....

..... quién aplica el software de detección de similitud al trabajo de investigación/ tesis titulada:...TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA FRANCISCO BOLOGNESI ABANCAY 2023,.....

.....

Presentado por:...BR. MARISABEL AMPARO MOLINA PALOMINO.....DNI N° ...31037833

Presentado por: .....DNI N° .....

Para optar el título profesional / Grado Académico de...MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.....

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por ...02..... veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6° del ***Reglamento para Uso de Sistema Detección de Similitud en la UNSAAC*** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de...10 %.....

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, ...30.....de ...SETIEMBRE.....de 202.6.....

.....

Firma

Post firma.....JAIME BEDOYA MENDOZA.....

Nro. de DNI: .....02428412.....

ORCID del Asesor.....0000-0003-3395-4196.....

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/ 27259:631998988

MARISABEL AMPARO MOLINA PALOMINO

TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE JORNADA ESCO...

Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::27259:631998988

Fecha de entrega
29 sep 2026, 10:56 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
29 sep 2026, 11:25 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
Tesis Trabajo colegiado y desempeño docente de la IE FB JEC Abancay 2023 (1) (1).docx

Tamaño del archivo
2.9 MB

152 páginas

35.011 palabras

191.944 caracteres

10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

10% Fuentes de Internet
0% Publicaciones
7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dr. LEONCIO SOLIS QUISPE, Director de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA FRANCISCO BOLOGNESI ABANCAY 2023** de la **BR. MARISABEL AMPARO MOLINA PALOMINO.** Hacemos de su conocimiento que la sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **CATORCE DE ABRIL DEL 2026**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Cusco, 27 de abril del 2026

DR. HUMBERTO ALZAMORA FLOREZ
Primer Replicante

DR. ELIAS ANTONIO MENDOZA ALARCÓN
Segundo Replicante

DR. ALEJANDRO CHILE LETONA
Primer Dictaminante

MGT. ALFREDO ALEXIS YEPEZ QUISPE
Segundo Dictaminante

Dedicatoria

A nuestro Divino Creador

Gracias, Dios por no dejarme caer, por darme fuerzas, por ayudarme a nunca perder la fe, gracias por esta nueva oportunidad, por esta nueva esperanza que pones hoy en mi corazón y permitirme acompañar a mis hijos".

A mi madre

Margarita, por su apoyo incondicional.

A mi esposo

Wilfredo Chávez Palomino por estar ahí siempre conmigo, brindándome todo su amor, comprensión, apoyo, alentándome a que siga tras mis sueños y sobre todo confiar en que lograría mis metas.

A mis hijos

Que son los motores de mi vida Marco Antonio y Melanie Valentina quienes dieron su granito de arena para seguir adelante y lograr mis metas.

Mg Nancy Rivera Centeno

A mi querida maestra, sus palabras, su aliento, apoyo, disciplina y su constancia me han enseñado mucho, gracias por todo siempre estuvo motivándome a no desmayar y seguir tras mis metas.

Marisabel Amparo Molina Palomino

Agradecimiento

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a los docentes de mi alma mater Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, especialmente a la Escuela Profesional de Educación por impartirme sus valiosos conocimientos durante el trayecto de mi formación profesional por el apoyo y estímulo, que me brindaron todos los días durante mi vida estudiantil.

De igual manera mi reconocimiento y gratitud a mi asesor Mg. Jaime Bedoya Mendoza quien me impulso a seguir con este sueño ansiado, por toda su invalorable motivación, colaboración y orientación en la realización del presente trabajo de investigación, quien supo guiarme de la mejor manera con su experiencia. De igual modo mi agradecimiento al director, sub director y docentes de la institución educativa "Francisco Bolognesi" de Abancay quienes me abrieron sus puertas y me brindaron la información necesaria para el desarrollo de esta investigación. Al gobierno Regional de Apurímac representado por el Prof. Lucio Lantaron Núñez quien me brindó la oportunidad de lograr este sueño. A todas las personas que me ayudaron directa e indirectamente en la realización del trabajo de investigación y me permitieron la consecución de mis objetivos.

Marisabel Amparo Molina Palomino

Índice

DEDICATORIA II

AGRADECIMIENTO III

ÍNDICE IV

INDICE DE TABLAS VIII

ÍNDICE DE FIGURAS IX

RESUMEN IX

CH'UYMAYNIN X

INTRODUCCIÓN XI

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA 1

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 5

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 6

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 8

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL 9

2.1. BASES TEÓRICAS… 9

2.1.1. TEORIA SOCIO CULTURAL DE LEV VYGOTSKY 9

2.1.2. TEORÍA DE LA INTERDEPENDENCIA SOCIAL 10

2.1.3. EL TRABAJO COLEGIADO 12

2.1.4. EL TRABAJO COLEGIADO COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO 15

2.1.5. FUNCIONES DEL ORIENTADOR EN EL TRABAJO COLEGIADO 17

2.1.6. ELEMENTOS BÁSICOS DEL TRABAJO COLABORATIVO 19

2.1.7. EVALUACIÓN DEL TRABAJO COLEGIADO 20

2.1.8 TEORÍA SOCIAL COGNITIVA DE ALBERT BANDURA 24

2.1.9. DESEMPEÑO DOCENTE 25

2.1.10. APROXIMACIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE 27

2.1.11. TEORÍA DEL APRENDIZAJE DE ROTTER 28

2.1.12. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE 30

2.1.13. FUNCIONES DEL DOCENTE 32

2.1.14. VENTAJAS DE UN BUEN DESEMPEÑO DOCENTE 33
2.1.15. FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE 35
2.1.16. DIMENSIONES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE 36
2.1.17. MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE 39
2.1.18. LOS CUATRO DOMINIOS DEL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE 42
2.2. MARCO CONCEPTUAL 47
2.3. ANTECEDENTES EMPÍRICOS DE LA INVESTIGACIÓN 49
a. Antecedentes Internacionales. *49*
b. Antecedentes Nacionales *51*
c. Antecedentes Locales. *54*

III HIPÓTESIS Y VARIABLES 56

3.1. HIPÓTESIS 56
3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 56
3.1.3 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES 56
3.1.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 58

IV. METODOLOGÍA 59

4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA 59
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN 60
4.2.1. Tipo de investigación *60*
4.2.2. Nivel de Investigación *61*
4.2.3. Diseño de Investigación *61*
4.3. UNIDAD DE ANÁLISIS 62
4.4. POBLACIÓN DE ESTUDIO 62
4.5. TAMAÑO DE MUESTRA 63
4.6. TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE MUESTRA 63
4.7. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 63
4.8. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN 65
4.9. TÉCNICAS PARA DEMOSTRARLA VERDAD O FALSEDAD DE LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS 66
Análisis de confiabilidad *68*

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 71

5.1. PROCESAMIENTO, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 71
5.1.1. Resultados de la variable de estudios (V1) *72*
5.1.2. Resultados de la variable de estudios (V2) *78*
5.2. Pruebas de hipótesis *84*
Hipótesis general *84*

Hipótesis Específica 2 ..... *86*

Hipótesis Específica 3 ..... *87*
Hipótesis Específica 4 ..... *88*
Hipótesis Específica 5 ..... *89*
5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 89
CONCLUSIONES 93
RECOMENDACIONES 96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 98
ANEXOS. 124

Anexo 1: *Matriz de consistencia*

Anexo 2. *Operacionalización de Variables*

Anexo3. *Instrumento*

Anexo 4. *Validación de instrumento por expertos*

Anexo 5. *Solicitud para aplicación de encuesta.*

Anexo 6. *Constancia de aplicación de la encuesta*

Anexo 7: *Data de resultados*

Anexo 8. *Vaciado de datos*

Anexo 9. *Fotografías*

Indice de tablas

Tabla 1. Funciones del docente tradicional y actual 32
Tabla 2. Operacionalización de variables de estudio 58
Tabla 3. Población de estudio 62
Tabla 4. Muestra de estudio 63
Tabla 5. Técnicas e Instrumentos de recojo de información 64
Tabla 6. Informe de evaluación de expertos 64
Tabla 7. Valoración de Variables y Dimensiones 68
Tabla 8. Criterios para evaluar la confiabilidad de las preguntas o ítems "Coeficiente Alfa de Cronbach (α)" 69
Tabla 9. Estadísticas de fiabilidad 70
Tabla 10. Trabajo colegiado docente 74
Tabla 11. Independencia positiva 75
Tabla 12. Responsabilidad al colegio 76
Tabla 13. Habilidades de Relaciones sociales 77
Tabla 14. Interacción docente 78
Tabla 15. Procesamiento de grupo 79
Tabla 16. Desempeño docente 78
Tabla 17. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 79
Tabla 18. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 80
Tabla 19. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 81
Tabla 20. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 84
Tabla 21. Emocionalidad 85
Tabla 22. Pruebas de Tau b de Kendall hipótesis general 86
Tabla 23. Pruebas de Tau b de Kendall hipótesis especifica 1 87
Tabla 24. Pruebas de Tau b de Kendall hipótesis especifica 2 88
Tabla 25. Pruebas de Tau b de Kendall hipótesis especifica 3 89
Tabla 26. Pruebas de Tau b de Kendall hipótesis especifica 4 90
Tabla 27. Pruebas de Tau b de Kendall hipótesis especifica 5 91

Índice de figuras

Figura 1. Carta estadística y cartográfica de la Institución Educativa Secundaria JEC Francisco Bolognesi. 59

Figura 2. Trabajo colegiado docente 72

Figura 3. Independencia positiva 73

Figura 4. Responsabilidad al colegio 74

Figura 5. Habilidades de Relaciones sociales 75

Figura 6. Interacción docente 76

Figura 7. Procesamiento de grupo 77

Figura 8. Desempeño docente 78

Figura 9. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 79

Figura 10. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 80

Figura 11. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 81

Figura 12. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 82

Figura 13. Emocionalidad 83

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar el trabajo colegiado y desempeño docente en la Institución Educativa secundaria de jornada escolar completa Francisco Bolognesi Abancay 2023, su importancia reside en el manejo que tienen los docentes sobre el trabajo colegiado y el desempeño docente.

La investigación es de tipo básico, no experimental de nivel correlacional transversal, para recabar información se considero la técnica de la encuesta, donde el instrumento es el cuestionario, para la variable trabajo colegiado con 23 ítems y para el desempeño docente de 29 ítems, con una escala de valoración nunca, a veces, casi siempre y siempre, la muestra está conformado por 36 docentes Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, la información hallada fue procesada por medio del software SPSS V. 25.

El estudio realizado permite llegar a la conclusión, Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente se evidencia la práctica del trabajo colegiado que en estos tiempos es muy importante en el cumplimiento de objetivos institucionales, que ayuda a potencia el desempeño docente. De acuerdo a la prueba de Tau b de Kendall el P valor = 0.000 es $< \alpha =$ 0.05, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H1 "trabajo colegiado docente y desempeño docente están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del $\alpha = 0.05$. El coeficiente de correlación es 0.690 que indica que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables.

Palabras clave: Trabajo colegiado, Desempeño docente, Aprendizaje, Identidad docente.

Ch’uymaynin

Kay k’uskiypa aypananqa yachachiqpura hinallataq chann llank’ay atipayninta kuraqkunaq hunt’asqa yachay wasinpi Francisco Boloqnesi Awankay llaqtapi 2023 watapi yuyanchaymi, samarin imaynatas yachachiqkuna yanapanakuy llank’aypi hinallataq llank’ay atipayninta atiparinku.

Kay k’uskiyqa qallariy atipaymi, manan imatapas taqrukunchu ichaqa k’uchumanta k’uchumanmi aypanachin, llapan yachaykuna hoqarinapaqqa tapukuy llank’aytan ruwarikun, kaypiqa llank’ay qespirinanpaqqa tapukuy ruwanawanmi ruwakun, kay yachachiqpura ruwariypaqqa ruwakun 23 tapukuyta llank’ay atipaninpaqpas ruwakun 29 tapukuykunata kaypaspas ñaupaq kaq hinawan mana hayk’aqpas, maynillanpi, yaqa yapallanpi, llapanpipuni ruwakun, 36 yachachiqwanmi kay k’uskiytaqa yachay wasi hunt’asqa llank’ana ruwakun Francisco Bolognesi, Awankay llaqtapi k’uskikun, llapan hoqarisqa yachaykunaqa kay software SPSS V. 25. Wanmi chaninchariku.n

Kay k’uskiyqa ch’uymaymanmi aparikun, kanmi huq allin aypanakukuy yachachiqpura ruwaywan yachachiqkunaq llank’ay atiypayninwan qhawarikuntaqmi yachachiqpura ruwariyqa kunan pacha kawsaninchispiqa ima yachay wasi atipayninpaqqa allinpunin, kayqa allintapunin yachachiqkunaq llank’ay atipaynintaqa q’emirin. Kay Tau b Kendallpa hina ruwaskusqanwan P cinina = 0.000 kanmi < α = 0.05, kanpunin aswan qhawariy khipukamayuq H1ta chanincharinapaq “yachachiqpura ruwariywan yachachiqkunaq llank’ay atipaninwanqa aypanakunpunin”, 95% aswan qhawariy hinallataq huq α= 0.05 chanin atipayninpunin. Aypanakuy chanin yupayqa 0.690, kayqa niwanchis kanpunin huq chanin aypanakuy hinallataq aswan ch’ila iskaynin aypanakuy.

Q’emiriy rimaykuna: Yachachiqpura ruwariy, Yachachiqkunaq llank’ay Atipanin, *Yachay,* Yachachiqpa riqsichikuynin

Introducción

El desempeño docente abarca la idea sobre la capacidad docente para la enseñanza, esto significa que el maestro moviliza un conjunto de capacidades profesionales, la disposición personal y responsabilidad al momento de interactuar con los estudiantes, esto es diseñar actividades significativas que transformen la formación de los estudiantes, además de participar en la gestión educativa, sostener relaciones adecuadas con los padres de familia y sobre todo proyectarse como profesional que le permitan ser líder en la promoción de competencias y habilidades de la demanda estudiantil característica que puede ser sostenida mediante el trabajo colegiado

En la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi de Abancay se evidencia que el trabajo colegiado forma parte de la jornada de labor del docente, la misma que busca mejorar la práctica pedagógica por medio de la reflexión sobre la propia práctica pedagógica, los docentes como agentes educativos repiensan su actuar desde la planificación, mediación y evaluación, en consecuencia, el trabajo colegiado mejora el aprendizaje del estudiante, el buen trato entre docente y estudiante, en fin genera un impacto verdadero en los procesos educativos.

El presente estudio está estructurado en cuatro capítulos.

Capítulo I, planteamiento del problema, considera la situación problemática, justificación y objetivos de la investigación.

Capítulo II, marco teórico conceptual, contempla bases teóricas, marco conceptual y antecedentes empíricos de la investigación.

Capítulo III, hipótesis y variable, considera las hipótesis y la operacionalización de variables.

Capítulo IV, metodología, contempla el ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, la unidad de análisis, población de estudio, tamaño y muestra, técnicas de selección de muestra y

recolección de información, las técnicas de análisis e interpretación de información, y las técnicas para demostrar la verdad o falsedad de la hipótesis planteada.

Capítulo V, presenta los resultados y discusión

Conclusiones y recomendaciones, así como los anexos

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática

El trabajo colegiado ha sido una práctica cada vez más común en las instituciones educativas en todo el mundo. Esta práctica se refiere al trabajo en equipo y la colaboración entre los profesores para mejorar la enseñanza y el aprendizaje en el aula. El trabajo colegiado puede tener un impacto positivo en el desempeño docente, ya que permite que los profesores compartan ideas, estrategias y experiencias en la enseñanza. Además, el trabajo colegiado puede proporcionar a los profesores una oportunidad para el desarrollo profesional, ya que pueden aprender de las experiencias de sus colegas y adquirir nuevas habilidades y conocimientos. También puede fomentar la innovación y la creatividad al permitir que los profesores trabajen juntos para desarrollar nuevas ideas y enfoques para la enseñanza y el aprendizaje. Según Hargreaves y Dawe (1990), el trabajo colegiado puede ser un medio efectivo para mejorar el desempeño docente, ya que permite a los profesores colaborar y compartir ideas y estrategias de enseñanza, lo que a su vez puede llevar a la implementación de prácticas de enseñanza más efectivas y a la mejora de la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes. Además, el trabajo en equipo puede fomentar la innovación y la creatividad al permitir que los docentes trabajen juntos para desarrollar nuevas ideas y enfoques para la enseñanza y el aprendizaje.

"El trabajo colegiado permite que los profesores compartan ideas y estrategias de enseñanza, lo que puede llevar a la implementación de prácticas de enseñanza más efectivas y mejorar la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes" (Vescio, Ross, y Adams, 2008, p. 80).

La cita destaca la importancia del trabajo colegiado en la mejora de la calidad de la enseñanza. Cuando los profesores trabajan juntos, tienen la oportunidad de compartir sus ideas y estrategias de enseñanza, lo que puede llevar a la implementación de prácticas de enseñanza

más efectivas y a una mejora en la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes. Además, el trabajo colegiado también puede fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos y habilidades entre los docentes, lo que puede ser muy beneficioso para el desarrollo profesional de cada uno de ellos.

"El trabajo colegiado fomenta la innovación y la creatividad al permitir que los profesores trabajen juntos para desarrollar nuevas ideas y enfoques para la enseñanza y el aprendizaje" (Hargreaves y Dawe, 1990, p. 230).

Esta cita destaca que el trabajo en equipo y la colaboración entre los profesores pueden fomentar la innovación y la creatividad en la enseñanza y el aprendizaje. Cuando los profesores trabajan juntos, pueden compartir sus ideas y perspectivas únicas, lo que puede conducir al desarrollo de nuevas ideas y enfoques en la enseñanza y el aprendizaje. Además, el trabajo colegiado puede fomentar la creatividad al proporcionar un entorno seguro en el que los profesores pueden experimentar con nuevas ideas sin temor a ser juzgados o criticados. En resumen, esta cita subraya cómo el trabajo colegiado puede ser un medio efectivo para fomentar la innovación y la creatividad en la enseñanza y el aprendizaje, lo que puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes.

En el Perú, el Ministerio de Educación (MINEDU) sustenta el trabajo colegiado en las instituciones educativas a través de diversas normativas y documentos oficiales. El Documento Técnico Normativo "Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2022 en la Educación Básica y Técnico-Productiva en el marco de la Emergencia Sanitaria por la COVID-19", el MINEDU enfatiza la importancia del trabajo en equipo y el fortalecimiento de las capacidades de los docentes a través del trabajo colegiado, señalando que "el trabajo colegiado permitirá el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de las capacidades de los docentes, contribuyendo a la mejora de la calidad educativa" (MINEDU, 2021, p. 20).

Además, en la Resolución Ministerial N° 548-2017-MINEDU, el MINEDU establece la Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente, en la que se reconoce el trabajo colegiado como una estrategia clave para el desarrollo profesional de los docentes y se promueve su implementación en las instituciones educativas del país.

Así mismo la Resolución Ministerial N° 759-2018-MINEDU, establece que el trabajo colegiado es un elemento fundamental para la mejora de la calidad educativa y que debe ser impulsado en todas las instituciones educativas del país. Además, se indica que el trabajo colegiado debe ser un espacio de reflexión y diálogo entre los docentes, en el que se compartan experiencias y se diseñen estrategias conjuntas para el logro de los aprendizajes de los estudiantes (MINEDU, 2018).

Autores peruanos que enfatizan la importancia del trabajo colegiado para elevar el desempeño docente, así como la mejora de la gestión escolar y la calidad educativo como:

Bolívar (2017), quien ha escrito diversos artículos sobre el tema. En su artículo "La gestión escolar y el trabajo en equipo: una estrategia para mejorar la calidad educativa", sostiene que el trabajo en equipo es fundamental para la mejora de la gestión escolar y la calidad educativa.

Guerrero (2017), quien en su artículo "El trabajo en equipo y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes de educación secundaria", afirma que el trabajo en equipo entre los docentes contribuye a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Reyes (2014), en su libro "El trabajo colaborativo y su impacto en el aprendizaje", destaca la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes para mejorar la calidad educativa y el aprendizaje de los estudiantes.

Rojas (2018), en su artículo "El trabajo colaborativo en la gestión escolar: una mirada desde la experiencia", comparte su experiencia en el uso del trabajo colaborativo como herramienta para la mejora de la gestión escolar y la calidad educativa.

Es fundamental un ambiente de colaboración, comunicación, escucha e intercambio de conocimientos, donde los intereses se centren en metas y tareas formuladas por todos, a partir de la participación comprometida y democrática de todos los actores involucrados.

La actuación docente es un conjunto de acciones concretas entendidas como el cumplimiento de la función docente, lo explicitan factores relacionados con el propio docente, los alumnos y el entorno.

En la Institución Educativa Francisco Bolognesi de Abancay, del diagnóstico del problema se identifican, entre los síntomas, que se evidencian en los trabajos colegiados o cooperativos entre profesores, como falta de comunicación efectiva, desacuerdos y tensiones entre los profesores, falta de compromiso y colaboración, y dificultades para trabajar juntos de manera efectiva. Así mismo sobre las causas se pude mencionar la falta de tiempo y recursos para la colaboración, diferencias en las opiniones y estilos de enseñanza de los profesores, falta de confianza y comunicación entre los profesores, falta de compromiso y problemas de liderazgo. Por cuanto el pronóstico de estos problemas puede variar según la gravedad y la causa subyacente. Si se abordan de manera efectiva, los problemas de colaboración entre profesores pueden resolverse y, en última instancia, mejorar la calidad de la educación y el bienestar de los estudiantes. Sin embargo, si no se abordan de manera efectiva, estos problemas pueden empeorar y tener consecuencias negativas para los estudiantes, el personal docente y la institución educativa en general. Es importante abordar estos problemas de manera temprana y efectiva a fin de evitar que se conviertan en problemas más graves; este diagnóstico permite evidenciar aspectos que se dan en la institución educativa que se pretende realizar la investigación.

Así mismo esta situación ha dado lugar a que se desarrolle el trabajo de investigación sobre el trabajo colegiado y el desempeño docente, se formula los siguientes problemas:

1.2 Formulación del Problema.

a. Problema General.

- ¿De qué manera el trabajo colegiado se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023?

b. Problemas Específicos.

- ¿Cómo se relaciona el trabajo colegiado con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023?
- ¿Cuál es la relación del trabajo colegiado con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023?
- ¿De qué manera el trabajo colegiado se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023?
- ¿De qué manera el trabajo colegiado se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023?
- ¿Como el trabajo colegiado se relaciona con la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023?

1.3 Justificación de la investigación

a. Justificación Teórica

La presente investigación contiene importancia teórica, al revisar información en diversas fuentes bibliográficas sobre el trabajo colegiado y el desempeño docente; esta revisión bibliográfica permite profundizar en nociones y conocimientos sobre las variables de investigación; también ayudarán a posteriores investigaciones como sustento teórico o futuras investigaciones. El trabajo se fundamenta en la importancia que tiene el trabajo colaborativo en el ámbito educativo. La colaboración entre docentes puede ser una estrategia efectiva para mejorar la calidad educativa y el desempeño de los estudiantes. Además, el trabajo colaborativo entre docentes puede permitir el intercambio de ideas, estrategias y experiencias, lo que puede llevar a la implementación de prácticas de enseñanza más efectivas. Existen diversas investigaciones que han demostrado la relación positiva entre el trabajo colegiado y el desempeño docente. Así mismo se ha observado que el trabajo colaborativo puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y a una disminución del estrés entre los docentes.

En este sentido, resulta relevante profundizar en la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente, para comprender mejor cómo esta práctica puede impactar en la calidad educativa y en el aprendizaje de los estudiantes. Por tanto, realizar una investigación sobre este tema puede contribuir al fortalecimiento del trabajo colaborativo en las instituciones educativas y a la mejora del desempeño de los docentes y la calidad de la educación que se ofrece.

b. Justificación Social

En el presente trabajo de investigación beneficia a los docentes de la IE Secundaria Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi de Abancay, porque al conocer la importancia del trabajo colegiado en su desempeño como docente ayuda a la mejora de las competencias profesionales y de esta manera puedan poner en práctica en sus Instituciones Educativas, al

mismo tiempo se benefician los estudiantes, dado que todo trabajo intergrupal se plasma en el logro de aprendizajes.

La calidad de la educación es un tema de interés público y que una de las principales responsabilidades de los docentes es garantizar una educación de calidad para sus estudiantes. El trabajo colegiado puede ser una estrategia efectiva para mejorar la calidad de la educación, ya que permite a los docentes compartir ideas, experiencias y estrategias de enseñanza, lo que puede llevar a la implementación de prácticas más efectivas. Además, la mejora en el desempeño docente puede tener un impacto positivo en el desempeño académico de los estudiantes, lo que a su vez puede contribuir a la formación de ciudadanos más críticos y comprometidos con el desarrollo social y económico del país. Por lo tanto, investigar sobre el trabajo colegiado y el desempeño docente es importante para mejorar la calidad de la educación y, por ende, para el bienestar social y económico de la sociedad en su conjunto.

c. Justificación Pedagógica.

Esta investigación se justifica de forma práctica, pues su objetivo principal es analizar la práctica docente plasmada en el trabajo colegiado como factor asociado a la explicación de los resultados educativos, en la percepción del desempeño docente como un factor importante en la mejora educativa del entorno en el que desempeñamos nuestra labor docente.

El trabajo colaborativo entre los docentes puede tener un impacto significativo en el aprendizaje y el éxito académico de los estudiantes. A través del trabajo en equipo, los docentes pueden compartir ideas y estrategias efectivas de enseñanza, lo que puede traducirse en una enseñanza de mayor calidad y una mejora en el desempeño docente. Además, el trabajo en equipo puede fomentar la innovación y la creatividad, lo que puede llevar a la implementación de nuevas prácticas de enseñanza y mejoras en el currículo escolar. Por lo tanto, una investigación sobre el trabajo colegiado y el desempeño docente puede ayudar a mejorar la calidad de la educación y el aprendizaje de los estudiantes.

1.4 Objetivos de la investigación.

a. Objetivo general.

- Establecer de qué manera el trabajo colegiado se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.

b. Objetivos específicos.

- Determinar de qué manera el trabajo colegiado se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.
- Determinar de qué manera el trabajo colegiado se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.
- Determinar de qué manera el trabajo colegiado se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.
- Determinar de qué manera el trabajo colegiado se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.
- Determinar cómo el trabajo colegiado se relaciona con la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. Teoría socio cultural de Lev Vygotsky

Teoría sociocultural de Lev Seminonich Vygotsky, quien es ruso. Autor psicólogo, y sus aportes han sido aprovechados por la pedagogía. Argumentó con base en un modelo sociocultural que las personas no están limitadas solo a los estímulos, sino que además participa activamente en ellos, lo que le permite transformarse. Menciona que la actividad involucra los procesos de transformación del entorno por medio de herramientas, de manera similar a como él establece los procesos mentales: porque el pensamiento y el lenguaje están enraizados en la interacción social entre adultos y menores; Este tiene lugar en un contexto o entorno cultural mediante un discurso abierto; vale decir, con diálogo o conversación entre miembros de la comunidad. A través de estas interacciones, se refuerza o desarrolla el pensamiento. Así es, como se esclarece que el aprendizaje es social; diseñado para que niños y niñas prosperen en el aprendizaje y la vida cotidiana en entornos culturales y sociales.

En su libro Pensamiento y lenguaje señala que "el trabajo colegiado o colaborativo, en el que los estudiantes trabajan juntos en la resolución de problemas o en la realización de tareas, puede conducir a un mayor nivel de desarrollo cognitivo y a la internalización de conocimientos" (Vygotsky, 1934).

Se resalta que el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la realización de tareas pueden conducir a un mayor desarrollo cognitivo en los estudiantes, lo que significa que trabajar en colaboración puede ayudar a los estudiantes a comprender mejor los conceptos y a internalizar el conocimiento de manera más efectiva. Además, esta cita sugiere que el aprendizaje no es un proceso individual, sino que está influenciado por el entorno social en el que se lleva a cabo. El trabajo colaborativo permite a los estudiantes interactuar con sus

compañeros y aprender de diferentes perspectivas y experiencias, lo que puede ayudar a enriquecer su comprensión del material.

2.1.2. Teoría de la Interdependencia Social

Es considerada como el centro de las teorías relacionadas con el aprendizaje cooperativo. A principios del siglo XX, Kurt Koffka, uno de los pioneros de la escuela de psicología Gestalt, notó que la interdependencia en un grupo dinámico de participantes puede ser diferente. Kurt Lewin reconsideró esta idea en 1920 y en 1930 argumentó que: (a) la peculiaridad de un grupo es que sus miembros son interdependientes para lograr metas comunes y se pueden hacer cambios en el grupo o subgrupo afectado con certeza; es decir, cada miembro del grupo experimenta cambios, si los hay, presentadas como un todo, y (b) que las ideas particulares de un miembro pueden promover el cumplimiento o el logro de las metas generales que persigue el grupo.

"La psicología de la Gestalt se enfoca en la percepción organizada y la estructura en la cognición humana, y propone que los procesos mentales no se pueden entender simplemente como la suma de partes individuales, sino que dependen de la organización y la estructura de la experiencia percibida" (Koffka, 1935).

El autor enfatizó la importancia de la percepción organizada y la estructura en la cognición humana. Según la teoría de la Gestalt, nuestra percepción no se limita a la suma de los estímulos que recibimos, sino que es una experiencia holística y organizada que depende de la estructura y organización de la información que recibimos. La teoría de la Gestalt también sugiere que nuestra percepción es influenciada por factores internos, como nuestras expectativas y experiencias previas, así como por factores externos, como la organización de los estímulos presentados. Además, la teoría de la Gestalt ha tenido un impacto en campos como la psicología cognitiva, la neurociencia y la inteligencia artificial, ya que ha

proporcionado un marco teórico para comprender cómo el cerebro humano procesa la información percibida.

Morton Deutsch replantea el aporte de Lewin y revela la teoría de la cooperación y la competencia; esto sucedió a fines de la década de 1940, lo que demuestra que la interdependencia puede ser positiva (cooperación) o negativa (competencia). Esta contribución, difundidas por David Johnson con su hermano Roger Johnson, hace posible la Teoría de la Interdependencia Social.

"A menudo, las personas trabajan juntas en grupos para lograr objetivos que son importantes para ellas. La interdependencia entre los miembros del grupo puede mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción con él, y puede ayudar a desarrollar habilidades sociales y cognitivas importantes" (Deutsch,1973). Destaca la importancia del trabajo colaborativo en grupos y cómo la interdependencia entre los miembros puede mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción con él. Deutsch fue un psicólogo social estadounidense que se especializó en la investigación de la resolución de conflictos y la negociación, y su obra ha sido muy influyente en estos campos. La idea de la interdependencia es clave en el trabajo colaborativo, ya que los miembros del grupo deben confiar en los demás para lograr los objetivos que se han propuesto. Además, el trabajo en grupo puede ayudar a desarrollar habilidades sociales y cognitivas importantes, como la comunicación efectiva, la resolución de problemas y la toma de decisiones.

La teoría de la interdependencia social sostiene que las interacciones de los miembros determinan los resultados. Esta interdependencia puede ser positiva o negativa. La primera se considera una colaboración y está en curso cuando todos en el grupo interactúan en un espíritu de cooperación, promoviendo el esfuerzo y el aprendizaje mutuo; y el otro es visto como rivalidad y generalmente ocurre cuando los individuos de un grupo expresan puntos de vista opuestos, obstaculizando y entorpeciendo los esfuerzos necesarios para lograr objetivos

comunes. Cuando no hay interdependencia, las personas interactúan o trabajan independientemente unas de otras; No hay intercambio entre grupos. Facilitan interacciones basadas en una mayor motivación por el logro, son capaces de reconocer relaciones interpersonales positivas y salud emocional; en cambio, las interacciones basadas en la resistencia o la frustración conducirán a un menor esfuerzo para lograr relaciones interpersonales será negativa y conducirá a un desequilibrio emocional que afectará al grupo.

2.1.3. El trabajo colegiado

Cuando se trata de trabajo colectivo en un centro educativo, estamos hablando de procesos interactivos en los que un grupo de docentes y administrativos discute con los estudiantes las actividades comunes a realizar en un encargo profesional (Barraza y Guzmán, 2003). Este proceso debe tener lugar en espacios que hagan que los profesores piensen por sí mismos sobre su práctica. Además de lo anterior: "El trabajo en equipo también contribuye a la mejora de la eficacia docente y de gestión a través de la planificación, desarrollo y evaluación de actividades científicas, así como a través de la superación de los docentes en este campo y el intercambio de experiencias" (Secretaría de Educación Pública, 2015, p. 7). En otras palabras, la cooperación promueve la cooperación, juntos para cultivar habilidades pedagógicas para que los estudiantes estudien mejor.

La colaboración entre los docentes puede mejorar la enseñanza y el aprendizaje al proporcionar diferentes perspectivas y habilidades (National Association of Elementary School Principals, 2019). Se destaca la importancia de la colaboración entre los docentes en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas. La colaboración permite que los docentes compartan diferentes perspectivas y habilidades, lo que puede enriquecer la enseñanza y el aprendizaje al proporcionar múltiples enfoques y soluciones a los problemas que puedan surgir en el aula. Además, la colaboración puede ayudar a los docentes a desarrollar habilidades de liderazgo, comunicación y resolución de problemas, lo que puede ser beneficioso tanto para

ellos como para sus estudiantes. La colaboración también puede fomentar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo entre los docentes, lo que puede conducir a una mayor satisfacción laboral y una menor tasa de deserción.

El trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes son esenciales para mejorar la calidad de la educación. Cuando los docentes trabajan juntos, pueden desarrollar estrategias efectivas, compartir recursos y mejorar la evaluación y retroalimentación de los estudiantes (National Association of Elementary School Principals, 2019). La cita destaca la importancia del trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes en la mejora de la calidad de la educación. Cuando los docentes trabajan juntos, pueden compartir conocimientos y habilidades, desarrollar estrategias efectivas y mejorar la evaluación y retroalimentación de los estudiantes. Además, la colaboración puede permitir el uso más eficiente de los recursos disponibles, como el tiempo, el espacio y los materiales. La cita proviene de la Harvard Graduate School of Education, una de las principales escuelas de educación del mundo. Esta institución ha dedicado muchos esfuerzos a investigar y promover la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes, como una forma de mejorar la calidad de la educación y satisfacer las necesidades y desafíos cambiantes de los estudiantes.

La colaboración entre los docentes puede mejorar la calidad de la educación al asegurar que los estudiantes tengan acceso a una variedad de estrategias y recursos de enseñanza efectivos (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2014). Se destaca la importancia de la colaboración entre los docentes en la mejora de la calidad de la educación. Cuando los docentes trabajan juntos, pueden compartir diferentes perspectivas y enfoques, lo que puede resultar en una mayor variedad de estrategias y recursos efectivos de enseñanza para los estudiantes. La cita proviene de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), una organización internacional que tiene como objetivo promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas en todo el mundo. La

OCDE ha investigado ampliamente la colaboración entre los docentes y ha encontrado que esta puede tener un impacto significativo en la mejora de la calidad de la educación. Al trabajar juntos, los docentes pueden compartir las mejores prácticas, experiencias y recursos, y así asegurar que los estudiantes tengan acceso a una variedad de enfoques y herramientas efectivas de enseñanza. Además, la colaboración entre los docentes puede ayudar a identificar y abordar las necesidades y desafíos específicos de los estudiantes.

El trabajo colaborativo entre los docentes puede aumentar la eficacia de la enseñanza, mejorar la planificación de lecciones y actividades, y aumentar la motivación y el compromiso de los estudiantes (American Federation of Teachers, 2019). La cita destaca la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes como una herramienta efectiva para mejorar la calidad de la enseñanza y, en última instancia, aumentar el compromiso y la motivación de los estudiantes. La American Federation of Teachers señala que la colaboración entre docentes puede aumentar la eficacia de la enseñanza al permitir que los maestros compartan y aprendan unos de otros las mejores prácticas y estrategias efectivas de enseñanza. Además, el trabajo en equipo puede ayudar a planificar y diseñar lecciones y actividades más efectivas, ya que los docentes pueden aportar diferentes perspectivas y habilidades a la mesa. Además, la colaboración entre docentes puede mejorar el compromiso y la motivación de los estudiantes. Al trabajar juntos, los docentes pueden diseñar experiencias de aprendizaje más interesantes y significativas para los estudiantes, que pueden aumentar su motivación y compromiso con la materia. Además, los estudiantes pueden sentirse más conectados y apoyados cuando ven a sus docentes trabajando juntos hacia un objetivo común.

El trabajo colegiado puede proporcionar una plataforma para el aprendizaje continuo, la mejora de habilidades y el crecimiento profesional, al mismo tiempo que promueve un entorno colaborativo y positivo en la institución educativa (Education Commission of the States, 2018). Se basa en la importancia del trabajo colegiado como una herramienta para el

aprendizaje continuo, la mejora de habilidades y el crecimiento profesional de los educadores. Señala que el trabajo colegiado puede proporcionar una plataforma para la mejora continua de la calidad de la enseñanza en la institución educativa. El trabajo en equipo puede fomentar un ambiente colaborativo y positivo en la institución educativa, lo que puede conducir a un mayor compromiso y motivación de los educadores. Además, el trabajo colegiado puede ser una forma efectiva de compartir experiencias y conocimientos entre los educadores, lo que puede ayudar a mejorar la calidad de la enseñanza.

El trabajo colegiado también puede ser una herramienta importante para el desarrollo profesional de los educadores. Al trabajar juntos en proyectos y tareas, los educadores pueden aprender nuevas habilidades y conocimientos, y mejorar su práctica docente. Además, el trabajo colegiado puede proporcionar una oportunidad para la reflexión y el intercambio de ideas, lo que puede conducir a un mayor desarrollo profesional y crecimiento.

2.1.4. El trabajo colegiado como herramienta de trabajo

"A medida que la educación se vuelve cada vez más compleja, el trabajo colegiado se convierte en una herramienta esencial para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Los docentes pueden colaborar para desarrollar estrategias efectivas, compartir recursos y mejorar la evaluación y retroalimentación de los estudiantes" (National Education Association, 2021).

La colaboración es la estrategia principal del trabajo en equipo; La reflexión, el análisis, la coordinación y la comunicación se demuestran en estas consultas entre los miembros de la comunidad académica. Es una herramienta cuyo propósito es capacitar equipos, brindar espacios de diálogo, concertar acuerdos y establecer metas o intenciones específicas para asegurar los objetivos de aprendizaje; de esta manera, se pueden alinear compromisos entre los miembros del equipo y permite el compañerismo adecuado para asegurar que nuestros estudiantes obtengan los conocimientos que necesitan para sobresalir en su camino educativo y, en resumen, lograr las metas que cada escuela les brinda.

"El trabajo colegiado es una herramienta de trabajo esencial en la educación, ya que permite la colaboración entre docentes para compartir recursos, desarrollar estrategias efectivas y mejorar la calidad de la enseñanza" (Leithwood, Jantzi, y Steinbach, 1999).

Es importante que el trabajo en equipo aliente a los miembros del equipo a trabajar juntos a través del conocimiento, la práctica y el desafío, involucrar metas del bien común en un ambiente de respeto y tolerancia; En otras palabras, el trabajo está en progreso aquí de manera compartida. Todo ello se traduce en una mejora en la satisfacción de las necesidades educativas de los alumnos, una mejora en las tasas de aprovechamiento y menos las tasas de fracaso, ausentismo y abandono y en la mejora del potencial de los docentes en sus actividades docentes.

El trabajo colectivo fomenta el intercambio de ideas y experiencias exitosas, mientras se enfoca en las fortalezas y debilidades en la práctica del maestro; Esto permite la participación inmediata en las actividades laborales de las instituciones educativas, respondiendo integralmente a la problemática académica de cada grupo o generación de estudiantes en este contexto.

Además de lo citado líneas arriba, el trabajo colegiado apunta a superar las dificultades académicas en el aprendizaje y la gestión a través de la planificación, programación y evaluación de las actividades académicas; todo mientras se trabaja en un entorno rico para un intercambio exitoso de experiencias y, sobre todo, trabajando en el sitio.

Sintetizar el trabajo colectivo como una colaboración formal e intencionalmente organizada; Esto se vuelve importante ya que contribuye a la mejora continua de la instrucción y de todo el plantel; así mismo, necesitamos ver esto como un factor que une la energía individual y proporciona un camino hacia el éxito en una institución educativa. La actividad colegiada o colectiva son las herramientas prácticas que los maestros necesitan para apoyar y guiar a los estudiantes de manera efectiva para completar con éxito su viaje educativo.

2.1.5. Funciones del orientador en el trabajo colegiado

Trabajar en estrecha colaboración con todo el personal docente para guiar el proceso de identificación de necesidades, recomendar estrategias integrales y monitorear y guiar a los estudiantes con necesidades.

"El orientador escolar puede desempeñar una función importante en el trabajo colegiado, ayudando a coordinar las actividades y esfuerzos de colaboración entre los docentes y otros miembros del personal escolar, y ofreciendo orientación y apoyo a los estudiantes en su proceso de aprendizaje y desarrollo personal" (American School Counselor Association, 2021). Se destaca el papel fundamental que puede desempeñar el orientador escolar en el trabajo colegiado, no solo en términos de coordinación y apoyo, sino también en cuanto a brindar orientación a los estudiantes en su proceso de aprendizaje y desarrollo personal. Esto implica que la colaboración entre los docentes y el orientador escolar puede ser una herramienta poderosa para lograr mejores resultados educativos y para el bienestar emocional y social de los estudiantes.

Una de las funciones del orientador en el trabajo colegiado es facilitar la comunicación y colaboración entre los miembros del equipo. Según Gairín y Guàrdia (2009), "el orientador escolar debe actuar como mediador y facilitador del trabajo en equipo, haciendo posible la comunicación y la coordinación entre los distintos miembros del equipo" (p. 117).

Resalta el papel fundamental del orientador escolar en el trabajo colaborativo del equipo docente, al actuar como mediador y facilitador en la comunicación y coordinación entre los distintos miembros del equipo. En este sentido, el orientador escolar puede contribuir a fomentar un clima de confianza y respeto mutuo, que favorezca la toma de decisiones consensuadas y la resolución de conflictos de manera constructiva.

Gutiérrez (2010) destaca la importancia del trabajo en equipo entre los diferentes actores educativos y la colaboración del orientador dentro de este contexto. Se resalta la

necesidad de una comunicación fluida entre los miembros del equipo y la importancia del liderazgo del orientador en el establecimiento de metas y objetivos claros para el trabajo en equipo.

Otra función importante del orientador en el trabajo colegiado es la de proporcionar orientación y apoyo a los miembros del equipo en la toma de decisiones. Según Pérez y García (2016), "el orientador escolar debe orientar, asesorar y apoyar a los miembros del equipo docente en la toma de decisiones conjuntas y en la elaboración de planes de acción" (p. 91).

El autor menciona el papel del orientador escolar en el trabajo colaborativo del equipo docente, en el cual se deben tomar decisiones conjuntas y elaborar planes de acción. El orientador escolar debe ofrecer orientación, asesoramiento y apoyo para lograr estos objetivos, lo que permitirá una mejor coordinación y eficacia en la implementación de estrategias y planes de mejora en la institución educativa. En resumen, el orientador escolar es un facilitador y guía en el proceso de trabajo en equipo, con el fin de lograr una educación de calidad para los estudiantes.

Por otro lado, la cita de Hernández y Sánchez (2013) menciona específicamente algunas funciones del orientador en el trabajo colegiado, como la coordinación y facilitación del proceso colaborativo, el apoyo en la toma de decisiones y la implementación de estrategias pedagógicas, así como la promoción del trabajo cooperativo y la resolución pacífica de conflictos.

Se concluye que, sobre las funciones principales, se puede rescatar las siguientes:

- Juntos, desarrollen un plan de acción de acuerdo a las diferentes áreas de preocupación y necesidades identificadas.
- Preparar y proporcionar información a estudiantes y padres sobre actividades de servicio como conferencias, seminarios, ferias, etc. planificadas en conjunto con organizaciones externas para apoyar la mejora de los objetivos propuestos.

- Proporcionar a los estudiantes instrucción integral y referenciar a organizaciones especializadas cuando sea necesario.
- Preparar informes sobre la finalización de cada actividad de la que son responsables, informes sobre logros y/o progresos realizados, e identificar áreas de oportunidad para acciones futuras por implementar.

2.1.6. Elementos básicos del trabajo colaborativo

Hay cinco factores clave que mejoran la cooperación; Cosas similares ayudan a construir y lograr la cooperación entre los miembros del equipo. Estos elementos son: 1) interdependencia positiva, 2) responsabilidad individual, 3) habilidades sociales, 4) interacción y 5) manejo de grupo.

Estos cinco elementos de cooperación se combinan intencionalmente para que el grupo no se limite al aprendizaje y así desarrollar actividades en colaboración y lograr resultados; pero a través de este trabajo, permite transmitir la idea de cooperación a cada miembro del grupo.

Estos elementos se basan en la teoría de la interdependencia social de Morton Deutsch, quien argumenta que la cooperación efectiva depende de la existencia de una interdependencia positiva entre los miembros del equipo y de la presencia de una estructura adecuada para promover y mantener la cooperación (Deutsch, 1949).

La idea de que cosas similares ayudan a construir y lograr la cooperación también se basa en la teoría de la similitud social, que sostiene que las personas tienden a ser más cooperativas con aquellos que comparten características similares (Byrne, 1971).

Para Johnson y Johnson, los elementos básicos del trabajo colaborativo o colegiado son la interdependencia positiva, la responsabilidad individual y grupal, la interacción y la retroalimentación, la utilización de habilidades sociales y la reflexión y evaluación del proceso (Johnson y Johnson, 2009).

Como señala en autor estos elementos son fundamentales para el éxito del trabajo en equipo, ya que permiten que los miembros del equipo trabajen juntos de manera efectiva, se comuniquen de manera clara y respetuosa, tomen decisiones en conjunto y se retroalimenten para mejorar su desempeño. Al enfocarse en estos elementos, el equipo puede lograr una mayor eficacia y eficiencia en su trabajo, y crear un ambiente positivo y colaborativo en la institución educativa.

2.1.7. Evaluación del trabajo colegiado

La evaluación del trabajo colegiado es un proceso importante para medir el éxito y la efectividad de la colaboración entre los miembros del equipo. Según Johnson y Johnson (2013), se pueden utilizar diferentes estrategias de evaluación, como la autoevaluación, la evaluación por pares y la evaluación externa. Estas estrategias pueden ayudar a identificar fortalezas y debilidades del equipo, establecer objetivos para la mejora continua y medir el impacto del trabajo colaborativo en los resultados de enseñanza y aprendizaje.

El autor propone para la evaluación del trabajo colegiado con los elementos de interdependencia positiva, responsabilidad individual, habilidades sociales, interacción y procesamiento de grupo es David W. Johnson de la Universidad de Minnesota, junto con su esposa, Roger T. Johnson. Esta propuesta se basa en la teoría de la interdependencia social y el aprendizaje cooperativo, la cual ha sido desarrollada por estos autores a lo largo de varias décadas.

- **Interdependencia positiva**. La interdependencia positiva es un elemento necesario para lograr objetivos trabajando juntos; llega a buen término precisamente cuando los miembros de un grupo de participantes se dan cuenta de que el valor de cada individuo depende del éxito de los demás en el grupo; Es decir, el éxito del individuo depende del éxito del grupo como un todo. Sin embargo, la interdependencia positiva, el sentido de dependencia y la responsabilidad deben practicarse con el grupo a través de la guía, dirección y compañía

de los líderes académicos; no sucede por casualidad ni se beneficia de dinámicas interactivas. En pocas palabras, la interdependencia positiva es una herramienta que permite a un grupo de participantes verse a sí mismos como miembros responsables y comprometidos con un objetivo común.

- **Responsabilidad individual**. Este segundo aspecto o elemento de cooperación es la responsabilidad que asume cada miembro del equipo y al mismo tiempo una condición importante para lograr una interdependencia positiva dentro del grupo. Para lograr esto, como equipo colaborativo, la interacción debe estar dirigida y se pueden establecer dos áreas de responsabilidad: la primera se centrará en el hecho de que el grupo es responsable de lograr las metas de aprendizaje y la segunda enfatizando que todos son responsables de contribuir a través de sus acciones al éxito de nuestro trabajo común. Sin embargo, es claro que el éxito o el logro de las metas solo se puede lograr a través del esfuerzo conjunto de cada individuo, es muy importante que el equipo se defienda, promueva y aumente constantemente la responsabilidad y la cooperación dinámica de cada miembro del grupo. La academia siempre debe recordar que los docentes que aprenden juntos y mejoran su trabajo fortalecen y mejoran su trabajo en el aula, a diferencia de otros docentes que trabajan individualmente; es decir, el primero prevalecerá sobre el segundo.
- **Habilidades sociales**. Cuando hablamos de habilidades de una manera muy específica, estamos hablando de la capacidad de una persona para realizar o completar una tarea en particular, comportamiento o desempeño de una tarea en particular, pero cuando hablamos de habilidades sociales, es la capacidad de realizar una tarea en particular con el apoyo de otros y lograr resultados que beneficien a todos. Desde el punto de vista de habilidades sociales, existen determinantes que no solo las definen, sino que las complementan en aras de trabajar en conjunto eficaz y eficientemente en la escuela. Estos elementos incluyen respeto, ética, diplomacia y honestidad, que ayudan a crear interacciones sólidas. Por lo

tanto, es muy importante que todos los miembros del equipo recuerden claramente que brindar información, un plan o un producto terminado no es un avance o mejora de las habilidades sociales dentro del grupo, ya que implica un proceso de interacción dinámica, retroalimentación y continua. comunicación para que las habilidades sociales no conduzcan a la pasividad de los demás; es decir, la capacidad de socializar en beneficio de los colegas o de la comunidad involucrada. Comunicar eficientemente, es esencial en un entorno colaborativo e interactivo, hay innumerables resultados positivos entre los miembros del equipo.

- **La interacción**. Este componente es considerado el más importante en la cooperación. Interacciones efectivas y positivas entre los miembros del equipo es necesario para la cooperación; Esta interacción puede ser directa o indirecta, síncrona o asíncrona. Pero, se debe dar preferencia a la interacción directa o cara a cara ya que este modo de interacción contribuye a un sentimiento de pertenencia a un grupo, beneficioso para el logro de objetivos compartidos, y aumento de la implicación del profesorado en temas de interés mutuo. Mantener una participación activa y estar entre los miembros del grupo es un desafío del que las escuelas son conscientes; en respuesta a lo anterior; Las escuelas deben fortalecerse mediante la creación de espacios donde los miembros del equipo se conecten, vinculen y fraternicen, donde no solo establezcan metas, sino que también compartan experiencias de liderazgo exitosas dirigiéndose a lo más importante que es el aprender, es decir, formar a todos los miembros del equipo. Enfáticamente, se dice que la interacción dinámica y continua en el contexto de la responsabilidad, el respeto y el apoyo mutuos conducirá a resultados de aprendizaje positivos. Esta interacción efectiva entre docentes en el trabajo universitario permitirá un estrecho seguimiento de los avances y la reciprocidad en la práctica; es preciso agregar que los profesores sacan conclusiones de este colega con quien interactúa diariamente. Si hay mucha interacción en el grupo, se

puede reforzar incrementando los esfuerzos y sobre todo logrando los objetivos marcados.

- **Procesamiento de grupo**. Este componente cobra cada vez más importancia en el trabajo en equipo y por ende en el trabajo colectivo, ya que permite: la implementación de planes o proyectos, el aprendizaje continuo, la participación activa de todos los integrantes, la revisión continua de lo logrado y lo que se debe corregir. para lograr el objetivo planteado. El procesamiento grupal significa que el grupo a menudo discute lo que se ha logrado, lo que no se ha logrado, cómo llegar allí y, lo más importante, cómo es la relación interpersonal entre los miembros. El objetivo de este aspecto es realizar los cambios necesarios para aumentar la eficiencia y así mejorar la percepción de los docentes sobre el trabajo pedagógico.

Complementa Johnson y Johnson (2009). La evaluación del trabajo colegiado o colaborativo puede ser un desafío, ya que implica evaluar el desempeño de un grupo de personas en lugar de individuos aislados. El autor complementa a la anterior los siguientes procesos a seguir:

- **Establecer objetivos claros**. Antes de comenzar el trabajo colaborativo, es importante establecer objetivos y criterios de evaluación claros. De esta manera, cada miembro del grupo sabe lo que se espera de ellos y cómo serán evaluados.
- **Evaluar el desempeño individual y grupal**. Es importante evaluar tanto el desempeño individual como el grupal. Esto permite identificar los puntos fuertes y débiles de cada miembro del grupo, así como los del equipo en general.
- **Utilizar rúbricas**. Las rúbricas son herramientas útiles para evaluar el trabajo colaborativo. Establecen los criterios de evaluación y permiten una evaluación más objetiva y consistente.
    - **Incluir la autoevaluación y la evaluación entre pares.** La autoevaluación y la evaluación entre pares pueden ser útiles para evaluar el trabajo colaborativo. Esto

fomenta la responsabilidad individual y el trabajo en equipo, y puede ayudar a identificar problemas en la colaboración.

- **Considerar la retroalimentación.** La retroalimentación es esencial en la evaluación del trabajo colaborativo. Permite a los miembros del grupo comprender lo que están haciendo bien y lo que necesitan mejorar, y ayuda a fomentar una cultura de mejora continua.

2.1.8. Teoría social cognitiva de Albert Bandura

En la teoría social cognitiva, Bandura destaca la importancia del papel del docente como modelo a seguir para los estudiantes, enfatizando la necesidad de que el docente proporcione un modelo convincente y realista para los estudiantes, demostrando habilidades y actitudes positivas que los estudiantes puedan imitar y aprender (Bandura, 1997).

Para Bandura la eficiencia del formador es un ejemplo de autoeficacia que examina una valoración de las propias capacidades. Sin embargo, para lograr un desempeño estupendo, los docentes deben dirigir los niveles de pensamiento, por un lado, sentirse capaces y por el otro, juzgarse capaces. La conjunción de estos dos niveles, implican entendimiento, manejo y gestión de las capacidades, habilidades o capacidades que posee (Bandura, 1999). Citado por (Covarrubias y Mendoza, 2013, p.114).

Sin lugar a dudas el planteamiento de Bandura es muy cierto, puesto que los maestros para lograr un buen desempeño docente debemos de sentirnos y creernos capaces la suma de estos dos componentes del plano cognitivo nos permitirá desarrollar un buen desempeño docente.

"La capacidad del docente para proporcionar un modelo convincente y realista, la habilidad para comunicar eficazmente, y la capacidad para motivar y guiar a los estudiantes son factores críticos que influyen en el desempeño del estudiante y en su desarrollo intelectual y personal" (Bandura, 1997, p. 229).

Bandura enfatiza en la importancia de que el docente sea un ejemplo a seguir para los estudiantes, demostrando habilidades y actitudes positivas que los estudiantes puedan imitar y aprender. La habilidad para comunicar eficazmente es otro factor crítico. El docente debe ser capaz de transmitir información y conocimientos de manera clara y comprensible para los estudiantes. Además, la comunicación también incluye la capacidad de escuchar y entender las necesidades y preguntas de los estudiantes. El docente debe ser capaz de motivar y guiar a los estudiantes. Esto implica ayudar a los estudiantes a establecer metas y objetivos realistas, proporcionar retroalimentación constructiva, y apoyarlos a medida que progresan hacia el logro de sus metas.

"Los docentes que tienen una alta autoeficacia en su capacidad para educar a los estudiantes y hacer que aprendan están mejor preparados para manejar situaciones desafiantes y para mantener un alto nivel de motivación y logro en los estudiantes" (Bandura, 1997, p. 234).

La autoeficacia se refiere a la creencia del docente en su capacidad para desempeñar efectivamente su trabajo y lograr los resultados deseados. Según Bandura, los docentes que tienen una alta autoeficacia en su capacidad para educar a los estudiantes están mejor preparados para manejar situaciones desafiantes, ya que confían en sus habilidades para resolver problemas y adaptarse a las circunstancias cambiantes. Además, la alta autoeficacia del docente también puede influir en el nivel de motivación y logro de los estudiantes. Si el docente confía en su capacidad para enseñar y ayudar a los estudiantes a aprender, es más probable que proporcione un ambiente de aprendizaje seguro y de apoyo que fomente la confianza y la motivación de los estudiantes para aprender.

2.1.9. Desempeño Docente

La práctica docente adquiere mucha importancia en el contexto actual debido a la gran responsabilidad encomendada, la de educar a los niños y jóvenes de nuestro país, los docentes

deben cumplir con mínimos requisitos o habilidades para transformar y llevar a niveles óptimos a los estudiantes, en ese sentido, se habla del desempeño docente, de los resultados de aprendizaje que debe lograr el profesional de la educación. No solo se habla de habilidades cognitivas que debe mostrar el maestro, sino de un conjunto de habilidades sociales que demuestra para el proceso de implementación de valores.

De acuerdo al Ministerio de Educación (MINEDU) (2014), dentro del Marco del Buen Desempeño Docente contempla un conjunto de características, competencias, dominios y desempeños que debe desarrollar el docente con el único fin de lograr aprendizajes en sus discentes.

Por su parte Monier, Peña, Campoverde, Vilalba, y Soriano, (2023), refieren que el "desempeño docente vista desde la gestión de los aprendizajes conduce desde el rol educativo a la calidad, liderazgo y competitividad académica" (p. 77). Esto significa partir de una reflexión sobre los procesos cognitivos de aprendizaje hasta llegar a la calidad educativa desde la inclusión y atención a lo diverso, gestión e innovación docente, desde esta perspectiva se considera al docente líder en cada proceso de aprendizaje mediante su preparación, adecuación y consideración de las diferencias individuales de cada discente, es un estratega que maneja diversos recursos con el único fin de lograr habilidades que empoderen a los estudiantes en la resolución de problemas y adaptación a su entorno.

Asimismo, Chávez, Pantigoso, Varas, y Valverde, (2023), sostienen que "el desempeño docente está integrado por un conjunto de actividades que el educador muestra en el aula para cumplir con metas pedagógicas en el proceso de enseñanza aprendizaje" (p.203). Esta noción lleva a pensar que en el desenvolvimiento docente se interrelaciona, maestro estudiante, colegas, maestros padres de familia, maestro comunidad, todos ellos son importantes dentro del proceso de aprendizaje, dado que influyen directamente en el logro de competencias.

Por su parte Estrada (2014), manifiesta que es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes” (p.10).

Considerando a este autor se abstrae que para ver el desempeño docente es necesario considerar un proceso ordenado de recopilación de datos precisos y confiables para evaluar el impacto pedagógico real y útil del trabajo de un maestro profesional en los estudiantes.

2.1.10. Aproximaciones sobre el Desempeño Docente.

Eric, (2018), en su artículo plantea sobre la evaluación de la calidad docente refiere que el desempeño docente adquiere diversas formas de conceptualizarlo de acuerdo a los modelos imperantes. El autor presenta los siguientes modelos:

- Modelo centrado en el perfil del estudiante: refiere a las características que deben presentar los actores de la educación, este perfil tiene que influenciar directamente en el aprendizaje de los estudiantes y para determinar si responde a las exigencias de calidad educativa se aplican cuestionarios de autoevaluación, cuestionarios externos y hacer consultas a padres y estudiantes.

- Modelo centrado en los resultados obtenidos: Este modelo se basa en evaluar el desempeño docente a través de la medición de los aprendizajes o logros obtenidos por los estudiantes en las diferentes evaluaciones, establecidas por la Institución educativa, pruebas regionales, o censales. Surge como respuesta a la necesidad de corregir los resultados desfavorables en el sistema educativo. En este sentido, cuando organismos internacionales divulgan resultados poco favorables para el país, se propagan ideas negativas, frecuentemente cargadas de fatalismo y, en ocasiones, con una perspectiva sesgada de la educación, responsabilizando a los docentes de la crisis educativa

Al evaluar los resultados de los estudiantes, se está evaluando la consecuencia y no la causa, es decir, al docente mismo, quien puede ser un factor de riesgo en diversos aspectos del

proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, este enfoque tiende a considerar al docente como el único responsable del éxito o fracaso de los estudiantes, lo cual resulta contradictorio, ya que el desempeño de los estudiantes depende de muchos factores como la familia, relaciones amicales, el contexto, alimentación.

- Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión acción: este modelo de reflexión-acción se basa en la mejora continua del personal, mediante una serie de etapas diseñadas para identificar las debilidades y abordarlas adecuadamente. Parte del docente mismo, quien realiza una reflexión personal y un autodiagnóstico para reconocer tanto sus aciertos como sus fallos. El modelo consta de tres fases: primero, una sesión de observación y registro en la que se analizan las debilidades y fortalezas durante la clase observada; segundo, una conversación reflexiva con la persona observada para discutir lo percibido, donde se plantean preguntas dirigidas a explorar el significado y la coherencia de las prácticas observadas; y, finalmente, una conversación de seguimiento en la que se revisan los temas tratados y las acciones acordadas en la etapa anterior, con la posibilidad de realizar una nueva observación para registrar avances.

Estas acciones exigen la presencia de un personal capacitado, establecimiento de tiempos y espacios que permitan al docente realizar reflexiones para cambiar significativamente.

Siguiendo a MINEDU (2014) que considera “el desempeño como las actuaciones observables del docente que pueden ser descritas, evaluadas y que expresan su competencia” (p. 24). Estos comportamientos observables demuestran su competitividad, pues permite valorar y señalar qué hace, cómo hace para cumplir con los requerimientos de calidad

2.1.11. Teoría del aprendizaje social de Rotter

La internalidad y externalidad, como perspectiva ampliada, juegan un papel importante en la predicción y el informe de cómo las personas realizan su trabajo Reflexiona y organiza

tus experiencias diarias. Según Rotter (1966), citado por (Covarrubias y Mendoza, 2013, p. 111), estableció dos categorías: LOC interno y LOC externo. Entonces, cuando las personas tienen un punto de control interno, asumen la responsabilidad de las circunstancias, aceptando en situaciones donde el éxito se logra mediante una combinación de habilidad y esfuerzo.

Para Rotter, la eficacia de la instrucción se refiere a cómo los docentes aprenden y desarrollan su experiencia de aprendizaje (percepción o interno) para lograr el pleno desarrollo de las propias competencias, lo que conduce a buenos resultados académicos (nivel externo).

"La conducta humana es un complejo producto de factores ambientales y personales que interactúan de manera recíproca y constante" (Rotter, 1954, p. 474). La perspectiva de Rotter sobre la conducta humana, donde la conducta no es determinada solamente por factores ambientales o personales, sino que es el resultado de la interacción constante y recíproca de ambos tipos de factores. La teoría del aprendizaje social de Rotter se basa en esta idea fundamental, donde los individuos aprenden a través de la observación y la imitación de los comportamientos de los demás en su entorno.

Teoría del Aprendizaje Social de Rotter puede ser relevante para el trabajo de los docentes especialmente en la colaboración entre docentes, ya que se enfoca en la influencia del ambiente social en el aprendizaje y comportamiento de los individuos. Según esta teoría, las personas aprenden de los modelos a seguir en su entorno, y los docentes pueden desempeñar un papel importante como modelos positivos para sus colegas y para sus estudiantes. Un contexto colaborativo, ayuda al desempeño de los docentes por medio de compartir experiencias y estrategias de enseñanza efectivas, y pueden aprender unos de otros a través de la observación y la imitación. Además, los docentes pueden trabajar juntos para crear un ambiente de aprendizaje positivo y colaborativo para sus estudiantes, lo que puede fomentar el aprendizaje y el comportamiento socialmente responsable.

Según la Teoría del Aprendizaje Social de Rotter (1982)., existen varios elementos que pueden ayudar al trabajo de los docentes:

- **Modelos a seguir**. Los docentes pueden actuar como modelos a seguir para sus estudiantes y colegas al demostrar comportamientos efectivos y positivos. Los docentes también pueden aprender de otros modelos a seguir en su entorno, como otros docentes y líderes educativos.
- **Reforzamiento**. Los docentes pueden utilizar técnicas de reforzamiento para motivar y premiar a los estudiantes por comportamientos deseables. Esto puede incluir el uso de elogios, recompensas y reconocimiento para fomentar el aprendizaje y el comportamiento positivo.
- **Expectativas**. Las expectativas de los docentes pueden influir en el comportamiento y el rendimiento de los estudiantes. Los docentes pueden ayudar a establecer altas expectativas para sus estudiantes, lo que puede motivarlos a trabajar duro y alcanzar sus objetivos.
- **Ambiente de aprendizaje**. Los docentes pueden crear un ambiente de aprendizaje positivo y colaborativo para sus estudiantes, lo que puede fomentar el aprendizaje y el comportamiento socialmente responsable. Esto puede incluir la creación de un ambiente seguro y acogedor, la promoción de la participación activa de los estudiantes y la colaboración entre los estudiantes.

2.1.12. Características del desempeño docente

Enseñar hoy es una de las profesiones más delicadas y sacrificadas. Sensible porque el futuro de nuestro país está en nuestras manos y dedicado a los docentes que recientemente han sido objeto de maltrato psicológico, social y económico, pero seguimos luchando por el difícil camino de mejorar nuestra sociedad. Un maestro en su labor diaria debe impartir ciertas cualidades que inspiren confianza y respeto.

Señala Danielson (2007), que:

> A pesar de las diferencias individuales, existen algunas características comunes a todos los docentes altamente efectivos, como una comprensión profunda del contenido, una habilidad para comunicar de manera clara y efectiva, la capacidad de motivar a los estudiantes y establecer relaciones significativas con ellos, y una continua disposición a aprender y mejorar su propia enseñanza" (Danielson, 2007, p. 25).

El autor sugiere que, a pesar de las diferencias individuales, existen ciertas características que son comunes a todos los docentes altamente efectivos. Estas características incluyen la comprensión profunda del contenido que se está enseñando, la habilidad para comunicar de manera clara y efectiva, la capacidad de motivar a los estudiantes y establecer relaciones significativas con ellos, y una continua disposición a aprender y mejorar su propia enseñanza. Además, estas características no son fijas y pueden variar según el contexto y los estudiantes a los que se enseña. En general, estas habilidades son importantes para lograr un alto nivel de desempeño docente y contribuir al éxito académico y personal de los estudiantes.

Según el autor Danielson (2007), las características del desempeño docente incluyen: Comprensión profunda del contenido que se está enseñando.

- Habilidad para comunicar de manera clara y efectiva.
- Capacidad para motivar a los estudiantes y establecer relaciones significativas con ellos.
- Disposición a aprender y mejorar continuamente la propia enseñanza.
- Capacidad para planificar y diseñar la enseñanza de manera efectiva.
- Habilidad para monitorear y ajustar el aprendizaje de los estudiantes.
- Capacidad para evaluar el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva y justa.
- Responsabilidad ética y profesional en la práctica docente.

Es importante señalar que estas características son flexibles y pueden variar

según el contexto y los estudiantes a los que se enseña.

2.1.13. Funciones del docente

De acuerdo a Hurtado (2007), realizó el siguiente trabajo para comparar las características tradicionales con las actuales (p.396).

Tabla 1. Funciones del docente tradicional y actual

Funciones tradicionales	Funciones actuales
• La única Fuente del input indiscutible • Es prácticamente el único que habla en clase • No favorece la interacción en clase, ya que el método es de repetición. • Corrige los errores • Trata a todos los estudiantes igual (no hace un análisis de necesidades) • No enseña estrategias de aprendizaje a los estudiantes, puesto que todos son iguales. • Transmite autoridad, pero no confianza	• Presenta, como modelo, las estructuras lingüísticas • Organiza y dirige la práctica de las estructuras • Corregir errores y verifica el progreso • Facilita los procesos de comunicación entre el grupo • Analiza las necesidades del estudiante • Asesora a los estudiantes. • Transpira autoridad y confianza.

Nota. Collado Hurtado (2007), diferencias en el trabajo pedagógico de los docentes tradicionales y los actuales.

Los profesores tradicionales a menudo se centran en la transmisión de información y en la entrega de conocimientos a través de la enseñanza magistral y la memorización. En contraste, los nuevos enfoques de educación se centran en la construcción de la comprensión y el aprendizaje significativo a través de la exploración y la experimentación activa, la colaboración y la resolución de problemas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no hay un enfoque único que sea efectivo para todos los estudiantes en todas las situaciones. Los profesores pueden adoptar diferentes enfoques según las necesidades y el contexto de sus estudiantes, y pueden combinar los elementos de los enfoques tradicionales y nuevos para

satisfacer las necesidades específicas de sus estudiantes. Lo más importante es que los profesores deben estar dispuestos a adaptarse y evolucionar en su enseñanza para seguir siendo relevantes y efectivos en un mundo en constante cambio.

Según la UNESCO (2015), "las funciones del docente incluyen: facilitar el aprendizaje, guiar el desarrollo del estudiante, crear un ambiente de aprendizaje positivo y motivador, planificar y evaluar el aprendizaje, así como participar en el desarrollo profesional continuo" (p. 17).

El docente debe desempeñar un papel activo en el proceso de aprendizaje, proporcionando orientación y apoyo para ayudar a los estudiantes a alcanzar sus metas educativas. Además, debe crear un ambiente de aprendizaje positivo y motivador que fomente el desarrollo intelectual y personal de los estudiantes. También es importante que el docente planifique y evalúe el aprendizaje para asegurarse de que los estudiantes están alcanzando los objetivos de aprendizaje. Finalmente, el docente debe participar en el desarrollo profesional continuo para mantenerse actualizado en las mejores prácticas educativas y mejorar su propio desempeño docente.

2.1.14. Ventajas de un buen desempeño docente

Conforme Hunt (2009) el buen desempeño del maestro contiene (p.32):

a) Conocimientos:

- Los maestros tienden a enseñar y comunicarse muy bien.
- Los maestros brindan a los estudiantes un conocimiento autoritario sobre las materias que enseñan y los métodos para enseñar esas materias.
- Los maestros ahora reconocen y aprecian la marca de las estrategias de instrucción y respetan a los estudiantes a quienes enseñan.
- Los maestros encuentran útil saber cómo predeterminar y usar el tiempo de clase de manera efectiva.

- Los maestros saben cómo realizar evaluaciones formales e informales.

b) Actitudes.

- Los profesores respetan a sus alumnos y no discriminan a ningún alumno.
- Los maestros ven el fracaso de los estudiantes como "su ventana de pensamiento" que puede usarse para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
- Los docentes reflexionan sobre su labor educativa para permitir su mejora. Los docentes permiten que los agentes educativos participen en sus actividades.
- Los profesores son apasionados por su profesión.

c) El desempeño

A. Los profesores dejan que los alumnos establezcan las reglas de convivencia, equidad e igualdad en el aula.
B. Los maestros usan métodos apropiados, como crear planes de lecciones, presentar materiales importantes y ayudar a los estudiantes a comprender nuevas lecciones en función de lo que ya tienen. Los maestros responden positivamente a los errores de los estudiantes, ayudándolos a comprender y absorber el concepto que se está discutiendo.
C. Los profesores ajustan el aprendizaje a través de la evaluación del proceso; Esto depende de las necesidades del individuo o grupo de alumnos, y del contexto en el que se lleva a cabo la instrucción.
D. Los maestros participan en una colaboración continua con sus compañeros, padres y miembros de la comunidad.

Los buenos maestros hacen todo lo posible para adaptarse a estas características porque deben recordar que están trabajando con personas en el aula en un proceso de aprendizaje, así como son los patrones que los estudiantes suelen imitar. Los maestros tienen una misión sagrada, porque de su labor de hoy depende el futuro de nuestra nación.

2.1.15. Funciones de la evaluación del desempeño docente

Sin duda, la evaluación no sólo se dirige al trabajo de los alumnos sino también al de los profesores. Tantos investigadores como Cuban (2004), citado en (Chacón, 2010, p. 4), afirma que una buena evaluación docente debe cumplir las siguientes funciones: una función diagnóstica, una función didáctica, una función educativa y una función de desarrollo de la capacidad.

a) La función diagnóstica

La evaluación de la sesión de capacitación se caracteriza porque se realiza a nivel profesional en cuanto a sus principales logros y desaciertos en el transcurso del trabajo; esto permitirá contribuir al desarrollo de planes de acción formativos destinados a mejorar y contribuir a eliminar sus carencias.

b) La función instructiva

El proceso de evaluación debe incluir principalmente recomendaciones relacionadas con la labor educativa del docente. De esta forma, se hace posible la formación continua de los docentes, permitiéndoles adquirir cada vez más competencias.

c) La Función educacional

Los resultados de la evaluación de los docentes están significativamente relacionados con sus actitudes y motivaciones hacia el trabajo educativo; después de que los maestros sepan exactamente cómo los maestros, padres, estudiantes y administradores escolares ven su trabajo.

d) La función de desarrollo

La función evolutiva se cumple en primer lugar cuando, como resultado del proceso de evaluación, aumenta la madurez del evaluado y, en consecuencia, las relaciones interpsicológicas se vuelven introspectivas; En otras palabras, los docentes pueden evaluar seriamente y a largo plazo su trabajo, no temer a sus errores sino aprender de ellos, y luego

dirigir su trabajo de manera más consciente, conociendo y entendiendo mejor lo que no sabemos y lo que necesita conocer.

La evaluación de los maestros, como la evaluación de los estudiantes, tiene un propósito valioso porque recopila información sobre el desempeño de lo que hacen los docentes en clase, con el único fin, me parece, es mejorar la educación en nuestro país. Recientemente, la evaluación docente se ha aplicado no solo en Perú sino también en otras regiones de América Latina, por ejemplo: caso de Chile, México, Honduras, etc. Al evaluar el trabajo de un maestro, no se deben enfatizar sus deficiencias y limitaciones; en su lugar, se deben aplicar nuevos estilos reflexivos compartidos. La evaluación contribuye a la mejora continua del trabajo profesional de los docentes en el aula. Debe enfatizarse que la evaluación es una cuestión de valor que requiere atención a referencias bien establecidas y contrasta con la realidad evaluada (Torres, 2005).

Al evaluar a los docentes, se debe buscar la mejora en el trabajo profesional que cada uno realiza en el aula. Pero absolutamente no use esto como una excusa para marginar y pisotear la dignidad del maestro, creo firmemente que cuando las deficiencias de cada uno de nosotros sean reveladas, las autoridades de gestión educativa pronto las llevarán una solución (aumento de sueldo, incentivo al estudio, mejora de las condiciones de trabajo, capacitaciones) que revertirán esta situación.

2.1.16. Dimensiones de evaluación del desempeño docente

Para evaluar la actividad pedagógica se tienen en cuenta muchos aspectos que los docentes deben desarrollar en sus tareas educativas con los estudiantes en un ambiente escolar, para ello existen indicadores o rúbricas que te permiten evaluar criterios diferentes.

Considerando estos aspectos, puedo decir que Rueda y Landesmann (1999), citados (Juárez, 2012), argumentan que los docentes deben tener un alto nivel de conocimiento en el campo apropiado para el desarrollo, en cuanto a contenido, área y propósito, para lograr esto,

debe diseñar un aula dinámica y cognitivamente exigente en la que pueda involucrar a los estudiantes y esto debe evaluarse de forma continua para demostrar el progreso del mismo.

De igual forma, Valdés (2005), citado por (Juárez, 2012), puede ser considerado como referente en muchos estudios que argumentan que los docentes imparten un alto nivel de conocimiento acorde con sus conocimientos, demostrando el extraordinario potencial de una correcta planificación, teniendo en cuenta el nivel de satisfacción profesional, que depende del cumplimiento de las normas, así como el mantenimiento de un alto nivel de expectativas para el logro de las metas de los estudiantes.

El autor toma en cuenta 3 dimensiones:

a) La motivación,

La motivación es fundamental y prioritaria para estimular y facilitar el interés y el rendimiento de los alumnos y desarrollar actividades académicas en un ambiente óptimo. El uso de materiales didácticos es fundamental como herramienta de motivación porque la manipulación y la observación estimulan fuertemente a los alumnos de tal manera que la lección se vuelve más dinámica e interesante. Otros factores pueden ser considerados fuentes de motivación, tales como:

- Relaciones con el entorno social.
- Tecnología.
- Clima favorable.
- Comunicación segura y libre.
- Relaciones personales e interpersonales.
- Formular preguntas para hacer efectivos los conocimientos previos.

b) Las estrategias didácticas y medios – materiales

Hablar de estrategias didácticas que involucran una serie de técnicas y habilidades que desarrollan los docentes para orientar los procesos en una dirección positiva, conducente al

logro de los objetivos planteados al inicio de la reunión. Un maestro que ha desarrollado una buena estrategia de enseñanza y aprendizaje ayudará a los estudiantes a lograr un pensamiento crítico reflexivo y un aprendizaje colaborativo, esto obligará al grupo a interactuar y consolidar nuevos conocimientos, así como un docente que desarrolla efectivamente procesos didácticos y pedagógicos puede lograr que sus alumnos reciban los conocimientos que necesitan. Los métodos y técnicas son la base que los docentes deben conocer para desarrollar su trabajo de manera que beneficie a los estudiantes puedan aprender mucho al lograr el objetivo de la lección. Cuantos más recursos utiliza un docente (herramientas y materiales), más motivados están los alumnos para despertar el interés por aprender (García-Valcárcel y Gonzáles, 2001).

c) La evaluación

La evaluación es prioritario e importante en cualquier proceso porque nos ayuda a saber qué están aprendiendo nuestros alumnos de ella, así mismo, poder ajustar el plan y poder lograr las metas y tareas planteadas a sus alumnos. Todas las evaluaciones deben adaptarse a las características y necesidades de aprendizaje del alumno, respetando el ritmo y estilo de aprendizaje de cada alumno, utilizando una herramienta de corrección que me permita una información segura y confiable.

La evaluación podría ser:

Integral. Teniendo en cuenta el desarrollo integral de la personalidad del alumno en sus diversas vertientes.

Continua. Porque tiene que crecer en el proceso.

Acumulativa. Se cree que es por su carácter cuantitativo para resumir en última instancia todo lo obtenido en el proceso.

Valorativa. Porque tiene en cuenta la parte emocional y los valores destacados en el alumno.

Flexible. Se considera como tal porque se ajusta al contexto del alumno, es decir, debe darse al principio, durante y al final de todo el proceso.

2.1.17. Marco de Buen Desempeño Docente

La norma por la cual el Ministerio de Educación del Perú implementó el Marco del Desempeño Docente es la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, que fue promulgada el 24 de diciembre de 2012. Esta ley establece un nuevo sistema de evaluación y desempeño docente que tiene como objetivo mejorar la calidad de la educación en el país.

El Marco del Desempeño Docente es una herramienta que permite evaluar el desempeño de los docentes de acuerdo a un conjunto de estándares y criterios definidos por el Ministerio de Educación. A través de esta evaluación, se busca identificar fortalezas y áreas de mejora en el desempeño de los docentes, y brindarles el apoyo y la formación necesarios para mejorar su práctica pedagógica y contribuir al aprendizaje de los estudiantes.

El Ministerio de Educación (2015) por medio del documento denominado el Marco del Buen Desempeño Docente, establece cuatro dimensiones de desempeño docente, que son las siguientes:

Planificación y gestión del aprendizaje. Esta dimensión se refiere a la capacidad del docente para planificar y gestionar el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera efectiva y eficiente. Incluye aspectos como la identificación de objetivos de aprendizaje, la selección de contenidos, la elaboración de estrategias pedagógicas y la gestión del tiempo y recursos disponibles.

Ambiente de aprendizaje. Esta dimensión se enfoca en la capacidad del docente para crear un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes. Se refiere a aspectos como el manejo de la disciplina en el aula, la generación de un clima de confianza y respeto, el uso de recursos didácticos y la atención a la diversidad de los estudiantes.

Enseñanza. Esta dimensión se centra en la capacidad del docente para impartir conocimientos de manera clara y efectiva, así como en su habilidad para guiar y orientar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Incluye aspectos como el uso de metodologías activas, la adaptación a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes y la evaluación del progreso de los mismos.

Desarrollo profesional. Esta dimensión se refiere a la capacidad del docente para mantenerse actualizado y mejorar continuamente su práctica docente. Incluye aspectos como la participación en programas de formación, la reflexión sobre la propia práctica y la colaboración con otros docentes para compartir experiencias y conocimientos.

El aporte de Valdés (2004) en cuanto a las dimensiones en el desempeño docente se puede señalar que es la capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

De este aporte en el presente trabajo de investigación se ha complementados a las dimensiones la capacidad emocional, como una dimensión importante para la labor profesional docente.

Para Valdés (2004), la capacidad emocional se refiere a los “procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (p. 66). Resalta la importancia que todo profesor debe al trabajar con seres humanos, el aprender a autorregularse, a poder dominar las emociones, que estos sean orientados hacia los procesos de aprendizaje y de manera general coadyuve en las relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

Según el Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación del Perú (2015), los docentes deben demostrar habilidades y competencias específicas en cinco dominios clave de la enseñanza.

El Marco del Buen Desempeño Docente es un marco de referencia utilizado en diversos países para establecer los estándares y competencias que deben tener los docentes para garantizar una educación de calidad. Los cinco dominios clave de la enseñanza según este marco son los siguientes:

Planificación y preparación de la enseñanza. Este dominio se refiere a la capacidad del docente para planificar y preparar clases efectivas, basadas en objetivos claros de aprendizaje, utilizando recursos y materiales apropiados y adaptados a las necesidades y características de los estudiantes.

Ambiente de aprendizaje. Este dominio se refiere a la capacidad del docente para crear y mantener un ambiente de aprendizaje seguro, positivo y motivador, en el que todos los estudiantes se sientan valorados y respetados y se fomente la participación activa y la colaboración.

Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes. Este dominio se refiere a la capacidad del docente para adaptar su enseñanza a las necesidades y características individuales de todos los estudiantes, teniendo en cuenta sus estilos de aprendizaje, intereses, capacidades y posibles barreras para el aprendizaje.

Evaluación del aprendizaje y su impacto. Este dominio se refiere a la capacidad del docente para diseñar y aplicar evaluaciones efectivas y justas, que midan el aprendizaje de los estudiantes de manera objetiva y significativa, y que permitan retroalimentar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Responsabilidades profesionales y éticas. Este dominio se refiere a la capacidad del docente para cumplir con sus responsabilidades profesionales y éticas, tales como mantener una actitud ética y profesional, actualizar constantemente su formación, trabajar en equipo y colaborar con la comunidad educativa.

Estos cinco dominios clave reflejan las áreas fundamentales que un docente debe dominar para desempeñarse de manera efectiva y garantizar el aprendizaje de sus estudiantes. Cada uno de estos dominios se desglosa en diferentes competencias y habilidades específicas que los docentes deben demostrar en su trabajo diario.

2.1.18. Los cuatro dominios del Marco del Buen desempeño Docente.

De acuerdo a Ministerio de Educación, 2014. Los dominios que inciden favorablemente en el aprendizaje de los estudiantes y que tiene un carácter ético, centrado en la prestación de un asistencia estatal y en desarrollo integral de los estudiantes, además de poner en claro un lenguaje común para considerar los distintos procesos de aprendizaje, motivar a los docentes para reflexionar sobre su propia práctica para afinar la enseñanzas; suscitar la estimación social y profesional de los docentes; participar en políticas referidas a la educación , así como la formación, evaluación del actuar docente. Estos son los cuatro dominios:

a. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

El Ministerio de Educación (Minedu, 2014) sostiene que el ejercicio docente requiere del conocimiento profundo de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de los estudiantes. Asimismo, implica el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la adecuada selección de recursos didácticos, estrategias metodológicas y procedimientos de evaluación del aprendizaje (p. 25).

En esa misma línea, Gálvez y Toro (2018) afirman que la efectividad de la práctica pedagógica radica en la competencia del docente para planificar adecuadamente los procesos de enseñanza y en el conocimiento integral del estudiantado (p. 1). Ambos elementos resultan esenciales para garantizar una educación de calidad que responda a las necesidades del contexto educativo.

La planificación del trabajo pedagógico constituye, por tanto, un componente central de la labor docente. Cuando esta se realiza de forma deficiente o se basa en una comprensión limitada del currículo y de las teorías pedagógicas, se corre el riesgo de reducir la enseñanza a la mera transmisión de contenidos conceptuales, lo que podría conllevar un bajo rendimiento académico por parte de los estudiantes. Esta situación evidencia la importancia de una preparación rigurosa por parte del docente, basada en principios pedagógicos sólidos y contextualizados.

En este sentido, el dominio profesional del educador abarca la planificación curricular, la estructuración de unidades y sesiones de aprendizaje, y la implementación de dichas estrategias dentro de un enfoque intercultural e inclusivo. Esta planificación debe considerar las dimensiones sociales, culturales, materiales, simbólicas y cognitivas del alumnado, integrando el conocimiento disciplinar con recursos educativos pertinentes, estrategias didácticas efectivas y mecanismos de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados. Dicho dominio constituye el punto de partida para el fortalecimiento de las demás competencias docentes, proyectando una práctica educativa reflexiva y transformadora desde sus primeras etapas.

b. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio contempla la competencia 3, crear un clima propicio para el aprendizaje la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Esto significa que los alumnos deben contar con la posibilidad de aprender en un entorno emocionalmente seguro, donde se sientan valorados, promoviendo en ellos el aprecio por sí mismos y por sus compañeros. Se fomenta un espacio democrático que genere oportunidades para que los estudiantes expresen sus emociones, pensamientos y sentimientos de forma respetuosa, clara y directa, sin temor al

ridículo. Se acoge y valida sus emociones con interés genuino, brindando acompañamiento y orientación considerando diferentes contextos culturales.

Competencia 4, Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5, Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales. En síntesis, el docente debe generar oportunidades para la participación de todos los estudiantes, identificando el momento adecuado para proponerles nuevos desafíos y posibilidades de aprendizaje. Asimismo, reconoce y valora la diversidad de prácticas culturales y estilos de aprendizaje presentes en el aula. Observa con atención la satisfacción que experimentan los alumnos al realizar actividades y al percibir su utilidad práctica.

En este domino también se consideran las estrategias orientadas a la resolución de conflictos, se promueve una convivencia armoniosa mediante acuerdos consensuados con los estudiantes, a través de normas claras que guíen el cumplimiento de deberes y derechos, y que contribuyan al logro de objetivos comunes. Las normas facilitan una vida en comunidad basada en el respeto y permiten aprender a convivir, enfrentando los conflictos de manera oportuna mediante el diálogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas. Esta es la vía más adecuada para reconocer y abordar los conflictos de forma democrática, estableciendo junto con los alumnos medidas reparadoras ante conductas inapropiadas. La evaluación de las experiencias, reflexionando sobre los procesos de discriminación que surgen por la existencia de lenguas y variantes lingüísticas socialmente desvalorizadas. Se presentan estudios de caso, así como testimonios personales o compartidos por los estudiantes, que permiten comprender los

fenómenos de exclusión y discriminación. Se emplean diversas estrategias pedagógicas orientadas al desarrollo de habilidades y actitudes que faciliten la identificación y el abordaje de estas problemáticas.

c. Participación de la Escuela articula a la comunidad

Este dominio contempla la competencia 6**,** Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad. Su participación es activa en momentos de compartir sus desempeños y experiencias pedagógica, así como sobre el manejo metodológico, didáctico, recursos, medios, y materiales aportando así al desarrollo de propuestas de mejora. Esto es posible asumiendo una comunicación adecuada, que permita asumir cambios favorables en el desempeño docente, asi mismo es necesario asumir el pensamiento crítico pare identificar situaciones negativas analizarla y proponer soluciones a los problemas existentes, para lo cual se tiene aplicar algunas estrategias pertinentes orientados a lograr los objetivos institucionales propuestos, esto será posible si las acciones se desarrollan con actitudes positivas , dentro de un clima laboral armonioso colaborativo y participativo.

Competencia 7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. Se promueve el trabajo colaborativo con las familias, con el propósito de establecer expectativas compartidas y mantener una comunicación continua que favorezca el acompañamiento del estudiante en su proceso formativo y en la consecución de sus aprendizajes. Esta colaboración fomenta una mayor implicación de las familias y de la comunidad en general, reconociendo y valorando sus contribuciones en la formación integral de los estudiantes, así como su cultura, conocimientos, experiencias y recursos, en un marco de respeto mutuo y corresponsabilidad educativa.

d. ***Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente*.**

En este domino se observa la competencia número ocho, del desempeño docente la cual es Reflexiona sobre su práctica pedagógica y su experiencia en la institución donde desarrolla y aplica procesos de aprendizaje en forma continua, ya sea en forma individual o colectiva, lo cual le permite reafirmar su identidad y responsabilidad profesional. la evaluación en esta competencia está orientado al esfuerzo pora mejorar su desempeño profesional a través del desarrollo de diversos cursos de capacitación y mejora continua, el manejo de información, permite al maestro lograr competencias y responder a las necesidades y exigencias propias del estudiante y de su contexto.

En la Competencia N° nueve, el cual es Ejerce su profesión tomando en cuenta la ética el respeto a los derechos fundamentales de las personas, así mismo demostrando la práctica de valores como: honestidad, la justicia, la responsabilidad y el compromiso con su función docente su responsabilidad social. Esta competencia esta referido a que en el docente se debe observar una postura crítica frente a todo tipo de prejuicios y estereotipos, manifestando una actitud activa ante situaciones de racismo, inequidad o discriminación, y fomenta disposiciones orientadas a cuestionarlas y transformarlas, desarrollando su práctica profesional conforme a los principios de la ética docente y en cumplimiento de sus deberes profesionales, con el objetivo de garantizar el derecho de todos los estudiantes a una educación equitativa e inclusiva. Aborda los dilemas éticos que surgen en el contexto escolar priorizando criterios ético-sociales y procurando que las normas y regulaciones institucionales se alineen con dichos principios, así impulsa una forma de disciplina sustentada en el desarrollo de la autonomía y la responsabilidad personal, solo si el estudiante logra autonomía se logrará un aprendizaje continuo.

2.2. Marco Conceptual

Trabajo colegiado. "El trabajo colegiado implica el establecimiento de relaciones de colaboración y de trabajo conjunto entre los docentes, con el fin de lograr una mayor eficacia y eficiencia en la tarea educativa. Se trata de una estrategia que tiene como objetivo mejorar la calidad de la enseñanza, promoviendo el intercambio de experiencias y la reflexión colectiva sobre la práctica docente, lo que permite la identificación de fortalezas y debilidades en el proceso educativo, así como la formulación de planes de acción para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes." (Fuentes, 2010, p.15).

Hora colegiada. "La hora colegiada es un espacio de tiempo destinado para que los docentes puedan reunirse y llevar a cabo actividades de planificación, coordinación y evaluación en equipo. Se trata de una estrategia que busca fomentar el trabajo colaborativo entre los profesionales de la educación, con el fin de mejorar la calidad de la enseñanza y optimizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes" (Ministerio de Educación de Argentina, s.f.).

Toma de decisiones. Pérez (2017), considera que la toma de decisiones es "un mecanismo organizacional básico para procurar el logro del objetivo sustancial de todo centro, es decir, la obtención de los aprendizajes" (p. 57).

Evaluación y seguimiento. Para el MINEDU (2019) es un "proceso permanente y sistemático por el cual se recopila, procesa información de manera metódica y rigurosa para conocer, analizar, valorar los aprendizajes, con ello retroalimentar aprendizajes, y tomar decisiones pertinentes y oportunas hacia la enseñanza" (p.17).

Desempeño Docente. Según el MINEDU (2014), "el desempeño como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas, evaluadas y que expresan su competencia" a su vez nos indica que son las "Competencias que se espera que dominen las profesoras y profesores" (p. 24).

Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes. Para el MINEDU (2014) "Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje" (p.25).

Conocimiento de los Contenidos Disciplinares. Para Mujica (2021), se refiere a la compresión que tiene el profesional de los enfoques conceptuales de la materia temática, los cuales forman parte del conocimiento científico.

Planificación Curricular Colegiada. Para MINEDU (2019) es un "proceso racional, flexible, abierto, cíclico y colegiado; constituye un acto creativo reflexivo y crítico que se pone por escrito después de haber pensado, analizado, discernido, elegido y contextualizado" (p. 16).

Recursos educativos. De acuerdo a MINEDU (2019), nos indica que recursos educativos son "elementos fungibles que se utilizan en el desarrollo de actividades educativas y pueden ser de corta duración y los materiales son todos los objetos que se utilizan con una intención pedagógica para el logro de los aprendizajes" (p 48)

Desempeño docente. Como el proceso inherente a la calidad de la educación y el éxito de los estudiantes. El desempeño docente se refiere a la capacidad de los profesores para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva y eficiente, lo que no sólo implica tener conocimientos específicos en su área de enseñanza, sino también la capacidad para diseñar e implementar estrategias didácticas efectivas, establecer relaciones interpersonales positivas con los estudiantes y llevar a cabo una evaluación formativa y sumativa del aprendizaje (UNESCO, 2018).

Habilidades pedagógicas. Destaca su importancia para que los docentes puedan llevar a cabo su tarea educativa de manera efectiva. Se mencionan diversas habilidades pedagógicas que los docentes deben desarrollar para lograr una educación de calidad, entre ellas: la

capacidad para planificar y diseñar estrategias didácticas, la habilidad para seleccionar y utilizar recursos educativos, la capacidad para evaluar el aprendizaje de los estudiantes, la habilidad para crear un ambiente de aprendizaje positivo y motivador, y la habilidad para establecer relaciones interpersonales efectivas con estudiantes, sus familias y otros profesionales de la educación (Ministerio de Educación de Chile, 2013).

2.3. Antecedentes empíricos de la investigación

Para dar inicio al sustento teórico, se ha efectuado una búsqueda de antecedentes que aportan al presente trabajo de investigación; dicha selección se detalla a continuación:

a. Antecedentes Internacionales.

Medina (2017) tiene la investigación intitulada "Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito" Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador, para optar el grado académico de Magister en desarrollo del Talento Humano, donde platean el objetivo general como: determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente donde el tipo de investigación es descriptivo - correlacional, con una población de 50 docentes que se aplicó la técnica de la encuesta para recabar información donde llegaron a las siguientes conclusiones: La medida del clima organizacional se basa en las percepciones de los colaboradores, presumiblemente puede variar entre la percepción de una persona y la percepción de otra sobre un mismo aspecto, y dependiendo de la situación, una misma persona puede hacerlo de diferente manera en diferentes situaciones percibidas por los mismos sujetos de investigación. Al analizar los resultados de dos mediciones, las mismas variables fueron evaluadas por los mismos colaboradores, comparando los resultados de las dos mediciones fueron diferentes, los resultados de la medición del momento 0 mostraron que la variable estándar tuvo un efecto positivo en la variable desempeño docente desarrollo profesional, las variables climáticas que tuvieron un menor impacto positivo en el desarrollo profesional del desempeño en la medición en el momento 1 fue la responsabilidad.

Para Mairena (2015), de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua -Managua, en el estudio "acompañamiento pedagógico y desempeño de los profesores principiantes en departamento de Física y tecnología Educativa de la Facultad de Educación e idiomas". Se encontró que el 25% de los estudiantes no se encuentran satisfechos con la efectividad del docente al inicio de sus actividades de formación profesional, su accionar durante la clase sobre el desarrollo de la clase; El 50% de los estudiantes no avanzan en sus estudios porque solo se enfocan en desarrollo de contenido; El 50% dice estar satisfecho con los recursos y materiales que utilizan para desarrollar el aula. el 65% no está satisfecho; y el 30% está de acuerdo en que representa actitudes, valores y principios éticos.

En la tesis de Serrano (2004), titulada "El trabajo colegiado como medio de formación para maestros de primaria". Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente de Guadalajara, México con motivo de obtener el grado de Maestra en Educación, la cual buscó determinar el trabajo colegiado como medio de formación para maestros del nivel primario para determinar si esto es pertinente en la formación docente en maestros, quienes participaron en la investigación, a través del método etnográfico. La metodología utilizada fue la cuantitativa (Perspectiva etnográfica) porque se buscó resultados cuantificables realizando análisis detallado y profundo, esta investigación servirá de base al desarrollo del presente estudio. El instrumento utilizado fue la grabación y la entrevista, cuya población de estudio en la presente investigación estuvo formada por un grupo de seis maestras, cinco de ellas con edades de entre los 24 y 33 años y una de alrededor de 50 años. Para lograr la meta, es necesario analizar lo que sucede en las sesiones de trabajo en el nivel universitario para determinar si el trabajo es viable o no, si contribuye a la formación, ya que mediante estas sesiones se percibe la mayor integración y si son capaces de abordar los problemas de diversas situaciones con decisión y confianza.

b. Antecedentes Nacionales.

De la revisión de investigaciones nacionales tenemos a:

Rosario (2017) realizo el trabajo titulado "La gestión educativa y el desempeño docente de

educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima" *Estudio realizado* En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Post grado, para optar el grado académico de Magister en Educación, con la mención en: Gestión de la educación, cuyo objetivo fue determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en la educación secundaria de la Institución Educativa, en donde la metodología utilizada es de tipo de investigación básica, descriptiva y correlacional, en donde el tamaño de la muestra está conformado por 275 docentes, estudiantes, administrativos y padres de familia, la técnica que utilizo fue la encuesta, donde se llego a las siguientes conclusiones: sí existe una correlación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra, un nivel de 0.837, la significancia es p = 0.000< 0.05 donde se acepta la hipótesis alterna, entonces, se afirma que si existe un nivel de relación significativa y positiva alta entre ambas variables.

Chaparro (2019) realizo el trabajo intitulado "La Gestión Educativa y su relación con el Desempeño Docente, trabajo realizado en la Institución Educativa emblemática Clorinda Matto de Turner, Cusco" este trabajo de investigación se realizó, en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en la Escuela de Post Grado, lograr el Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Gestión y Administración Educativa, su objetivo fue Establecer si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Clorinda Matto de Turner donde el tipo del trabajo de investigación es descriptiva – correlacional, de diseño no experimental transversal, en donde aplico encuestas a una muestra de 91 docentes, después de ello se llegaron a las siguientes conclusiones: sí existe una correlación significativa entre gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria en la Institución educativa

Clorinda Matto de Turner, se halló una correlación significativa de 0.828, la significancia es p = 0.000< 0.05 lo que significa que se acepta la hipótesis general y se afirma que existe una relación significativa y positiva fuerte entre ambas variables.

c. Antecedentes Locales.

Estudios locales sobre el tema de investigación se considera a:

Flores (2021), en su tesis denominada *"Trabajo Colegiado y Desempeño Docente en tres Instituciones Educativas de Calca. Cusco, 2021".* Para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. La presente investigación tiene por objetivo determinar la influencia del trabajo colegiado en el desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021, cuya metodología fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de nivel explicativo y de diseño no experimental correlacional causal, donde el tamaño muestral fue de 84 docentes de tres instituciones educativas de Calca y con muestreo probabilístico estratificado se determinó la muestra de 70 docentes. Los resultados obtenidos permitieron afirmar que el 11,4% de docentes manifestó que el trabajo colegiado es un apoyo moderado y el 88,6% eficiente, además el 5,7% mencionó tener un desempeño docente medio y el 94,3% alto. Además, el informe de ajuste de modelo, mostró una significancia de 0,000 < 0,05; por tanto, se rechazó la hipótesis nula, además el Pseudo R2 de Cox y Snell, dio a entender que el trabajo colegiado explica el 24,4% del desempeño docente y según Nagelkerke el 68,8%., concluyendo que el trabajo colegiado influye significativamente en el desempeño docente, en la adecuación y/o adaptación de actividades y materiales, en el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante, en el trabajo en pares y coordinación con el personal directivo.

Ramírez (2023), El presente trabajo de investigación que lleva como título *"Trabajo colegiado y práctica pedagógica en docentes de dos instituciones educativas de Talavera. Apurímac, 2021"*, para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, tuvo como finalidad determinar la influencia del trabajo colegiado en la práctica pedagógica en docentes de dos instituciones educativas de Talavera. Apurímac, 2021. De tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de nivel explicativo y de diseño no experimental correlacional causal, el cual contó con 52 docentes como muestra, a quienes se les aplicó dos cuestionarios como instrumentos para recabar información los cuales fueron validados por expertos y mediante el coeficiente de Cronbach determinado su

confiabilidad. Sobre los resultados, se puede afirmar que del 100% de docentes participantes, el 38,5% señaló que el trabajo colegiado es percibido en el nivel moderado y el 61,5% en nivel eficiente, además, el 19,2% señaló que la práctica pedagógica se ubica en nivel medio y el 80,8% en nivel alto, por otro lado, los hallazgos mostrados en el informe de ajuste permiten deducir que la significancia fue de 0,024 < 0,05, por tanto, se rechazó la hipótesis nula, además según Cox y Snell, la variabilidad de la práctica pedagógica es debido al 9,3% del trabajo colegiado y de acuerdo a Nagelkerke el 15,0%, por tanto se concluye que el trabajo colegiado influye significativamente sobre la práctica pedagógica.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis.

3.1.1. Hipótesis general.

- El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas.

- El trabajo colegiado se tiene una relación alta con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.
- El trabajo colegiado se relaciona de manera significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.
- En el trabajo colegiado existe una relación con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.
- El trabajo colegiado se relaciona de manera directa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.
- El trabajo colegiado se relaciona con la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.

3.1.3 Identificación de variables e indicadores.

Variable 1: Trabajo colegiado

Dimensiones:

- Interdependencia Positiva Docente
- Responsabilidad al Colegiado
- Habilidades de Relaciones Sociales
- Interacción Docente
- Procesamiento de Grupo

Variable 2: Desempeño docente

Dimensiones

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- Emocionalidad

3.1.4. Operacionalización de variables

Tabla 2. Operacionalización de variables de estudio

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Trabajo colegiado	Interdependencia Positiva Docente	• Objetivos claros • Temas de interés común • Compromiso con el trabajo colegiado • Disposición al trabajo colaborativo
	Responsabilidad al Colegiado	• Participación equitativa de los integrantes • Participación individual y reconocimiento del grupo • Registro de acuerdos y logros • Se comparte experiencias exitosas. • Comunicación democrática
	Habilidades de Relaciones Sociales	• Nivel de participación en el colegiado • Participación proactiva • Cumplimiento en el trabajo encomendado • Respeto de opiniones en el grupo
	Interacción Docente	• Promoción del autoaprendizaje • Conocimientos adquiridos en la práxis pedagógica • Compromiso para alcanzar los objetivos trazados • Trabajo colaborativo entre docentes • Acceso a la información del colegiado.
	Procesamiento de Grupo	• Aporte al logro de las metas • Mejora de las relaciones interpersonales • Aportes grupales en la mejora de la práctica docente • Reflexión sobre el trabajo realizado.
Variable 2: Desempeño laboral	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	• Conocimiento y comprensión de las características del estudiante y su contexto. • Conocimiento de los contenidos disciplinares, enfoques y proceso pedagógicos. • Planificación curricular colegiada. • Uso de recursos educativos • Evaluación curricular permanente.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	• Clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad. • Conducción del proceso de enseñanza aprendizaje. • Estrategias que conduzcan a la solución de problemas. • Evaluación de los aprendizajes.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	• Participación activa, democrática y crítica en la gestión de la escuela • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones.
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	• Reflexión sobre su práctica y experiencia institucional sobre los procesos de aprendizaje continuo. • Ejercicio de la profesión desde una ética y respeto de los derechos fundamentales de la persona.
	Emocionalidad	• Vocación pedagógica. • Autoestima. • Capacidad para actuar con justicia, y realismo. • Nivel de satisfacción con la labor que realiza

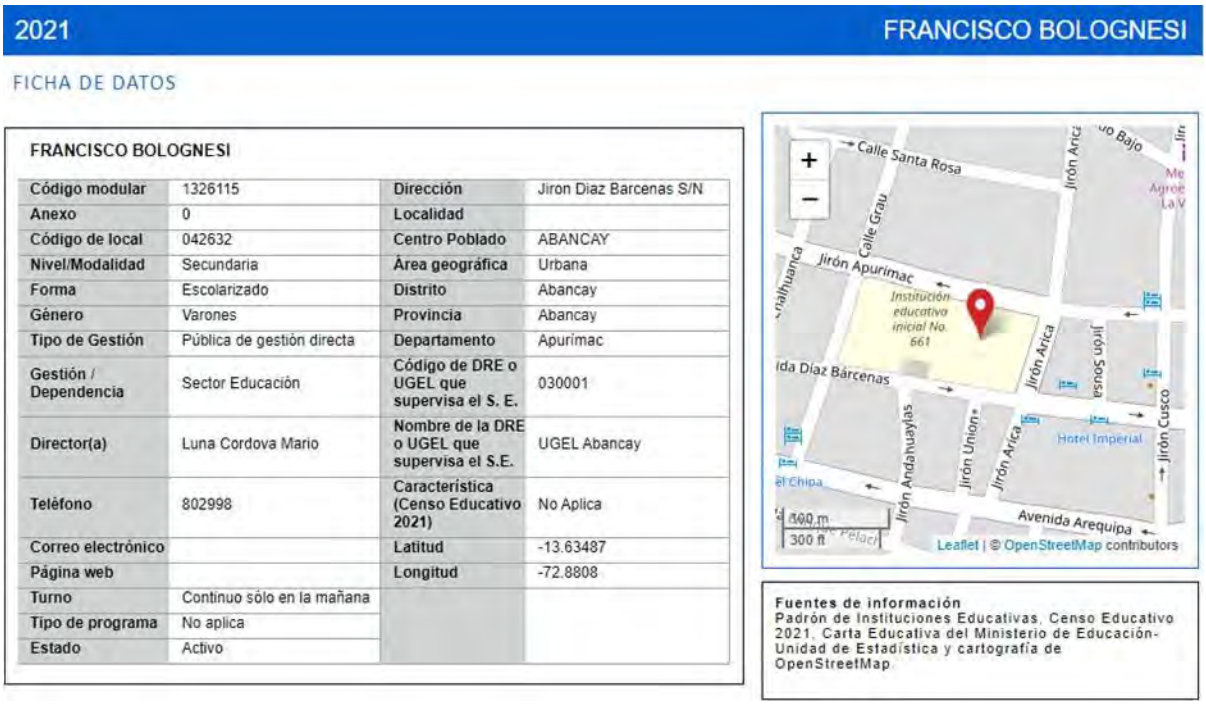
Nota. Matriz de operacionalización de variables elaborado por la investigadora.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio: Localización Política y Geográfica

El ámbito de estudio está localizado en la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, se encuentra en la ciudad de Abancay, capital de la provincia del mismo nombre. A continuación, se detalla en la siguiente figura:

Figura 1. Carta estadística y cartográfica de la Institución Educativa Secundaria JEC Francisco Bolognesi.



Nota: Fuente de información Padrón de Institución Educativa, Censo Educativo 2021. Carta Educativa del Ministerio de Educación Unidad de Estadística y cartografía de OpenStreeTmap

La ciudad de Abancay se encuentra ubicada al sur este de los andes centrales del Perú, entre los paralelos 13° 63' 48" Latitud sur y 72° 88' 08" Longitud Oeste. Está situada a 2.377 msnm en la vertiente oriental de los Andes. Su superficie territorial es de 3447.13 Km2 que corresponde al 16.50% del territorio regional. La provincia de Abancay es capital del Departamento de Apurímac y está constituida por nueve distritos: Abancay, Curahuasi, Huanipaca, San Pedro de Cachora, Tamburco, Lambrama, Circa, Chacoche, Pichirhua. (Plan de Desarrollo Concertado de la provincia de Abancay, 2021)

Políticamente la provincia de Abancay, limita:

Por el Norte : Provincias de Anta y la Convención del Cusco

Por el Sur : Provincia de Antabamba

Por el Este : Provincias de Grau y Cotabambas

Por el Oeste : Provincias de Andahuaylas y Aymaraes

La Provincia de Abancay, donde se ubica la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi. La característica geográfica de la provincia muestra diferentes rasgos físicos que son el resultado de la interacción de diversos factores estáticos como litológicos, tectónicos, y los factores dinámicos como: climáticos, degradación y agradación, que a través del tiempo han modelado estos paisajes. Las formas paisajísticas de nivel mayor, a su vez presentan formas y características particulares de relieve, litología y procesos formativos independientes y diferentes, que determinan las Unidades Elementales de Análisis Fisiográfico, denominados Unidades de Paisaje (Unidades Fisiográficas). Estos relieves, presentan diversos rangos de pendientes, desde relieves llanos de 0 a 4 % (0 a 2°), relieves escarpados e inclusive hasta casi verticales, mayores a 75 % (más de 36°).

4.2. Tipo y nivel de investigación.

4.2.1. Tipo de investigación.

La investigación se enmarca dentro de un tipo de investigación básico puro. Según Arias (2021). La "investigación pura, en este tipo de investigación no resuelve ningún problema inmediato, más bien, sirve de base teórica para otros tipos de investigación" (p. 68).

Refiere el autor a una investigación pura, se caracteriza por buscar conocimientos sin la intención de resolver problemas inmediatos. Esta investigación se centra en la generación de nuevos conocimientos y la construcción de teorías, sin necesidad de aplicarlos inmediatamente en la solución de problemas específicos. La cita destaca que este tipo de investigación es importante porque proporciona una base teórica sólida para otros tipos de investigación, como

la investigación aplicada o la investigación de desarrollo. Es decir, la investigación pura proporciona el conocimiento y la comprensión necesarios para que otros investigadores puedan aplicar ese conocimiento en la resolución de problemas prácticos.

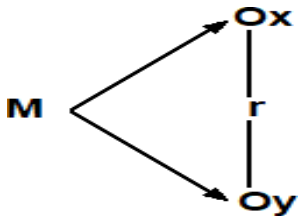
4.2.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación se encuentra en la correlación de dos variables. "La investigación correlacional se centra en la medición del grado de relación entre dos o más variables, sin la manipulación experimental de ninguna de ellas. El objetivo principal de este tipo de investigación es establecer la existencia, dirección y magnitud de la relación entre variables, sin necesidad de establecer una relación de causa y efecto entre ellas" (Hernández et al., 2014, p. 67).

4.2.3. Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación corresponde al diseño no experimental donde sostiene Hernández y Mendoza (2018) que el diseño de investigación no experimental se realiza sin manipular, controlar deliberadamente las variables. Es decir, en estos estudios, no cambia intencionalmente las variables independientes para ver su efecto en otras variables. Lo que hace en la investigación no experimental es de interpretar, observar o medir fenómenos y variables que ocurren en ambientes naturales para poder llegar a una conclusión y analizarlos. En consecuencia, el presente estudio es transversal donde se utiliza para observar y analizar en un momento exacto del estudio, por lo que explica las razones y la relación que existe entre las variables en un tiempo determinado en este caso de la variable trabajo colegiado y desempeño docente, es analizar su incidencia e interrelaciones en un momento dado, en el año 2022.

Por lo tanto, responde a un estudio no experimental - transversal y de nivel correlacional, conformado de la siguiente manera:



Donde:

M : La muestra de estudio

Ox : Variable 1 (Trabajo colegiado)

Oy : Variable 2 (Desempeño docente)

r : Nivel de relación entre las variables

4.3. Unidad de análisis.

La unidad de análisis para la investigación está integrada por los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay.

4.4. Población de estudio.

"La población de una investigación es el conjunto completo de personas, objetos o eventos que comparten alguna característica común y que son de interés para el investigador. La población se define en términos de inclusión y exclusión de las unidades de análisis, lo que permite establecer los límites del estudio" (Babbie, 2017, p. 120).

La población de estudio está constituida por 36 docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Abancay

Tabla 3. Población de estudio

Código modular	Código local	Nombre de la IE	N° de docentes	
			Varones	Mujeres
1326115	042632	Francisco Bolognesi	19	17
Total			36	

Nota. De acuerdo a los datos de ESCALE. Estadística Ministerio de Educación.

4.5. Tamaño de muestra

"Una muestra es un subconjunto de la población que se selecciona para ser estudiado con el fin de hacer inferencias sobre la población en general. La muestra debe ser representativa de la población en cuanto a las características relevantes para la investigación y debe ser lo suficientemente grande para permitir una precisión adecuada en las inferencias" (Bryman, 2017, p. 135).

La muestra está integrada por 36 docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi de la ciudad de Abancay.

Tabla 4. Muestra de estudio

Código modular	Código local	Nombre de la IE	N° de docentes	
			Varones	Mujeres
1326115	042632	Francisco Bolognesi	19	17
Total			36	

Nota. De acuerdo a los datos de ESCALE. Estadística de la Calidad Educativa.

4.6. Técnicas de selección de muestra.

El tipo del muestreo de la investigación será no probabilístico intencional. "El muestreo no probabilístico de tipo intencional se caracteriza por la selección de los casos o unidades de análisis de manera deliberada y no aleatoria, en función de las características que el investigador considera relevantes para el estudio. Este tipo de muestreo es apropiado cuando se busca estudiar casos que presenten características especiales o cuando no se dispone de información completa acerca de la población" (Hernández et al., 2014, p. 357).

4.7. Técnicas de recolección de información.

"Las técnicas de recolección de información son herramientas utilizadas para obtener datos empíricos en una investigación. Algunas de las técnicas más comunes incluyen la entrevista, el cuestionario, la observación, la encuesta y el análisis documental. Cada técnica tiene sus propias ventajas y desventajas, y la elección de una técnica en particular dependerá

de los objetivos de la investigación, la naturaleza de los datos que se buscan y las limitaciones de tiempo y recursos" (Bryman, 2016, p. 210).

Para realizar el trabajo de investigación se utilizará la siguiente técnica e instrumento de recolección de información:

Tabla 5. Técnicas e Instrumentos de recojo de información

Técnicas	Instrumentos
– Encuesta	– Cuestionario sobre el Trabajo colegiado – Cuestionario sobre Desempeño docente

Nota. Elaboración propia.

En cuanto a la técnica de la encuesta, según Hernández et al. (2014), "es una de las técnicas de recolección de información más usadas, la encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas" (p. 194).

Arias (2012), "una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular" (p.72). la encuesta como una técnica comúnmente utilizada para recopilar información, donde se elabora un cuestionario o conjunto de preguntas para obtener información de las personas. Esta técnica es ampliamente utilizada en investigación social, ya que permite a los investigadores obtener información de un gran número de personas en un corto período de tiempo. La encuesta puede ser utilizada para obtener información sobre una amplia gama de temas, desde opiniones y actitudes hasta comportamientos y características demográficas.

Para Meneses (2016), es una "herramienta que permite al científico social plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, o el conjunto de pasos organizados para su diseño y administración, y para la recogida de los datos obtenidos" (p.9). El autor refiere a la encuesta como una herramienta que puede ser

utilizada por los científicos sociales para obtener información estructurada sobre un grupo de personas a través de un conjunto de preguntas predefinidas. Esta herramienta también implica un proceso organizado que incluye la planificación, diseño y administración de la encuesta, así como la recopilación y análisis de los datos obtenidos. La encuesta es una técnica valiosa para la investigación social, ya que puede proporcionar información detallada y cuantitativa sobre una población objetivo en un corto período de tiempo. Además, la estructuración de las preguntas puede garantizar la objetividad y la consistencia en la recopilación de datos.

Sobre el instrumento del cuestionario para Fontana & Frey (2018). Es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas destinadas a recopilar información de los encuestados. El cuestionario se considera como una especie de entrevista escrita que puede ser administrada en diferentes formatos, como encuestas en línea, en papel y lápiz o por teléfono. El cuestionario es una herramienta valiosa en la investigación social, ya que permite a los investigadores obtener información de un gran número de personas de manera estructurada y objetiva, lo que puede facilitar el análisis posterior de los datos.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información.

Para poder realizar el análisis e interpretación de los datos primero se aplicará la encuesta de acuerdo a la muestra indicada, seguidamente será llenará el cuestionario por parte de los trabajadores de la Institución Educativa de Jornada Escolar completa Francisco Bolognesi, luego se vaciarán los datos obtenidos en el software Excel para luego ser tabulados la información del cuestionario donde se obtendrán tablas y figuras según corresponde a los ítems de cada pregunta; asimismo se utilizara el software SPSS V.24, donde nos ayudará al análisis e interpretación de la información que ayudará a resolver la realidad problemática de este estudio. Lo cual permitirá consultar datos y formular hipótesis de forma rápida ejecutar procedimientos para aclarar las relaciones entre variables, identificar tendencias y realizar predicciones.

4.9. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), las hipótesis de trabajo son explicaciones tentativas del fenómeno o problema investigado formuladas como proposiciones o afirmaciones y constituyen las guías de un estudio" (p. 124). Para el autor las hipótesis de trabajo son explicaciones preliminares y provisionales del fenómeno o problema investigado, que se formulan como proposiciones o afirmaciones. Estas hipótesis sirven como guías para llevar a cabo un estudio y pueden ayudar a los investigadores a identificar las variables y relaciones clave que deben analizar. En resumen, las hipótesis de trabajo son una herramienta fundamental en la investigación, ya que permiten a los investigadores centrar su atención en aspectos específicos del fenómeno o problema que están estudiando y proporcionan una base para la recopilación y análisis de datos.

Para Bernal (2010), "es una suposición o solución anticipada al problema objeto de la investigación y, por tanto, la tarea del investigador debe orientarse a probar tal suposición o hipótesis" (p.136). El autor se centra en la premisa que una hipótesis es una suposición o solución anticipada al problema que se está investigando. En otras palabras, es una afirmación provisional que se formula con el fin de explicar el fenómeno que se está estudiando. La tarea del investigador es probar la hipótesis, es decir, comprobar su veracidad o falsedad a través de la recopilación y análisis de datos. De esta manera, la hipótesis sirve como guía para el estudio y ayuda a enfocar la investigación en aspectos específicos del problema. En resumen, la cita destaca la importancia de las hipótesis en la investigación y cómo estas pueden ayudar al investigador a establecer objetivos claros y precisos para su estudio.

Berardi (2015) "conocer la realidad de modo imparcial ya que los datos provienen de conceptos y variables, visto esto como un mecanismo objetivo de conocimiento" (p. 49). De acuerdo a Berardi, es importante conocer la realidad de manera imparcial en la investigación; esto significa que los datos deben ser recopilados y analizados de manera objetiva y sin

prejuicios para obtener un conocimiento confiable y válido. Además, Berardi señala que estos datos se obtienen a partir de conceptos y variables, que son elementos fundamentales en la investigación y en la construcción de teorías. De esta manera, la investigación se convierte en un mecanismo objetivo de conocimiento que permite obtener información valiosa sobre el fenómeno que se está estudiando. En resumen, la cita resalta la importancia de la objetividad en la investigación y cómo esto es esencial para obtener un conocimiento riguroso y válido sobre la realidad que se está investigando.

Se aplicará para demostrar la verdad o la falsedad de la hipótesis planteada al problema de investigación, se examinará toda la muestra, de quien se demostrará la probabilidad del valor de significación falsa o verdadera. Así mismo se tomará en cuenta el analizar los resultados obtenidos y su relación con las hipótesis planteadas, la interpretar los resultados y explicar cómo se relacionan con la literatura revisada y la discusión de las limitaciones del estudio y posibles direcciones futuras de investigación. Los resultados serán producto la prueba de Tau b de Kendall, el resultado permitirá obtener el nivel de relación entre las variables y dimensiones.

Validez y Confiabilidad de Instrumentos

Se realizó la validación de contenidos de los instrumentos, mediante la técnica de juicio de expertos.

Tabla 6. Informe de Evaluadores

N°	Nombres y Apellidos	Especialidad	Porcentaje de validación
1	Juan de la Cruz Bedoya Mendoza	Dr. En Educación Maestro en Educación Docente de la UNSAAC	80 %
2	Elias Antonio Mendoza Alarcon	Dr. En Educación Maestro en Gerencia de la Educación, Docente de la UNSAAC	85 %

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 6, los expertos invitados a participar en la investigación, confirman que la validez de forma, contenido y estructura de los instrumentos de recolección de datos tienen una calificación del 75 %.

Tabla 7. Valoración de Variables y Dimensiones

TECNICAS	**INSTRUMENTOS**	**VALORACION /DIMENSIONES**
Encuesta	Trabajo colegiado docente	1= Nunca 2= A veces 3= Casi siempre 4= Siempre
Encuesta	Desempeño docente	1= Nunca 2= A veces 3= Casi siempre 4= Siempre

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de confiabilidad

La confiabilidad es muy alta (0.940) así como detalla líneas abajo, por ello la consistencia interna de un test se define como el grado en que distintos subconjuntos de preguntas o considerandos miden un rasgo o comportamiento homogéneo. (Hernandez et. al, 2014).

Alfa de Cronbach:

"Con ello evaluaremos la confiabilidad de las preguntas o ítems es común emplear el coeficiente alfa de Cronbach cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas; El coeficiente α de Cronbach puede ser calculado por medio de la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total. Para calcular el coeficiente de confiabilidad" se usó el "coeficiente alfa de Cronbach (α)" Córdova (2009), cuya ecuación es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$$

Donde:

α: Coeficiente de confiabilidad de la prueba o cuestionario

k: Número de ítems del instrumento

S_t^2: Varianza total del instrumento.

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.

Tabla 8. Criterios para evaluar la confiabilidad de las preguntas o ítems "Coeficiente Alfa de Cronbach (α)"

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: (Hernández et. al, 2014).

Tabla 9. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,940	52

Fuente: Cuestionario.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

La presentación de resultados del presente trabajo de investigación, se aplicó a 36 docentes de La Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023**;** donde se presentó un cuestionario de 52 ítems.

Los resultados fueron procesados en el paquete estadístico para las ciencias sociales conocidas como el software SPSS, en su versión 25, datos obtenidos de acuerdo a la aplicación de los instrumentos de investigación.

Los instrumentos para recolectar datos corresponden al cuestionario, que fueron aplicados a los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023. que está conformado por 52 ítems distribuidos en dimensiones, según cada variable:

- Para la variable Trabajo colegiado docente sus dimensiones son: Interdependencia positiva (4 ítems), responsabilidad al colegio (6 ítems), habilidades de relaciones sociales (4 ítems) interacción docente (5 ítems) y procesamiento de grupo (4).
- Para la variable desempeño laboral y sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (7 ítems), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (8 ítems), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (4 ítems) desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (4 ítems) y emocionalidad (5). Para el análisis e interpretación se realizó de todo el instrumento aplicado y a nivel de cada ítem planteado en función de las variables y dimensiones plasmadas, utilizando para ello la tabla de frecuencias y las figuras respectivamente.

Asimismo, para la interpretación de resultados se han considerado también las tablas y figuras que representan los porcentajes obtenidos por dimensión y variable que responden a los problemas, objetivos e hipótesis de la investigación.

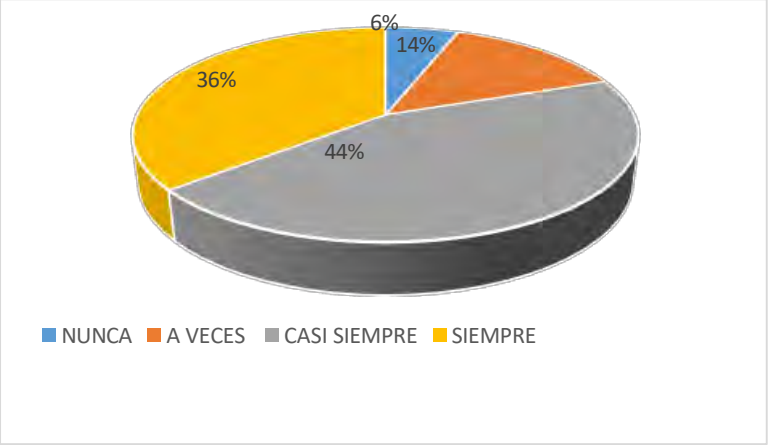
5.1.1. Resultados de la variable de estudios (V1)

Tabla 10. Trabajo colegiado docente

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	2	6%
A VECES	5	14%
CASI SIEMPRE	16	44%
SIEMPRE	13	36%
TOTAL	36	100%

Nota: Cuestionario

Figura 2. Trabajo colegiado docente



Nota. Tabla 10. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la lectura de la tabla 10 y figura 2. Se tienen los siguientes resultados: el 44 % de los docentes encuestados manifiesta que casi siempre toman en cuenta el Trabajo Colegiado, el 36% siempre, el 14% a veces consideran y en un mínimo portaje que es del 6% indican que nunca consideran el trabajo colegiado.

Estos resultados evidencian que los profesores de la I.E. Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, afirman que practican el trabajo colegiado que hoy en día es muy importante en el cumplimiento de objetivos institucionales y el cumplimiento de los compromisos asumidos, donde además se toma en consideración la interdependencia positiva, responsabilidades, habilidades de relaciones sociales, interacción docente y procesamiento de grupo.

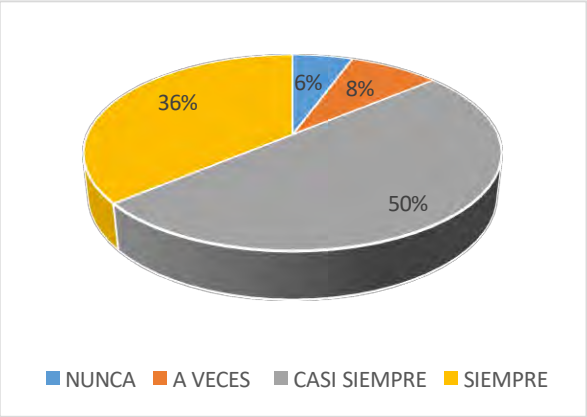
Dimensión:

Tabla 11. Independencia positiva

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	2	6%
A VECES	3	8%
CASI SIEMPRE	18	50%
SIEMPRE	13	36%
TOTAL	36	100%

Nota: Cuestionario

Figura 3. Independencia positiva



Nota. Tabla 11. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De la lectura de la tabla 11 y figura 3. Se desprende los siguientes resultados: el 50 % de los docentes encuestados manifiesta que casi siempre toman en consideración la interdependencia positiva, el 36% siempre, el 8% a veces consideran y en un mínimo portaje que es del 6% indican que nunca consideran la interdependencia positiva.

De acuerdo a los resultados obtenidos se observó, que la interdependencia positiva es un elemento fundamental, que coadyuva en la interrelación entre los docentes que trabajan de manera colegiada, que está basada en la idea de que el éxito de del grupo depende del esfuerzo y la contribución de cada miembro, donde se incentiva el apoyo mutuo y la responsabilidad compartida así mejorar el desempeño docente.

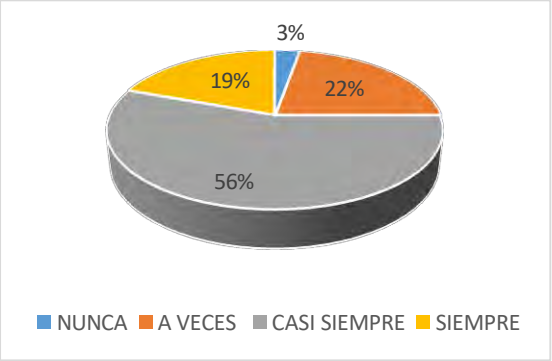
Dimensión:

Tabla 12. Responsabilidad al colegio

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	1	3%
A VECES	8	22%
CASI SIEMPRE	20	56%
SIEMPRE	7	19%
TOTAL	36	100%

Nota: Cuestionario

Figura 4. Responsabilidad al colegio



Nota. Tabla 12. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

De acuerdo a lo observado en la tabla 12 y figura 4. Se tuvo lo siguiente: el 56 % de los docentes encuestados manifiestan que casi siempre toman en consideración la responsabilidad al colegio, el 22% a veces, el 19% siempre consideran y del 3% indican que nunca consideran la responsabilidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observó que los profesores de la I.E. Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi fomentan la responsabilidad en el colegio, lo que significa establecen metas, expectativas claras y medibles para su escuela, su personal y sus estudiantes y están alineados con su visión, misión y valores. En este sentido la escuela tiene la responsabilidad de ofrecer una educación que no solo abarque los conocimientos académicos, sino también el desarrollo de habilidades sociales, emocionales, cognitivas y éticas. El objetivo es formar personas completas y competentes en todos los aspectos de la vida.

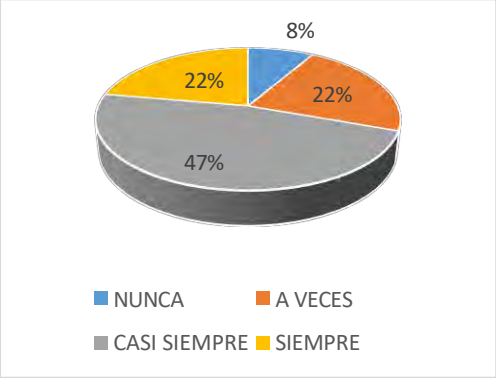
Dimensión:

Tabla 13. Habilidades de Relaciones sociales

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	3	8%
A VECES	8	22%
CASI SIEMPRE	17	47%
SIEMPRE	8	22%
TOTAL	36	100%

Nota: Cuestionario

Figura 5. Habilidades de Relaciones sociales



Nota. Tabla 13. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Los resultados de la tabla 13 y figura 5. Se observa lo siguiente: el 47 % de los docentes encuestados manifiestan que casi siempre es importante las relaciones sociales, el 22% indican entre a veces y siempre respectivamente es importante las habilidades y el 8 % dice que nunca consideran dichas habilidades.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observó que el desarrollo de las relaciones sociales en los docentes es muy importante en el proceso educativo, implicando que es el conjunto de capacidades y conductas permiten interactuar y relacionarse de manera efectiva y satisfactoria con los alumnos, que permite el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación efectiva en el entorno laboral; donde al desarrollarlas, mejoran las relaciones interpersonales y alcanzar metas propuestas y disfrutar de un mayor bienestar emocional.

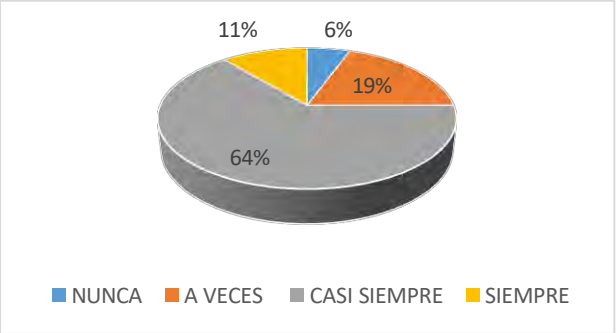
Dimensión:

Tabla 14. Interacción docente

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	2	6%
A VECES	7	19%
CASI SIEMPRE	23	64%
SIEMPRE	4	11%
TOTAL	36	100%

Nota: Cuestionario

Figura 6. Interacción docente



Nota. Tabla 14. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Los resultados de la tabla 14 y figura 6. muestran los resultados para la dimensión interacción docente, donde se observa que el 64% de los encuestados manifiestan que casi siempre, consideran que es muy importante la interacción docente, el 19 % a veces lo toman en cuenta, el 11% siempre y en menor porcentaje que es 6% indican que nunca lo consideran. De acuerdo a los resultados que se observan de la encuesta significa que en la IE Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, toman en cuenta la interacción docente, lo que significa la existencia de un proceso dinámico y bidireccional que ocurre entre el docente y los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta interacción no solo implica la transmisión de conocimientos, sino también la construcción conjunta de significados, la creación de un ambiente de aprendizaje activo y la estimulación del pensamiento crítico de los estudiantes.

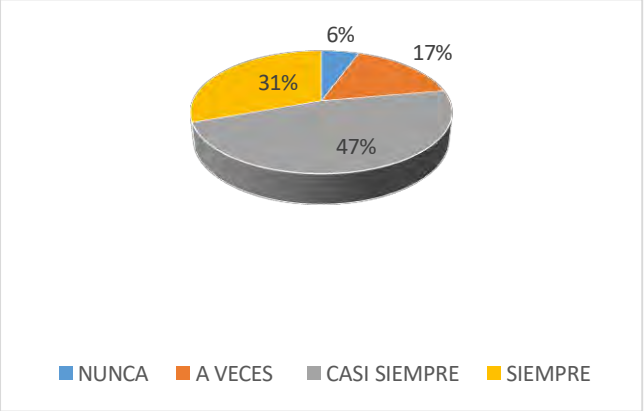
Dimensión:

Tabla 15. Procesamiento de grupo

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	2	6%
A VECES	6	17%
CASI SIEMPRE	17	47%
SIEMPRE	11	31%
TOTAL	36	100%

Nota: Cuestionario

Figura 7. Procesamiento de grupo



Nota. Tabla 15. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Según lo observado en la tabla 15 y figura 7. Se tiene que el 47% de los docentes encuestados indican que casi siempre toman en cuenta el procesamiento de grupo, el 31% manifiestan siempre, el 17% que representa a 6 personas dicen a veces y en un mínimo porcentaje que es del 6% nunca.

De acuerdo a los resultados se observa que los docentes de la I.E. Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, manifiestan que el procesamiento de grupo implica observar y comprender cómo las personas se relacionan y cómo estas relaciones afectan el desempeño colectivo y el bienestar individual, lo que coadyuba a tomar decisiones, resolver conflictos y apoyo mutuo, todo ello ayuda a una experiencia colectiva.

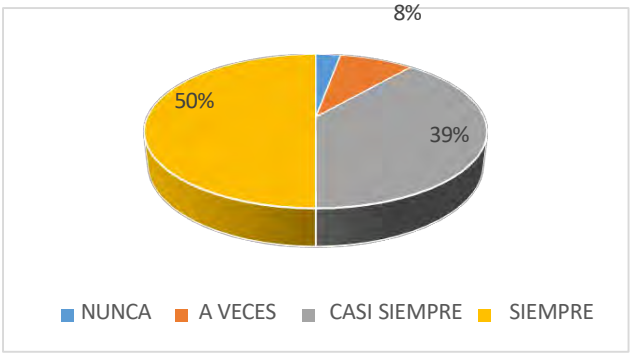
5.1.2. Resultados de la variable de estudios (V2)

Tabla 16. Desempeño docente

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	1	3%
A VECES	3	8%
CASI SIEMPRE	14	39%
SIEMPRE	18	50%
TOTAL	36	100%

Nota: Cuestionario

Figura 8. Desempeño docente



Nota. Tabla 16. Elaboración propia

Análisis e interpretación.

De acuerdo a los datos de la tabla 16 y figura 8. El 50 % de los encuestados manifiesta que el Trabajo Colegiado es una estrategia considerada siempre como parte del trabajo pedagógico, esta estrategia permite que los maestros puedan compartir sus experiencias pedagógicas en espacios democráticos y multidisciplinares lo que contribuye en un buen desempeño docente.

Para mejorar el desempeño docente no solo basta de la formación o preparación académica, sino, que requiere nutrirse de la experiencia laboral la misma que en los espacios de trabajo colegiado suelen fortalecerse al compartir prácticas, métodos de trabajo e interacción con los estudiantes, lo que fortalece la gestión y el desarrollo de aprendizajes.

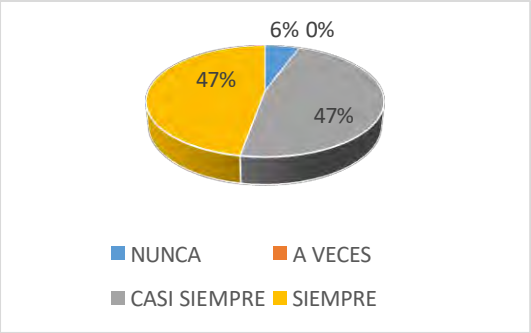
Dimensión:

Tabla 17. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	2	6%
A VECES	0	0%
CASI SIEMPRE	17	47%
SIEMPRE	17	47%
TOTAL	36	100%

Nota: Cuestionario

Figura 9. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Nota. Tabla 17. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los datos y la tabla 17 y figura 9. Evidencian que el 47% de los docentes consideran la preparación para los aprendizajes, mientras que el 6% menciona que nunca planifican las sesiones de aprendizajes.

Los datos evidencian que los maestros encuestados planifican el trabajo pedagógico, partiendo del conocimiento de las demandas y exigencias de los estudiantes, el discernimiento del funcionamiento cultural y social del entorno estudiantil le permite planificar, diversificar, contextualizar y comprender al currículo vigente para adecuar los contenidos curriculares a la generación de aprendizajes. Esto datos demuestran que los maestros dominan diversas formas de planificación, contenidos pedagógicos y disciplinares, además hacen uso de materiales educativos, aplican estrategias y evaluaciones para diseñar experiencias de aprendizajes que respondan a la diversidad de contextos, centrando en la generación de aprendizajes, teniendo

como principio el uso y generación de conocimiento.

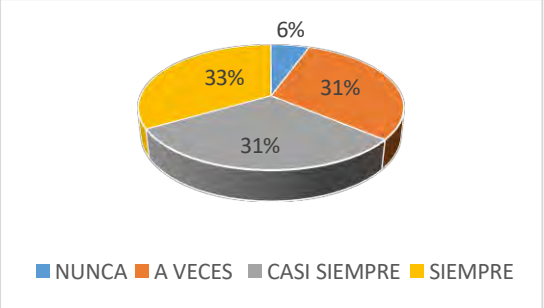
Dimensión:

Tabla 18. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	2	6%
A VECES	11	31%
CASI SIEMPRE	11	31%
SIEMPRE	12	33%
TOTAL	36	100%

Nota: Cuestionario

Figura 10. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Nota. Tabla 18. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados de la tabla 18 y figura 10. Muestran que el 33% de los docentes encuestados facilitan los aprendizajes a los estudiantes siempre, mientras que el 6% de docentes indica que nunca crean situaciones concretas para que los discentes aprendan a aprender.

Los maestros de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi de Abancay, ofrecen a sus estudiantes experiencias de aprendizajes significativas y retadoras planificadas de forma colegiada, creando un clima socioemocional propicio para el desarrollo de aprendizajes donde el estudiante de forma autónoma crea sus experiencias cognitivas considerando sus saberes, su cultura e idioma para responder a desafíos reales o simulados; de esta forma el maestro pasa de ser transmisor del conocimiento a ser mediador transcendental del proceso de enseñanza y aprendizaje, además los datos evidencian que aplican una evaluación centrada en las necesidades de aprendizaje y la retroalimentación

auxilia al logro de aprendizajes.

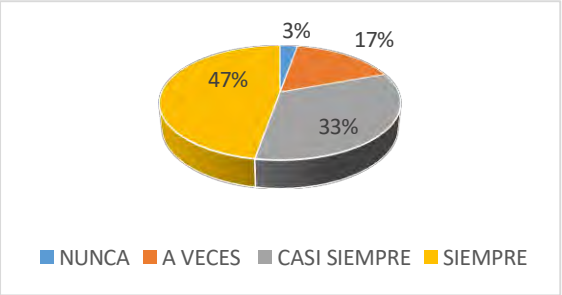
Dimensión:

Tabla19. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	1	3%
A VECES	6	17%
CASI SIEMPRE	12	33%
SIEMPRE	17	47%
TOTAL	36	100%

Nota: Cuestionario

Figura 11. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota. Tabla 19. Elaboración propia

Análisis e interpretación

De acuerdo a la tabla 19 y figura 11. Se evidencia que el 47% de los docentes encuestados manifiestan que siempre participan en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, mientras que el 17% de los encuestados dice a veces participar en la gestión de la Institución Educativa y el 3% que equivale a 1 maestro dice nunca participar en la gestión de la escuela.

Los datos evidencian el compromiso del docente con el funcionamiento, organización y toma de decisiones de la Institución Educativa, esto significa que los maestros participan activamente en la construcción y revisión de los documentos de gestión vinculándose a la comunidad a través de los enfoques transversales lo que permite la construcción de un entorno seguro, colaborador, consiste también en enlazar la escuela a la familia con el único fin de mejorar los aprendizajes, aprovechando sus saberes, la cultura, costumbres, recursos; esta relación permite proveer aprendizajes significativos al establecer el diálogo respetuoso con los

saberes y valoración a la comunidad. Además, el maestro debe informar de los resultados de aprendizajes de modo oportuno.

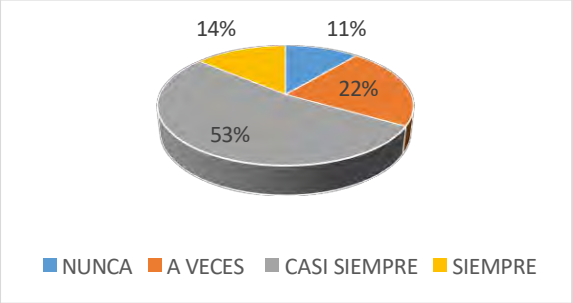
Dimensión:

Tabla 20. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	4	11%
A VECES	8	22%
CASI SIEMPRE	19	53%
SIEMPRE	5	14%
TOTAL	36	100%

Nota: Cuestionario

Figura 12. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Nota. Tabla 20. Elaboración propia

Análisis e interpretación.

Los resultados de tabla 20 y figura 12. Se observa que el 53% de los docentes encuestados casi siempre se preocupan de su profesionalidad e identidad docente, mientras que el 11% de los encuestados nunca se preocupan del desarrollo profesional y de su identidad y otros 14% dice siempre considerar su preparación e identidad.

Se observa que los docentes reflexionan sobre su ejercicio profesional, así como de su actuar ético, para asumir con responsabilidad sus actos; al mismo tiempo se interesa por su preparación profesional para mejorar su actuar pedagógico en bien de los aprendizajes, promoviendo su identidad como docente; en consecuencia, investiga desde el aula con el fin de mejorar las competencias de aprendizaje.

También evidencia que los docentes se preocupan de hacer uso de las Tecnologías de Información y comunicación, para gestionar entornos virtuales de manera colaborativa para fortalecer su mediación.

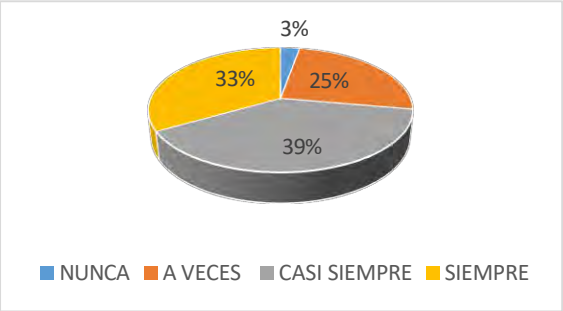
Dimensión:

Tabla 21. Emocionalidad

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	1	3%
A VECES	9	25%
CASI SIEMPRE	14	39%
SIEMPRE	12	33%
TOTAL	36	100%

Nota: Cuestionario

Figura 13. Emocionalidad



Nota. Tabla 21. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados evidencian que el 39% de los maestros encuestados casi siempre consideran la emocionalidad en su quehacer pedagógico, mientras que el un 25% a veces toman en cuenta sus reacciones frente a un estímulo que pueden afectar el normal desarrollo de su actividad.

Considerar o darse cuenta de cómo reaccionan frente a una incitación se denomina autorregulación, y ese es el nivel que se requiere para que los maestros puedan tener un ambiente educativo saludable. De acuerdo a los datos que se observan, los docentes trabajan en una educación emocional que se muestra en la calidad de sus vínculos, esta habilidad le faculta dirigir sus emociones, sentimientos y la manera de enfrentar los conflictos, de manera

óptima y ser modelo de resolución de conflictos entre colegas o estudiantes, en consecuencia, ser apoyo dentro de la Institución Educativa.

5.2. Pruebas de hipótesis

Hipótesis general

Ho: Las variables trabajo colegiado docente y desempeño docente son independientes.

H_1: Las variables trabajo colegiado docente y desempeño docente están asociadas.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Criterios de evaluación:

Si P valor > $\alpha = 0.05$ se acepta Ho

Si P valor < $\alpha = 0.05$ se acepta H_1

Tabla 22. Pruebas de Tau b de Kendall hipótesis general

			Trabajo colegiado	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Fuente: Base de datos

En la tabla 22. Se puede observar que el P valor = 0.000 es < $\alpha = 0.05$, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H_1 "trabajo colegiado docente y desempeño docente están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del $\alpha = 0.05$. El coeficiente de correlación es 0.690 que indica que existe una correlación directa y significativa

entre las variables trabajo colegiado docente y desempeño docente.

Hipótesis Específica 1

- Ho: La dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la variable trabajo colegiado son independientes.

- H_1: La dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la variable trabajo colegiado están asociadas.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Criterios de evaluación:

Si Pvalor > $\alpha = 0.05$ se acepta Ho

Si Pvalor < $\alpha = 0.05$ se acepta H_1

Tabla 23. Pruebas de Tau b de Kendall hipótesis especifica 1

			Trabajo colegiado	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Tau_b de Kendall	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Fuente: Base de datos

En la tabla 23. Se puede observar que el P valor = 0.000 es < $\alpha = 0.05$, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H_1 "trabajo colegiado y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del α= 0.05. El coeficiente de correlación es 0.573que indica que existe una correlación directa y significativa entre la variable trabajo colegiado y dimensión preparación para el aprendizaje de

los estudiantes.

Hipótesis Específica 2

- Ho: La dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la variable trabajo colegiado son independientes.
- H_1: La dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la variable trabajo colegiado están asociadas.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Criterios de evaluación:

Si Pvalor > $\alpha = 0.05$ se acepta Ho

Si Pvalor < $\alpha = 0.05$ se acepta H_1

Tabla 24. Pruebas de Tau b de Kendall hipótesis especifica 2

			Trabajo colegiado	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Tau_b de Kendall	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Fuente: Base de datos

En la tabla 24. Se puede observar que el P valor = 0.000 es < $\alpha = 0.05$, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H_1 "trabajo colegiado y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del α= 0.05. El coeficiente de correlación es 0.634 que indica que existe una correlación directa y significativa entre la variable trabajo colegiado y dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis Específica 3

- Ho: La dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la variable trabajo colegiado son independientes.
- H_1: La dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la variable trabajo colegiado están asociadas.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Criterios de evaluación:

Si Pvalor > $\alpha = 0.05$ se acepta Ho

Si Pvalor < $\alpha = 0.05$ se acepta H_1

Tabla 25. Pruebas de Tau b de Kendall hipótesis especifica 3

			Trabajo colegiado	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Tau_b de Kendall	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Fuente: Base de datos

En la tabla 25. Se puede observar que el P valor = 0.000 es < $\alpha = 0.05$, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H_1 "trabajo colegiado y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del α= 0.05. El coeficiente de correlación es 0.727 que indica que existe una correlación directa y significativa entre la variable trabajo colegiado y dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Hipótesis Específica 4

- Ho: La dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la variable trabajo colegiado son independientes.
- H_1: La dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y la variable trabajo colegiado están asociadas.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Criterios de evaluación:

Si Pvalor > $\alpha = 0.05$ se acepta Ho

Si Pvalor < $\alpha = 0.05$ se acepta H_1

Tabla 26. Pruebas de Tau b de Kendall hipótesis especifica 4

			Trabajo colegiado	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Tau_b de Kendall	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Fuente: Base de datos

En la tabla 26. Se puede observar que el P valor = 0.000 es < $\alpha = 0.05$, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H_1 "trabajo colegiado y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del $\alpha = 0.05$. El coeficiente de correlación es 0.727 que indica que existe una correlación directa y significativa entre la variable trabajo colegiado y dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Hipótesis Específica 5

- Ho: La dimensión Emocionalidad y la identidad docente y la variable trabajo colegiado son independientes.
- H_1: La dimensión Emocionalidad y la identidad docente y la variable trabajo colegiado están asociadas.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Criterios de evaluación:

Si Pvalor > $\alpha = 0.05$ se acepta Ho

Si Pvalor < $\alpha = 0.05$ se acepta H_1

Tabla 27. Pruebas de Tau b de Kendall hipótesis especifica 5

			Trabajo colegiado	Emocionalidad
Tau_b de Kendall	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,389**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	36	36
	Emocionalidad	Coeficiente de correlación	,389**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	36	36

Fuente: Base de datos

En la tabla 27. Se puede observar que el P valor = 0.009 es < $\alpha = 0.05$, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H_1 "trabajo colegiado y la emocionalidad están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del $\alpha = 0.05$. El coeficiente de correlación es 0.389 que indica que existe una correlación directa y significativa entre la variable trabajo colegiado y dimensión emocionalidad.

5.2. Discusión de Resultados

De los resultados, el análisis e interpretación de la información científica y estadística examinada en la investigación se tiene:

El trabajo Colegiado como técnica educativa mejora la acción pedagógica del docente, los procesos de enseñanza aprendizaje, el clima de la institución, así como el trabajo educativo; el trabajo colegiado se promueve en nuestro país desde hace varios años, pero es con el inicio del funcionamiento de los Colegios de Jornada escolar completa que se ejercen con efectividad, ya que dentro de su normativa estipula dos horas de trabajo colegiado y especializado, de esta forma los docentes comparten un espacio de diálogo, interacción y solución de conflictos pedagógicos a través de la investigación y establecimiento de métodos adecuados en la solución de problemas de aprendizaje o enseñanza, es un espacio que ofrece apoyo al docente en sus actuar pedagógico para evitar la apatía pedagógica, la rutina estratégica en menoscabo de los aprendizajes. Después del análisis e interpretación del instrumento aplicado a los maestros de la Institución Educativa de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi de Abancay se evidencia el nivel de relación entre el Trabajo Colegiado y el Desempeño Docente de manera significativa y directa, así queda evidenciado en la presente investigación.

Para Serrano (2004), es necesario que los espacios de trabajo colegiado sean tomadas con seriedad y con objetivos claros, llevadas de forma organizada y con la importancia debida puede suscitar cambios importantes en la labor docente, además que es una forma viable de formación y crecimiento, ya que a través de estas sesiones los docentes perciben mayor integración y son capaces de abordar los problemas de diversas situaciones con confianza.

Por su parte Lázaro (2021), en su trabajo de investigación mejora del Desempeño Docente a través del trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de Lima metropolitana 2021, manifiesta que para mejorar la práctica docente y el tener un buen desempeño docente es vital realizar un trabajo cooperativo entre colegas, el docente no solo debe mostrar adecuado desempeño en el aula sino con toda la comunidad educativa, lo que permitirá el logro de aprendizajes en los estudiantes, para ello el maestro planifica considerando la realidad y necesidades estudiantiles, motivando y manteniendo una comunicación asertiva durante las

reuniones

El impacto del trabajo colegiado es fundamental en el desempeño docente, de acuerdo a Romero y Ramírez (2006) permite el diálogo, la concertación, compartir conocimientos, experiencias y metas de interés habitual, este espacio admite la posibilidad de conocer estrategias, técnicas y dinámicas para mejorar el trabajo del profesor a partir de la interpretación y análisis de información especializada.

La información anterior es corroborada por Flores (2021), en su tesis titulada Trabajo Colegiado y desempeño Docente en Instituciones Educativas de Calca. Cusco 2021, considera que el trabajo colegiado es una reunión de docentes cuyo fin es optimizar la práctica con el objetivo de lograr altos niveles de aprendizaje de forma eficiente, por lo tanto, provoca el acompañamiento de los estudiantes de forma eficaz al identificar habilidades cognitivas del estudiante y progresos de sus actividades.

Los resultados hallados en relación al desempeño docente en los maestros de la Institución Educativa de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi de Abancay los docentes indican en un 95% que su desempeño mejora gracias a las jornadas del trabajo colegiado, promoviendo mayor preparación, compromiso con su quehacer pedagógico y búsqueda constante de formas diferentes de trabajar.

Esta afirmación es avalada por Quinteros y Romero (2016), en su artículo sobre la importancia del trabajo colegiado en la formación del docente, examina cómo el docente fortalece su práctica pedagógica al compartir experiencias y diseñar en conjunto programas, proyectos educativos que transformen su quehacer diario, considera que las horas colegiadas son un espacio de tutoría interdisciplinar; así mismo Monzón (2021) en su tesis Liderazgo pedagógico directivo y Trabajo Colegiado en Instituciones educativas del nivel primario de Abancay , 2021, avala que el trabajo de los profesores fortalecen la dimensión personal, institucional, didáctica y social de los maestros, dimensiones que dentro del desempeño

docente adquieren mucha relevancia. En consecuencia, al revisar los resultados de trabajos anteriores y comparar con el presente trabajo se confirma que el trabajo colegiado potencia la labor del maestro en todas sus dimensiones.

Conclusiones

Primera. Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay; se evidencia la práctica del trabajo colegiado que en estos tiempos es muy importante en el cumplimiento de objetivos institucionales, que ayuda a potencia el desempeño docente que quiere nutrirse de la experiencia laboral a través de la interacción con los estudiantes que ayuda en el fortalecimiento y desarrollo del aprendizaje. Según la tabla 9. de la prueba de Tau b de Kendall el P valor = 0.000 es < α = 0.05, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H1 "trabajo colegiado docente y desempeño docente están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del α= 0.05. El coeficiente de correlación es 0.690 que indica que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables.

Segunda. Está demostrado estadísticamente que los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi Abancay, consideran que la participación activa de los docentes se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje como planificar el trabajo pedagógico, analizar resultados de evaluaciones y adaptar sus métodos a las necesidades detectadas en los estudiantes, teniendo como principio el uso y generación de conocimiento. Según la tabla 10. de la prueba de Tau b de Kendall el P valor = 0.000 es < α = 0.05, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H1 "trabajo colegiado y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del α= 0.05. El coeficiente de correlación es 0.573que indica que existe una correlación directa y significativa entre la variable y dimensión.

Tercera. De acuerdo al estudio realizado la práctica colaborativa se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la

Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, lo que significa que ofrecen a sus estudiantes experiencias de aprendizajes significativas y planificadas de forma colegiada, creando un clima socioemocional propicio para el desarrollo de aprendizajes, lo que ayuda al estudiante que desarrollen autonomía en sus experiencias cognitivas, teniendo en consideración sus saberes previos. Según la tabla 11. de la prueba de Tau b de Kendall el P valor = 0.000 es < α = 0.05, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H1 "trabajo colegiado y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del α= 0.05. El coeficiente de correlación es 0.634 que indica que existe una correlación directa y significativa entre la variable trabajo y dimensión.

Cuarta. Existe una relación directa entre el trabajo colegiado y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Secundaria, donde evidencian la responsabilidad del docente en la organización y toma de decisiones de la Institución Educativa, esto significa que los docentes participan oportunamente en la construcción y revisión de los documentos de gestión relacionados a la comunidad educativa a través de los enfoques transversales lo que ayuda en la construcción de un entorno seguro. Según la tabla 12. de la prueba de Tau b de Kendall el P valor = 0.000 es < α = 0.05, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H1 "trabajo colegiado y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del α= 0.05. El coeficiente de correlación es 0.727 que indica que existe una correlación directa y significativa entre la variable trabajo colegiado y dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Quinta. Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes, que son dos conceptos clave en el desarrollo y desempeño de los educadores, ya que es un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un docente debe tener para ejercer su labor con calidad, ética y compromiso, asimismo el cómo educar es guía, facilitador y mentor, lo que permite al docente actuar con mayor seguridad, reflexibilidad y compromiso profesional. Según la tabla 13. de la prueba de Tau b de Kendall el P valor = 0.000 es $< \alpha = 0.05$, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H1 "trabajo colegiado y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del $\alpha = 0.05$. El coeficiente de correlación es 0.727 que indica que existe una correlación directa y significativa entre la variable y dimensión.

Sexta. El trabajo colegiado se relaciona significativamente con la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, consideran la emocionalidad es un aspecto fundamental pero muchas veces subestimado en la labor educativa. Se refiere al conjunto de emociones, sentimientos y estados afectivos que el docente experimenta los cuales influyen directamente en su desempeño profesional. Según la tabla 14. de la prueba de Tau b de Kendall el P valor = 0.009 es $< \alpha = 0.05$, existe suficiente evidencia estadística para aceptar H1 "trabajo colegiado y la emocionalidad están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con una significancia del $\alpha = 0.05$. El coeficiente de correlación es 0.389 que indica que existe una correlación directa y significativa entre la variable y dimensión.

Recomendaciones

1. Al director de la Institución Educativa, gestionar y fortalecer de manera efectiva las horas de trabajo colegiado, reconociéndolas como espacios estratégicos no solo para compartir experiencias entre docentes, sino principalmente para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, desde el trabajo colaborativo y la reflexión pedagógica entre los docentes, orientándolos hacia la innovación educativa y el fortalecimiento de sus competencias profesionales, optimizando las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes, generando un impacto positivo en los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como en el clima institucional, estableciendo mecanismos de seguimiento y evaluación del trabajo colegiado, asegurando que las acciones implementadas respondan a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional, así se fomenta una cultura de compromiso y responsabilidad compartida en torno a los objetivos educativos de la institución.

2. A los miembros del equipo directivo, liderar con eficacia los procesos de planificación de las horas colegiadas, iniciando con un diagnóstico de las necesidades de fortalecimiento de las competencias docentes que parte de la coordinación, la definición de temas prioritarios de capacitación, así como la conformación de grupos de interaprendizaje y el desarrollo de reuniones formales de diálogo pedagógico, garantizando que las horas colegiadas estén orientadas a la solución de problemas pedagógicos concretos, fomentando la toma de decisiones basadas en evidencias.

3. Promover el uso de metodologías activas, estrategias de evaluación formativa y el diseño de proyectos pedagógicos innovadores durante las sesiones colegiadas, facilitando espacios de reconocimiento a las buenas prácticas docentes y socializar los logros obtenidos a partir del trabajo colaborativo.

4. A los docentes, participar activamente en las horas colegiadas, asumiendo un rol protagónico en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades del trabajo colegiado, contribuir a la construcción de una comunidad de aprendizaje permanente, basada en la reflexión crítica, el intercambio de experiencias pedagógicas y la actualización continua. Colaborar en la elaboración y ejecución de proyectos de innovación pedagógica que fortalezcan las capacidades docentes y contribuyan a la mejora de los aprendizajes estudiantiles.

5. Asumir el liderazgo pedagógico en sus áreas de especialidad, compartiendo buenas prácticas y promoviendo una cultura de mejora continua comprometiéndose con la implementación de acuerdos y estrategias surgidas del trabajo colegiado, evaluando su impacto en el aula y proponiendo mejoras de manera continua.

Referencias bibliográficas

Abero, L., Berardi, , L., Capocasale,, A., García Montejo,, S., & Rojas Soriano, R. (2015). *Investigación Educativa Abriendo puertas al conocimiento.* Uruguay.

Aravena, M., kimelman, , E., Micheli,, B., Torrealba,, R., & Zuñiga,, J. (2006). *Investigación Educativa I.* Chile.

Arias Gonzales, J. L. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación.* Arequipa.

Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica.* Venezuela. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf

American School Counselor Association. (2021). The Role of the School Counselor. Obtenido de https://www.schoolcounselor.org/parents-public/about-school-counseling/role-ofthe-school-counselor.

Bandura, A. (1997). Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual. Desclée de Brouwer.

Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Ed.), Handbook of personality (2nd ed., pp. 154-196). New York: Guilford Publications. (Reprinted in D. Cervone & Y. Shoda [Eds.], The coherence of personality. New York: Guilford Press.)

Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la Investigación.* Bogota.

BENITEZ PINZÓN, L. E. (2015). Planificación curicular anual orientada al Plan de clases en el área de Lenghua y Literatura, con enfoque al desarrollo del pensamiento creativo de los estudiantes de educación básica elemental. Quito, Ecuador. Obtenido de http://192.188.51.77/bitsream/123456789/15674/164125_1.pdf

Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación administración, eocnomía, humanidades y ciencias sociales.* Colombia, Colombia. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

CMF, W. d. (s.f.). *Web del Maestro CMF*. Obtenido de

https://webdelmaestrocmf.com/portal/que-implica-conocer-a-los-estudiantes/

BOLÍVAR, G. (2017). La gestión escolar y el trabajo en equipo: una estrategia para mejorar la calidad educativa. Revista de Investigación Académica, 24, 1-14.

Bryman, A. (2017). Métodos de investigación en ciencias sociales (5ta ed.). Oxford University Press.

CORTÉS MEJÍA, A. (2004). Estilos de liderazgo y Motivación Laboral en el Ambiente Educativo. *Revista de Ciencias Sociales, IV*(106), 203-214. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf

COVARRUBIAS, C, MENDOZA, M. (2013). La teoría de la autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. Recuperado de https://scholar.google.com.pe/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=6 z-1WSoAAAAJ&citation_for_view=6z-1WSoAAAAJ:qjMakFHDy7s

DELGADO TORRES, N. A., & DELGADO TORRES, D. (2 de Julio de 2003). El Líder y el Liderazgo : reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología, 26*, 78-78. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005

DEUTSCH, M. (1973). La Resolución de Conflictos: Procesos Constructivos y Destructivos. Ediciones Morata.

Education Commission of the States. (2018). Trabajo en equipo y colaboración. Obtenido de https://www.ecs.org/clearinghouse/01/03/91/10391.pdf.

Economipedia. (03 de Noviembre de 2022). *Trabajo Colaborativo*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/trabajo-colaborativo.html

EDIX.com. (s.f.). *edix*. Obtenido de https://www.edix.com/es/instituto/toma-de-decisiones/.

Escobar Callejas, P. H., & Bilbao Ramírez, J. L. (2020). *Investigación y Educación Superior.* Colombia.

EUROINNOVA. (s.f.). *EUROINNOVA iNTERNATIONAL ONLINE EDUCATION*. Obtenido de https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-los-enfoques-pedagogicos-de-la-educacion

FANO RODRIGUEZ, S. V. (2020). Trabajo Colegiado y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Santa Catalina San Román de Juliaca. Obtenido de

http://hdl.handle.net/20.500.12773/12751

Fierro, C. (1998). *Construir el Trabajo Colegiado.* México.

FIERRO, C. (1998). *Construir el Trabajo Colegiado.* México.

FLORES PACOTICONA, F. (2021). Trabajo Colegiado y Desempeño Docente en tres instituciones Educativas de Calca. Cusco. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/85398

Flores, J. (2017). Tesis Liderazgo Escolar efectivo para mejorar el nivel de desempeño de los docentes de 4° grado de primaria de la Institución Educativa 43025 Adelaida Mendoza de Barrios de Moquegua Universidad NAcional de San Agustínde Arequipa. Moquegua, Arequipa, Perú.

Fontana, A., & Frey, J. H. (2018). El cuestionario. Manual de métodos en antropología cultural, 143-182.

Fuentes, J. (2010). Trabajo colegiado y desempeño docente: una revisión de la literatura. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 15(44), 797-822.

Gairín, J. y Guárdia, J. (2009). Funciones y competencias del orientador escolar en el trabajo 64 en equipo. En A. Bisquerra y C. Pérez (Eds.), La orientación educativa y la acción tutorial en la educación obligatoria (pp. 115-129). Graó.

Gallardo Vazquez, P. (2009). Educación Ciudadana y Convivencia Democrática. *Pedagogía Social. Revista Universitaria*, 119 -133. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135012677009

GÁLVEZ SUAREZ, E., & MILLA TORO, R. (2018). *Artículo de InvestigaciónEvaluación del desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el MArco del Buen Desempeño Docente*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992018000200009

García - Valcárcel, A., & Gonzáles, L. (2001). Uso pedagógico de materiales y recursos. Salamanca.

GUERRERO, L. (2017). El trabajo *en* equipo y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes de educación secundaria. Revista de Educación y Desarrollo, 27, 1-10.

Gutiérrez, A. (2010). La importancia del trabajo en equipo en la escuela. Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas, 12, 1-8.

Guzmán, F., & Bustos, M. (13 de diciembre de 2016). Profesores: 33% tiene

problemas con estrategias de enseñanza. Recuperado el 10 de mayo de 2018, de La Tercera: http://www2.latercera.com/noticia/profesores-33- problemas-estrategias-enseñanza.

HARGREAVES, A. y *DAWE*, R. (1990). Caminos del desarrollo profesional: Colegialidad artificial, cultura colaborativa y el caso del coaching entre compañeros. Enseñanza y enseñanza de profesores, 6(3), 227-241

Hernández, J. F., & Sánchez, F. J. (2013). La coordinación y el trabajo en equipo como herramientas del orientador educativo en la escuela inclusiva. Revista de Educación Inclusiva, 6(2), 97-109.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). McGraw Hill.

Hernández -Sampieri, R. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualiutativa y mixta. México.

Hernandez, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodologia de la Investigacion.* Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). McGraw Hill.

HERRERO, M. P. (2008). *Recursos Humanos y Habilidades Directivas para Pymes. Escuela de Negocios EOI*. España.

Hunt. B. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Santiago, Chile: San Marino.

Hurtado Talavera, F. J. (Julio - Diciembre de 2020). Planificación y Evaluación Curricula: Elementos Fundamentales en el proceso Educativo. 1-18. Obtenido de https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/download/2928/1826/2994#:~:text=Seg%C3%BAn%20Flores%20(2006%2C%20citado%20en,53).

Interarts, F. (Junio de 2012). Guía de Planificación Estratégica. *Guía de Planificación Estratégica. Fundación Interarts*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.interarts.net/descargas/Gu%C3%ADa%20de%20planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica.pdf

Hurtado, E. (2007). El rol del profesor en el auto aprendizaje asistido en el contexto

Greta de burdeos. Recuperado de http://hdl.handle.net/11162/76532

KOFFKA, K. (1935). Principios de Psicología de la Gestalt. Ediciones Morata.

Johnson, D. W. y Johnson, R. T. (2009). El aprendizaje cooperativo en el aula. Paidós.

Johnson, D. W. y Johnson, R. T. (2009). Una historia de éxito de la psicología educativa: la teoría de la interdependencia social y el aprendizaje cooperativo. Investigación educativa, 38(5), 365-379. doi: 10.3102/0013189X09339057.

Juárez, A. (2012). Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

LÁZARO RAYMUNDO, M. S. (2021). Mejora del Desempeño Docente a través del Trabajo en Equipo en las Instituciones Educativas de Lima Metropolitana. Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67363/L%c3%a1zaro_RMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). Liderazgo para tiempos cambiantes. Open 65 University Press.

Mairena, E. (2015). Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua.: UNAN. http://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf

Maldonado, R. (2012). Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. Lima, Perú. Universidad de San Martín de Porres. Lima: UNMSM. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino_zf.pd

Meneses, J. (2016). *El Cuestionario.* España. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf

Minedu. (2014). *Marco de buen Desempeño Docente.* Lima: Corporación gráfica Navarrete.

Minedu (2014). Centro virtual de noticias de educación. https://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-340967.html

MINEDU. (2016). *Programa Curricular de Educación Secundaria.* Lima. Obtenido de https://drive.google.com/drive/folders/163V3KW-NoFIjsioewTos32pm7gfWwgIT?fbclid=IwAR0ABHuXbvosjFO3TwPy8LVrhug4

q0lRKGtAUWjGgrj9xWRxKr6NDq0_PcQ

MINEDU. (2019). Guía Metodológica. *Planificación, Mediación y Evaluación de los Aprendizajes en la Educación Secundaria en el MArco de laImplementación del Curriculo Nacional*.

MINEDU. (MArzo de 2019). Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la educación secundaria. Lima, Perú: MINEDU.

MINEDU. (2021). Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2022 en la Educación Básica y Técnico-Productiva en el marco de la Emergencia Sanitaria por la COVID-19. Documento Técnico Normativo. Lima, Perú: Ministerio de Educación.

MINEDU. (2018). Resolución Ministerial N° 759-2018-MINEDU. Lima, Perú: Ministerio de Educación.

MINEDU. (2015). Resolución de Secretaría General N°008-2015-MINEDU. Lima. http://www.minedu.gob.pe/reformamagisterial/pdf/rsg-n-360-2017-minedu.pdf

Ministerio de Educación de Chile. (2013). Perfil de las habilidades pedagógicas del docente en Chile. Recuperado el 13 de abril de 2023, de http://especialistas.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/29/2015/08/Perfil-de-Habilidades-Pedagogicas-del-Docente-enChile.pdf

Montenegro Aldana, I. A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente Fundamentos, modelos e insturmentos.* Bogota Colombia : Cooperativa Editorial Magisterio.

Monzón Sequeiros, A. (2021). Liderazgo Pedagógico Directivo y Trabajo Colegiado docente en Instituciones Educativas del Nivel Primario del Distrito de Abancay. Abancay. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/79954

Moreno, L. (2012). *El trabajo colegiado y la formación centrada en la escuela, una oportunidad de formaicón para lo.* Moquegua.

Moreno, L. (2012). *El Trabajo Colegiado y su formación centrada en la escuela. Una oportunidad de formaicón para los docentes de educaicón primaria (Tesis de pregrado),.* , México.

Moreno, L. (2012). *El Trabajo Colegiado y su formaicón centrada en la escuela. Una oportunidad de formaicón para los docentes de educaicón primaria.* México.

Mujeres, O. (20 de Diciembre de 2019). *Onu Mujeres Centro Virtual de Conocimiento para poner fin a laviolencia contra las mujeres y niñas*. Obtenido de https://www.endvawnow.org/es/articles/1898-seguimiento-y-evaluacin-.html

Mujica Sequera, R. (11 de Abril de 2021). *El conocimiento disciplinario / Docentes 2.0*.

Obtenido de https://blog.docentes20.com/2021/04/%E2%9C%8D-el-conocimiento-disciplinario-docentes-2-0/

Murillo, F. J., & Krichesky, , G. (2018). La Colaboración Docente como factor de Aprendizaje y Promotor de Mejora. Un estudio de Casos. *Educación XXI, Volumen 21 Núm 1*, 135 -155. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70653466007

National Education Association. (2021). Colaboración y trabajo en equipo. Obtenido de https://www.nea.org/resource-library/collaboration-and-teamwork

National Association of Elementary School Principals. (2019). Guía para el Liderazgo Escolar: Colaboración. Ediciones Morata.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2014). La enseñanza eficaz: ¿Qué es y cómo se mide? Recuperado de 66 https://www.oecd.org/education/school/La%20ensenanza%20eficazQue%20es%20y%20como%20se%20mide.pd

PÉREZ, E. y GARCÍA, A. (2016). La función del orientador escolar en el trabajo colaborativo. Revista de Investigación en Educación, 14(1), 89-100.

PEREZ RUIZ, A. (2017). El sentido de la PArticipación Docente en Escuelas de Tiempo Completo. Un estudio de caso. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 49-66. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/567/56752038004.pdf

PERRET, R., & VINASCO, Z. (2016). *El Secreto de la Motivación.* México. Obtenido de https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4

POLANCO HERNANDEZ, A. (Julio - diciembre de 2005). La motivación en los estudiantes Universitarios. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación" Vol. 5*. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44750219

Pública, S. d. (2005). Antunez hacia una Gestión Participativa y Democrática. México. Obtenido de https://www.academia.edu/38922521/_Antunez_hacia_una_gestion_participativa_y_democratica

Quintanal Díaz, J., Garcia Domingo, B., Riesgo González, M., Fernández Martín, E., & Sánchez Huete, J. C. (2012). *Fundamentos Básicos de Metodología de Investigación Educativa.* Madrid.

RAMIREZ SARAVIA, N. (2022). Trabajo colegiado y Práctica Pedagógica en Docentes de dos Instituciones Educativas de Talavera. Apurimac. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/78270

Ramirez, N. (2021). Tesis para obtener el grado académico de MAestra en Administración de la Educación. Talavera, Andahuaylas, Apurímac.

RAMOS HUACANTARA, F. (2019). Participación docente en la Planificaicón de la Gestión Escolar en las Instituciones Educativas Secundarias del Ámbito de la UGEL Crucero. (I. U. Perú, Ed.) *Revista Revoluciones. Estudios en Ciencia Política, Humanidades y Sociales.*, 56-70. https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rr.2019.01.006

REYES, J. *L. (2014). El trabajo colaborativo y su impacto en el aprendizaje. Lima: Fondo Editorial del Pedagógico San Marcos.*

*ROJAS, J. C. (*2018). El trabajo colaborativo en la gestión escolar: una mirada desde la experiencia. Revista de Investigación en Educación, 16, 1-12.

Rotter, J. B. (1982). El significado y la medición de las variables de aprendizaje social. En C. Antaki (Ed.), La psicología de las explicaciones ordinarias del comportamiento social (pp. 137-158). Academic Press.

Romero, S. & Ramíres, M. (2006). Trabajo colegiado en una escuela Norma, una valoración de las prácticas de los profesores en las academias. *Revista de la Red de Posgrados en Educación.*

Sammons, H. (1988). *Características clave de las escuelas efectivas. SEP.* México.

Sánchez, M. E. (2014). Diseño de un programa de acompañamiento pedagógico y monitoreo para fortalecer los modos de actuación de los docentes de educación primaria de la FACHSE. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque: UNPRG.

SÁNCHEZ REYES, J. B., & BARRAZA BARRAZA, L. (4 de julio - diciembre de 2015). Redalyc. Percepciones sobre Liderazgo. *Ra Ximhai, 11*(4), 161-170. Obtenido de DOC PLAYER El Liderazgo: Deseos y Realiddes: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596010

Sandoval, J. (2014). Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo. UCV, Trujillo.

Say, R. (2012). La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango.

SEP, S. d. (2000). Lineamientos del trabajo colegiado.

Serrano, L. (2004). *El trabajo colegiado como medio de formaicón para maestros de primaria .* Moquegua.

Sub Secretaria de Educación Media Superior. (2015). *Elementos Básicos para el Trabajo Colegiado.* México. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/12183/1/images/elementos_basicos_tc.pdf

TAFUR CENTENO, L. E. (2022). Trabajo colegiado de Interaprendizaje en el Desempeño Docente en Educación Virtual del nivel Inicial en algunas Instituciones Educativas. Lima. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/81438

VALDÉS, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial pueblo y educación

Vargas, G. (2018). Tesis Trabajo colegiado para incrementar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en el área de Comunicación en la Institución Educativa N° 89004. Lima, Lima, Perú.

Viramontes Anaya, E. (2013). El Trabajo Colegio en la Escuela Normal. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 351-358.

WESTREICHER, G. (25 de Agosto de 2020). *Economipedia.* Obtenido de Planificación. Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html

VESCIO, V., Ross, D. y ADAMS, A. (2008). Una revisión de la investigación sobre el impacto de las comunidades de aprendizaje profesional en la práctica docente y el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza y enseñanza de profesores, 24(1), 80-91

Vygotsky, L. S. (1934). Pensamiento y lenguaje. Ediciones Akal.

WHETTEN, D. A., & CAMERON, K. S. (2011). *Desarrollo de Habilidades Directivas.* México.

Wikipedia. (2022). *https://es.wikipedia.org/wiki/Abancay#Localizaci%C3%B3n*.

Anexo.

Anexo 1: *Matriz de consistencia*

Anexo 2. *Operacionalización de Variables*

Anexo3. *Instrumento*

Anexo 4. *Validación de instrumento por expertos*

Anexo 5. *Solicitud para aplicación de encuesta.*

Anexo 6. *Constancia de aplicación de la encuesta*

Anexo 7: *Data de resultados*

Anexo 8. *Vaciado de datos*

Anexo 9. *Fotografías*

Anexo 1.

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera el trabajo colegiado se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023?	**OBJETIVO GENERAL** Establecer de qué manera el trabajo colegiado se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.	**HIPOTESIS GENERAL** El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.	**VARIABLES** **Variable 1**: Trabajo Colegiado **Variable 2:** Desempeño Docente	**Tipo:** Básico - Puro **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental
Preguntas específicas ¿Cómo se relaciona el trabajo colegiado con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023? ¿Cuál es la relación del trabajo colegiado con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023? ¿De qué manera el trabajo colegiado se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023? ¿De qué manera el trabajo colegiado se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes de la Institución Educativa	**Objetivos específicos** Determinar de qué manera el trabajo colegiado se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023. Determinar de qué manera el trabajo colegiado se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023. Determinar de qué manera el trabajo colegiado se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023. Determinar de qué manera el trabajo colegiado se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los	**Hipótesis específicas** El trabajo colegiado se tiene una relación alta con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023. El trabajo colegiado se relaciona de manera significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023. En el trabajo colegiado existe una relación con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023. El trabajo colegiado se relaciona de manera directa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los	**DIMENSIONES** **VARIABLE 1:** - Interdependencia Positiva Docente - Responsabilidad al Colegiado - Habilidades de Relaciones Sociales - Interacción Docente - Procesamiento de Grupo **VARIABLE 2:** • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	**Método:** Cuantitativo **Población:** 36 docentes Institución Educativa Secundaria Francisco Bolognesi, Abancay. **Muestra:** 36 docentes Institución Educativa Secundaria Francisco Bolognesi, Abancay. **Técnicas:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario

Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023? ¿Como el trabajo colegiado se relaciona con la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023?	docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023. Determinar cómo el trabajo colegiado se relaciona con la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023	docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023. El trabajo colegiado se relaciona de manera positiva con la emocionalidad de los docentes de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa Francisco Bolognesi, Abancay, 2023.	• Emocionalidad	**Método de análisis de datos:** Estadístico descriptivo con apoyo de Excel SPSS.

Anexo 2. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo Colegiado	Cuando se trata de trabajo colectivo en un centro educativo, se dice del proceso interactivos en los que un grupo docentes y administrativos discuten con los estudiantes las actividades en común para mejoras dentro de la institución (Barraza y Guzmán, 2003).	El trabajo colegiado es la participación activa, reflexiva y conjunta en la toma de decisiones, planeación, evaluación y mejora d ellos procesos educativos.	• Interdependencia Positiva Docente	• Objetivos claros. • Temas de interés común. • Compromiso con el trabajo colegiado. • Disposición al trabajo colaborativo.	**Ordinal**
			• Responsabilidad al Colegiado	• Participación equitativa de los integrantes. • Participación individual y reconocimiento del grupo. • Registro de acuerdos y logros. • Se comparte experiencias exitosas. • Comunicación democrática	
			• Habilidades de Relaciones Sociales	• Nivel de participación en el colegiado. • Participación proactiva. • Cumplimiento en el trabajo encomendado. • Respeto de opiniones en el grupo	
			• Interacción Docente	• Promoción del autoaprendizaje. • Conocimientos adquiridos en la práxis	

				pedagógica. • Compromiso para alcanzar los objetivos trazados. • Trabajo colaborativo entre docentes. • Acceso a la información del colegiado.	
			• Procesamiento de Grupo	• Aporte al logro de las metas. • Mejora de las relaciones interpersonales. • Aportes grupales en la mejora de la práctica docente. • Reflexión sobre el trabajo realizado.	
Desempeño Docente	Es una responsabilidad colaborada que debe iniciar con el cambio de condición que permita interelacionarse con estudiantes, padres, pares, el contexto que posibilita asumir sus funciones con responsabilidad y sobre todo	El desempeño docente se da desde la preparación de los aprendizajes, la enseñanza, participación en la gestión y el desarrollo profesional del maestro.	• Preparación para el aprendizaje de los aprendizajes	• Conocimiento y comprensión de las características del estudiante y su contexto. • Conocimiento de los contenidos disciplinares, enfoques y proceso pedagógicos. • Planificación curricular colegiada. • Uso de recursos educativos. • Evaluación curricular permanente	**Ordinal**
			• Enseñanza para el aprendizaje de los	• Creación de un clima propicio para el	

involucramiento en la formación integral de los estudiantes (Villanueva, et al, 2021)		estudiantes	aprendizaje, la convivencia democrática. • Conducción del proceso de enseñanza aprendizaje. • Estrategias que conduzcan a la solución de problemas. • Evaluación de los aprendizajes
		• Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	• Participación activa, con actitud democrática, crítica y colaboración en la gestión de la escuela. • Establece relaciones de respeto, colaboración con la familia la comunidad e instituciones.
		• Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	. • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional sobre los procesos de aprendizaje. • Ejerce su profesión con ética y respeto a los derechos de la persona. • Demuestra honestidad, justicia, responsabilidad y

		compromiso con la sociedad.
	Emocionalidad	• Vocación pedagógica. • Autoestima. • Capacidad para actuar con justicia, y realismo. • Nivel de satisfacción con la labor que realiza

Nota: Elaboración propia

UNSAAC
Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco

Anexo 3. Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLEGIADO DOCENTE

Estimado(a) docente:

Con la finalidad, de determinar el nivel relación entre trabajo colegiado y el desempeño docente, se está levantando información por medio del siguiente cuestionario. Este cuestionario es anónimo, se le agradecerá que conteste con la mayor sinceridad y honestidad posible; marcando con un aspa (X) una alternativa. Se agradece su predisposición.

Valoración:

NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
(1)	(2)	(3)	(4)

Interdependencia Positiva Docente		**NUNCA (1)**	**A VECES (2)**	**CASI SIEMPRE (3)**	**SIEMPRE (4)**
1	Se plantean objetivos claros para la realización de la hora colegiada.				
2	La temática planteada en el trabajo colegiado es de su interés.				
3	Usted se compromete con las actividades a realizar en el trabajo colegiado.				
4	Esta dispuesto al trabajo en equipo y a la división de responsabilidades.				
Responsabilidad al Colegiado		**NUNCA (1)**	**A VECES (2)**	**CASI SIEMPRE (3)**	**SIEMPRE (4)**
5	Participa permanentemente en el trabajo colegiado.				
6	Consideras que tu participación personal aporta al trabajo colegiado.				
7	Usted registra los avances en cada sesión de trabajo colegiado.				
8	Las actividades de trabajo colegiado contribuyen en su labor pedagógica.				
9	Se tiene una agenda de los temas a tratar en cada reunión de trabajo colegiado.				
10	Comparte usted sus experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado.				
Habilidades de Relaciones Sociales		**NUNCA (1)**	**A VECES (2)**	**CASI SIEMPRE (3)**	**SIEMPRE (4)**
11	Su asistencia a la hora colegiada es puntual.				
12	Su participación es activa en los momentos de trabajos grupales.				
13	Es responsable en la entrega de trabajos en las fechas y horarios establecidos.				

14	Actúa con tolerancia y respeto a las opiniones de sus colegas respecto a un tema ya sea en una comunicación síncrona o asíncrona.				
Interacción Docente		**NUNCA (1)**	**A VECES (2)**	**CASI SIEMPRE (3)**	**SIEMPRE (4)**
15	En la hora colegiada se promueve el autoaprendizaje al interactuar en grupo.				
16	Existe relación entre su labor pedagógica y sus reuniones en la hora colegiada.				
17	Existe el compromiso con el éxito de una tarea en común o de grupo.				
18	Muestra disponibilidad y apoyo mutuo en la interacción presencial o virtual.				
19	Está a su alcance toda la información que se trabaja en las reuniones colegiadas.				
Procesamiento de Grupo		**NUNCA (1)**	**A VECES (2)**	**CASI SIEMPRE (3)**	**SIEMPRE (4)**
20	Su participación profesional en el trabajo colegiado aporta significatividad en los objetivos trazados.				
21	Su participación profesional en el trabajo colegiado aporta significatividad en la relación entre sus pares.				
22	Respeta y valora los aportes de sus colegas para la mejora de la práxis pedagógica.				
23	Reflexiona de su labor pedagógica en base al trabajo realizado en el colegiado.				

UNSAAC
Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

Con la finalidad, de determinar el nivel relación entre trabajo colegiado y el desempeño docente, se está levantando información por medio del siguiente cuestionario. Este cuestionario es anónimo, se le agradecerá que conteste con la mayor sinceridad y honestidad posible; marcando con un aspa (X) una alternativa. Se agradece su predisposición.

Valoración:

NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
(1)	(2)	(3)	(4)

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.		**NUNCA (1)**	**A VECES (2)**	**CASI SIEMPRE (3)**	**SIEMPRE (4)**
1	Su programación curricular es pertinente, responde a la realidad y a las necesidades de sus estudiantes.				
2	En la planificación de la sesión de aprendizaje toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje.				
3	La programación de sus sesiones evidencia procesos pedagógicos para despertar la curiosidad e intereses de los estudiantes.				
4	Selecciona el campo temático de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
5	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
6	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				
7	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		**NUNCA (1)**	**A VECES (2)**	**CASI SIEMPRE (3)**	**SIEMPRE (4)**
8	En la institución educativa se propicia actividades formativas para mejorar el desempeño superior de sus docentes y administrativos.				
9	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
10	Fundamenta su práctica docente en los principios pedagógicos y didácticos.				
11	Emplea los principios didácticos del área que imparte en la planificación de la clase.				
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				

13	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
14	Relaciona en planificación de clase los elementos: competencias, capacidades, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.				
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.		**NUNCA (1)**	**A VECES (2)**	**CASI SIEMPRE (3)**	**SIEMPRE (4)**
16	Para la mejora de la calidad del servicio de la institución educativa promueve los GIA en proyectos de investigación e innovación pedagógica.				
17	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
18	Se involucra activamente en los equipos de trabajo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional del currículo y de los planes de mejora continua.				
19	Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias de organización en el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza.				
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		**NUNCA (1)**	**A VECES (2)**	**CASI SIEMPRE (3)**	**SIEMPRE (4)**
20	Propicia la reflexiona en las comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
21	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes.				
22	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.				
23	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.				
24	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción, participación activa en el aula.				
Emocionalidad		**NUNCA (1)**	**A VECES (2)**	**CASI SIEMPRE (3)**	**SIEMPRE (4)**
25	Todo lo aprendido lo comparte con sus estudiantes.				
26	Motiva en sus estudiantes el interés por realizar su propio aprendizaje.				
27	La temática de enseñanza le motiva a que investigue información relevante.				
28	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.				
29	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.				

4. Validación de expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA FRANCISCO BOLOGNESI, ABANCAY, 2023.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Encuesta

INVESTIGADOR: Br. MARISABEL AMPARO MOLINA PALOMINO

DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRES Y APELLIDOS: Juan de la Cruz Bedoya Mendoza

CARGO: ……Docente……

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: ……UNSAAC…….

LUGAR Y FECHA: **Cusco 25** - SETIEMBRE - 2023

COMPONENTES	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0%-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
FORMA	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados teniendo en Cuenta los componentes necesarios.				**X**	
	2.CLARIDAD	Esta formulado en e l lenguaje apropiado				**X**	
	3.OBJETIVIDAD	Se expresa en el comportamiento observable.				**X**	
CONTENIDO	4.ACTUALIDAD	Está en consonancia con el progreso de la ciencia y la tecnología-.			**X**		
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en Claridad y cantidad				**X**	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide adecuadamente las variables de estudio.				**X**	

ESTRUCTURA	7.ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica				x	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				x	
	9.COHERENCIA	Hay consistencia entre ítems, indicadores, dimensiones y variables.				x	
	10.METODOLOGIA	La estrategia responde al producto del diagnóstico.				x	

Opinión de aplicabilidad:

……
……
……..

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **80%**

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

☐ Procede su aplicación

☐ Debe corregirse



……..…..

Dr. Juan de la Cruz Bedoya Mendoza

D.N.I 23875611

Teléfono: 984695833

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA FRANCISCO BOLOGNESI, ABANCAY, 2023.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Encuesta

INVESTIGADOR: Br. MARISABEL AMPARO MOLINA PALOMINO

DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRES Y APELLIDOS: ELIAS ANTONIO MENDOZA ALARCÓN

CARGO: DOCENTE

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS.

LUGAR Y FECHA: **Cusco** **25** - SETIEMBRE - 2023

COMPONENTES	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0%-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
FORMA	1.REDACCIÓN	Los indicadores e Ítems están redactados teniendo en Cuenta los componentes necesarios.				x	
	2.CLARIDAD	Esta formulado en el lenguaje apropiado				x	
	3.OBJETIVIDAD	Se expresa en El comportamiento observable				x	
CONTENIDO	4.ACTUALIDAD	Está en consonancia con el progreso de la ciencia y la tecnología-.				x	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en claridad y cantidad				x	

	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide adecuadamente las Variables de estudio.					x
ESTRUCTURA	7.ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica					x
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				x	
	9.COHERENCIA	Hay consistencia entre ítems, indicadores, dimensiones y variables.				x	
	10.METODOLOGIA	La estrategia responde al producto del diagnóstico.				x	

Opinión de aplicabilidad:

……
……
……..

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **85%**

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

☐ Procede su aplicación

☐ Debe corregirse



……..

Mg. ELIAS ANTONIO MENDOZA ALARCÓN

D.N.I 23933869

Teléfono: 965356207

5. Solicitud para aplicación de encuesta.

SOLICITO: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Señor: Mg Hernán Simón LUDEÑA TORRES

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA FRANCISCO BOLOGNESI – ABANCAY

Yo, Marisabel Amparo MOLINA PALOMINO, identificada con D.N.I. N° 31037833, con domicilio real en la Av. Panamá N° 626 de esta ciudad, egresada de la Unidad de Posgrado de la facultad de Educación, de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, ante Ud, me presento y expongo:

Qué, mi persona viene desarrollando el trabajo de investigación, "TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA FRANCISCO BOLOGNESI, ABANCAY, 2023",con la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, motivo por el que solicito a usted se me otorgue el permiso respectivo, a fin de realizar el recojo de la información y por ende, la realización de la investigación de la tesis antes mencionada, para obtener el grado académico de magister en gestión de la educación.

Del mismo modo, solicito la fecha para realizar la aplicación del instrumento de recojo de información, con los docentes de las diferentes áreas que usted dirige. Concluido el trabajo de aplicación del instrumento, pido a usted se me expida la constancia de conformidad de dicha aplicación.

POR LO TANTO: Ruego a Ud. Señor Director su gentil colaboración y la atención que la presente merezca, le expreso mi agradecimiento personal.

AUTORIZADO

Mg. Simón Hernán Ludeña Torres
C.M. 1031000919
DIRECTOR

Abancay, 28 de setiembre del 2023

Lic. Marisabel A. Molina Palomino
D.N.I N° 31037833

6. Constancia de aplicación de la encuesta.

PERU Ministerio de Educación

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE APURÍMAC
UGEL- ABANCAY
Institución Educativa Secundaria
"FRANCISCO BOLOGNESI"

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA

El Director encargado de la Institución Educativa Secundaria de Jornada Escolar Completa "Francisco Bolognesi" de Abancay.

HACE CONSTAR:

Que, la aspirante al grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN, mención GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Lic. Marisabel Amparo Molina Palomino con D.N.I N° 31037833.

Aplicó encuestas a profesores, para validar el trabajo de investigación intitulado "**TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA FRANCISCO BOLOGNESI, ABANCAY, 2023,** tal como consta en el documento anterior remitido a este despacho de la institución educativa, solicitando aplicación de encuesta a profesores.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para fines que considere conveniente.

Abancay, 23 de octubre del 2023

Atentamente

Mg. Simón Hernán Ludeña Torres
C.M. 1031000919
DIRECTOR

Anexo 7. Data de resultados

Tabla de frecuencias y figuras

Se plantean objetivos claros para la realización de la hora colegiada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	19,4	19,4	19,4
	CASI SIEMPRE	16	44,4	44,4	63,9
	SIEMPRE	13	36,1	36,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

La temática planteada en el trabajo colegiado es de su interés.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	19,4	19,4	19,4
	CASI SIEMPRE	18	50,0	50,0	69,4
	SIEMPRE	11	30,6	30,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Usted se compromete con las actividades a realizar en el trabajo colegiado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	13	36,1	36,1	36,1
	SIEMPRE	23	63,9	63,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Esta dispuesto al trabajo en equipo y a la división de responsabilidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	6	16,7	16,7	16,7
	SIEMPRE	30	83,3	83,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Participa permanentemente en el trabajo colegiado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	8,3	8,3	8,3
	CASI SIEMPRE	13	36,1	36,1	44,4
	SIEMPRE	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Consideras que tu participación personal aporta al trabajo colegiado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	5,6	5,6	5,6
	CASI SIEMPRE	19	52,8	52,8	58,3
	SIEMPRE	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Usted registra los avances en cada sesión de trabajo colegiado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,6	5,6	5,6
	A VECES	10	27,8	27,8	33,3
	CASI SIEMPRE	8	22,2	22,2	55,6
	SIEMPRE	16	44,4	44,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Las actividades de trabajo colegiado contribuyen en su labor pedagógica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	16,7	16,7	16,7
	CASI SIEMPRE	5	13,9	13,9	30,6
	SIEMPRE	25	69,4	69,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Se tiene una agenda de los temas a tratar en cada reunión de trabajo colegiado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,8	2,8	2,8
	A VECES	3	8,3	8,3	11,1
	CASI SIEMPRE	15	41,7	41,7	52,8
	SIEMPRE	17	47,2	47,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Comparte usted sus experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,8	2,8	2,8
	A VECES	7	19,4	19,4	22,2
	CASI SIEMPRE	19	52,8	52,8	75,0
	SIEMPRE	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Su asistencia a la hora colegiada es puntual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	11	30,6	30,6	30,6
	SIEMPRE	25	69,4	69,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Su participación es activa en los momentos de trabajos grupales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	2,8	2,8	2,8
	CASI SIEMPRE	22	61,1	61,1	63,9
	SIEMPRE	13	36,1	36,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Es responsable en la entrega de trabajos en las fechas y horarios establecidos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	5,6	5,6	5,6
	CASI SIEMPRE	13	36,1	36,1	41,7
	SIEMPRE	21	58,3	58,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Actúa con tolerancia y respeto a las opiniones de sus colegas respecto a un tema ya sea en una comunicación síncrona o asíncrona.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,8	2,8	2,8
	CASI SIEMPRE	12	33,3	33,3	36,1
	SIEMPRE	23	63,9	63,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la hora colegiada se promueve el autoaprendizaje al interactuar en grupo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	16,7	16,7	16,7
	CASI SIEMPRE	14	38,9	38,9	55,6
	SIEMPRE	16	44,4	44,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Existe relación entre su labor pedagógica y sus reuniones en la hora colegiada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	2,8	2,8	2,8
	CASI SIEMPRE	21	58,3	58,3	61,1
	SIEMPRE	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Existe el compromiso con el éxito de una tarea en común o de grupo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	16,7	16,7	16,7
	CASI SIEMPRE	19	52,8	52,8	69,4
	SIEMPRE	11	30,6	30,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Muestra disponibilidad y apoyo mutuo en la interacción presencial o virtual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	19	52,8	52,8	52,8
	SIEMPRE	17	47,2	47,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Está a su alcance toda la información que se trabaja en las reuniones colegiadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	13,9	13,9	13,9
	CASI SIEMPRE	15	41,7	41,7	55,6
	SIEMPRE	16	44,4	44,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Su participación profesional en el trabajo colegiado aporta significatividad en los objetivos trazados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	13,9	13,9	13,9
	CASI SIEMPRE	21	58,3	58,3	72,2
	SIEMPRE	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Su participación profesional en el trabajo colegiado aporta significatividad en la relación entre sus pares.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	19,4	19,4	19,4
	CASI SIEMPRE	18	50,0	50,0	69,4
	SIEMPRE	11	30,6	30,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Respeta y valora los aportes de sus colegas para la mejora de la práxis pedagógica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	7	19,4	19,4	19,4
	SIEMPRE	29	80,6	80,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Reflexiona de su labor pedagógica en base al trabajo realizado en el colegiado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	8,3	8,3	8,3
	CASI SIEMPRE	17	47,2	47,2	55,6
	SIEMPRE	16	44,4	44,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Su programación curricular es pertinente, responde a la realidad y a las necesidades de sus estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	5,6	5,6	5,6
	CASI SIEMPRE	13	36,1	36,1	41,7
	SIEMPRE	21	58,3	58,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la planificación de la sesión de aprendizaje toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	5,6	5,6	5,6
	CASI SIEMPRE	18	50,0	50,0	55,6
	SIEMPRE	16	44,4	44,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

La programación de sus sesiones evidencia procesos pedagógicos para despertar la curiosidad e intereses de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	16	44,4	44,4	44,4
	SIEMPRE	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Selecciona el campo temático de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	5,6	5,6	5,6
	CASI SIEMPRE	17	47,2	47,2	52,8
	SIEMPRE	17	47,2	47,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	5,6	5,6	5,6
	CASI SIEMPRE	13	36,1	36,1	41,7
	SIEMPRE	21	58,3	58,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	5,6	5,6	5,6
	CASI SIEMPRE	18	50,0	50,0	55,6
	SIEMPRE	16	44,4	44,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	8,3	8,3	8,3
	CASI SIEMPRE	14	38,9	38,9	47,2
	SIEMPRE	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la institución educativa se propicia actividades formativas para mejorar el desempeño superior de sus docentes y administrativos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	9	25,0	25,0	25,0
	CASI SIEMPRE	18	50,0	50,0	75,0
	SIEMPRE	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	8,3	8,3	8,3
	CASI SIEMPRE	21	58,3	58,3	66,7
	SIEMPRE	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fundamenta su práctica docente en los principios pedagógicos y didácticos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	5,6	5,6	5,6
	CASI SIEMPRE	10	27,8	27,8	33,3
	SIEMPRE	24	66,7	66,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Emplea los principios didácticos del área que imparte en la planificación de la clase.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	2,8	2,8	2,8
	CASI SIEMPRE	15	41,7	41,7	44,4
	SIEMPRE	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	5,6	5,6	5,6
	CASI SIEMPRE	22	61,1	61,1	66,7
	SIEMPRE	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	5,6	5,6	5,6
	CASI SIEMPRE	11	30,6	30,6	36,1
	SIEMPRE	23	63,9	63,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Relaciona en planificación de clase los elementos: competencias, capacidades, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	5,6	5,6	5,6
	CASI SIEMPRE	11	30,6	30,6	36,1
	SIEMPRE	23	63,9	63,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	2,8	2,8	2,8
	CASI SIEMPRE	17	47,2	47,2	50,0
	SIEMPRE	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Para la mejora de la calidad del servicio de la institución educativa promueve los GIA en proyectos de investigación e innovación pedagógica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,8	2,8	2,8
	A VECES	11	30,6	30,6	33,3
	CASI SIEMPRE	11	30,6	30,6	63,9
	SIEMPRE	13	36,1	36,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	10	27,8	27,8	27,8
	CASI SIEMPRE	19	52,8	52,8	80,6
	SIEMPRE	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Se involucra activamente en los equipos de trabajo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional del currículo y de los planes de mejora continua.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	16,7	16,7	16,7
	CASI SIEMPRE	15	41,7	41,7	58,3
	SIEMPRE	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias de organización en el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	5,6	5,6	5,6
	CASI SIEMPRE	17	47,2	47,2	52,8
	SIEMPRE	17	47,2	47,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Propicia la reflexiona en las comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	8,3	8,3	8,3
	CASI SIEMPRE	22	61,1	61,1	69,4
	SIEMPRE	11	30,6	30,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	8,3	8,3	8,3
	CASI SIEMPRE	23	63,9	63,9	72,2
	SIEMPRE	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	8,3	8,3	8,3
	A VECES	12	33,3	33,3	41,7
	CASI SIEMPRE	14	38,9	38,9	80,6
	SIEMPRE	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	14	38,9	38,9	38,9
	SIEMPRE	22	61,1	61,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción, participación activa en el aula.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	8,3	8,3	8,3
	CASI SIEMPRE	17	47,2	47,2	55,6
	SIEMPRE	16	44,4	44,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Todo lo aprendido lo comparte con sus estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	12	33,3	33,3	33,3
	SIEMPRE	24	66,7	66,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Motiva en sus estudiantes el interés por realizar su propio aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	10	27,8	27,8	27,8
	SIEMPRE	26	72,2	72,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

La temática de enseñanza le motiva a que investigue información relevante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	8,3	8,3	8,3
	CASI SIEMPRE	18	50,0	50,0	58,3
	SIEMPRE	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	2	5,6	5,6	5,6
	SIEMPRE	34	94,4	94,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	10	27,8	27,8	27,8
	SIEMPRE	26	72,2	72,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Anexo 8. Vaciado de datos

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	4	3
3	3	3	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4
2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	4	3
3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4
2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3
3	2	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	4	4	3	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4

2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4
2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	4	3
3	3	3	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4

9. Panel fotográfico






AFIRMACION
2024

