

# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO “BENEDICTO XVI”**

## **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**



### **EL TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHOTA, 2023**

**Tesis para obtener el título de  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**

#### **AUTORA**

**Br. Carranza Vásquez, Rosa Elvira**  
<https://orcid.org/0009-0003-4208-4257>

#### **ASESORA**

**Mg. Flores Maqui, Sandra Hibón**  
<https://orcid.org/0009-0001-2774-0944>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
**Gestión de la Calidad y Acreditación**

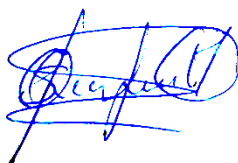
**TRUJILLO - PERÚ**

**2025**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Humanidades:

Yo, Flores Maqui, Sandra Hibon con DNI N° 45196746 como asesora del trabajo de investigación titulado “El Trabajo Colegiado y Desempeño Docente de una Institución Educativa de Chota, 2023”, desarrollado por la egresada Carranza Vásquez, Rosa Elvira con DNI N° 27379535, del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Humanidades. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



---

Mg. Flores Maqui, Sandra Hibon  
DNI:45196746

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXEMO MONS. DR. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, O.F.M.**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO**

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. ROMY DIAZ FERNÁNDEZ**

Vicerrectora académica

**DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA**

Vicerrectora de Investigación

**DR. HÉCTOR ISRAEL VELÁSQUEZ CUEVA**

Decano de la Facultad de Humanidades

**DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARIN**

Secretaria General

## **DEDICATORIA**

Dedico a los seres que más aprecio Gilberto y Angélica por ser padres ejemplares y dedicados a la formación personal y profesional de sus hijos, a mis hijas: Lizett, Karen y Ángela por ser la inspiración de mi superación y seguir adquiriendo nuevos logros personales y familiares.

La autora

## **AGRADECIMIENTO**

A la personalidad de las autoridades universitarias, por planificar, organizar y ejecutar la gestión ante la SUNEDU y obtener la autorización para el desarrollo de la Segunda Especialidad en Gestión Educativa y darnos la oportunidad a los maestros(as) del ámbito nacional, ir fortaleciendo el desarrollo de las capacidades cognitivas, afectivas y psicomotoras, a fin de compartirlo con la población estudiantil que brindamos nuestros servicios.

A las maestras(os) que atendieron el desarrollo de las actividades educativas de cada curso que formó parte del plan de estudios de la Segunda Especialidad, por dedicar su tiempo y compartir su sabiduría teórica y práctica, en post de alcanzar el logro de las competencias y capacidades establecidas en cada producto planificado en la programación correspondiente.

Al Dr. Rodri Demus de la Cruz Rodríguez, por ser perseverante y dedicar su tiempo para orientar el desarrollo de la investigación, siguiendo los lineamientos establecidos por la Vicepresidencia de Investigación de la Universidad, revisar el trabajo y dar las orientaciones y recomendaciones en cada revisión e ir enriqueciendo y darle el rigor científico a cada componente del estudio.

La autora

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Carranza Vásquez, Rosa Elvira con DNI N° 27379535, egresada del programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad para la elaboración y sustentación del trabajo académico: “El Trabajo Colegiado y Desempeño Docente de una Institución Educativa de Chota, 2023”, la que consta de un total de cuarenta un páginas, más nueve páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.



---

Carranza Vásquez, Rosa Elvira  
DNI 27379535

## ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. MÉTODOS .....	24
2.1. Enfoque y tipo de la investigación.....	24
2.2. Diseño de investigación.....	24
2.3. Población y muestra de estudio.....	25
2.3.1. Población.....	25
2.3.2. Muestra .....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de la información.....	25
2.4.1. Técnicas .....	25
2.4.2. Instrumentos .....	25
2.5. Técnica de procedimientos y análisis de la información .....	25
2.6. Ética Investigativa.....	26
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
ANEXOS.....	42
Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos.....	42
Anexo 2: Matriz de Consistencia .....	46
Anexo 3. Operacionalización de Variables .....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota, 2023 .....	27
Tabla 2. Nivel de desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023 .....	28
Tabla 3. Prueba de normalidad de Shapiro Will.....	29
Tabla 4. Relación que existe entre las dimensiones del trabajo colegiado y el desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023 .....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota, 2023 .....	27
Fifura 2. Nivel de desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023 .....	28

## RESUMEN

El Trabajo Colegiado y Desempeño Docente de una Institución Educativa de Chota, 2023, siguió su desarrollo bajo la lógica del método deductivo, aborda el problema de lo general a lo particular formulando el siguiente problema general: ¿En qué medida se relaciona el trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” de Chota, 2023?, se resolvió a partir del objetivo general: Determinar la relaciona entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” de Chota, 2023, el trabajo siguió el tipo de investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental, correlacional; se trabajó con 30 docentes que respondieron a dos cuestionarios. Con los resultados se encontró que tanto el trabajo colegiado, como el desempeño docente, se desarrollan en un nivel muy bueno; el análisis de prueba de normalidad determino que se tiene una distribución no paramétrica de los datos, conllevando a utilizar el Coeficiente de Correlación de Pearson; con la información se concluyó que existe relación positiva entre el Trabajo Colegiado y el Desempeño Docente de una Institución Educativa de Chota, 2023.

**Palabras clave:** trabajo colegiado, relación, desempeño docente.

## **ABSTRACT**

The Collegial Work and Teaching Performance in an Educational Institution in Chota, 2023, followed the logic of the deductive method, approaching the problem from the general to the particular by formulating the following general problem: To what extent is collegial work and teaching performance related in the IE "Abel Carbajal Pérez" in Chota, 2023? The general objective was to determine the relationship between collegial work and teacher performance in the IE "Abel Carbajal Pérez" of Chota, 2023, the work followed the type of quantitative, descriptive, non-experimental, correlational research; we worked with 30 teachers who responded to two questionnaires. With the results it was found that both collegial work and teaching performance are developed at a very good level; the analysis of normality test determined that there is a non-parametric distribution of the data, leading to use the Pearson Correlation Coefficient; with the information it was concluded that there is a positive relationship between Collegial Work and Teaching Performance of an Educational Institution of Chota, 2023.

**Key words:** collegiate work, relationship, teacher performance.

## I. INTRODUCCIÓN

El problema del Trabajo Colegiado y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del mundo, están condicionada por las políticas educativas que diseña cada Estado, a fin de acortar las brechas de inequidad de la atención educativa. Schmelkes (2021) en el foro virtual: “Inversión social y equidad en educación superior: retos ante la pandemia” desarrollado por la Universidad Iberoamericana de México, precisó que no se está cumpliendo las políticas establecidas en las metas de cuarto Objetivos de Desarrollo Sostenible (4 ODS), debido que esta mal distribuida la atención a la calidad educativa en el mundo, debido a la inequidad de estructuras que no permite desarrollar sistemas educativos acorde a las demandas de la población estudiantil, destacó que unos 258 millones de estudiantes entre niños(as) y adolescentes no acceden al servicio educativo, establece la diferencia entre el África subsahariana que es el 31%, frente a Europa y América del Norte que solo es del 3%. Los resultados demuestran las enormes diferencias de inequidad educativa entre los países desarrollados y del tercer mundo.

En América Latina y el Caribe, el problema es alarmante por ubicarse en la categoría de países en vías de desarrollo y subdesarrollo, los resultados educativos se expresan en los promedios alarmantes obtenidos en la evaluaciones censales. El Banco Mundial (2022) remarca que 4 de cada 5 estudiantes de la región presenta crisis de aprendizaje debido a inadecuada atención en las escuelas y colegios, otro problema es que solo en México unos 4.8 millones de población en edad escolar no asisten a las instituciones educativas, el país mejor ubicado es Brasil, sin embargo el flagelo del problema educativo en la América Latina es deserción y aprendizajes deficientes. El hecho conduce a los Estados a diseñar políticas socio emocionales, fortalecimiento del desempeño docente a través del trabajo colegiado, en atención a las metas que demanda el ODS 4, que dentro de la Agenda 2030 busca acortar las brechas e inequidad de la atención educativa.

Frente a los resultados internacionales, la educación en el Perú está condicionada a los resultados logrados en cada institución educativa, articulado a la demanda de las metas del ODS 4, condicionado por la no culminación de la educación secundaria de gran parte estudiantes adolescentes. El Instituto de Defensa Legal (2023) refiere que cerca de la mitad de los estudiantes adolescentes de las zonas rurales en el Perú no concluyen oportunamente su educación secundaria, interrumpen sus estudios por factores económicos, dado que se ponen a trabajar en sembríos y cosechas, abandonando el

desarrollo de sus clases, acciones que contribuyen al bajo rendimiento de aprendizaje. El hecho conduce a los directivos y docentes de las instituciones educativas a establecer estrategias que conduzcan a recuperar los tiempos perdidos y que muchas veces el trabajo tutorial pasa por desapercibido en la labor docente.

En Cajamarca, el problema de del Trabajo Colegiado y Desempeño Docente de las Instituciones Educativas se viene implementando en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa (JEC), como uno de cuatro ejes de la Reforma Educativa. El Ministerio de Educación (2023) precisa que las Unidades Ejecutoras de educación de los Gobiernos Regionales, son las encargadas de implementar y ejecutar las acciones pedagógicas e intervenciones dentro del marco normativo, implementando el modelo de Jornada Escolar Completa en las instituciones educativas focalizadas, destacando como una de las acciones primordiales el trabajo colegiado y el desempeño docente, a fin de ir compartiendo experiencias que conduzcan a solucionar los problemas educativos de los estudiantes y la práctica docente, reflejado en el desempeño.

Ante tal realidad, a nivel provincial se ha ido adaptando nuevos paradigmas educativos con políticas orientadas a la implementación de estrategias educativas en pro de la mejora no solo del docente, sino en como este se desenvuelve con los estudiantes para obtener mejores resultados en el aprendizaje. La Dirección Regional de Educación de Cajamarca (2023) estableció que el monitoreo y acompañamiento al desempeño del docente tiene el objetivo de identificar las acciones que están ejecutando los maestros(as) en cada institución educativa, afín que el/la directora(a) con su equipo directivo potencien y mejoren el desempeño pedagógico docente y directivo, en el afán de lograr los aprendizajes planificados, garantizando un buen servicio educativo. Lo expuesto, demanda a los directivos, docentes y comunidad educativa, trabajar articuladamente para concretizar las metas planificadas.

De las acciones descritas, partió el trabajo de las reuniones colegiadas que se implementaron en la Institución Educativa Abel Carbajal Pérez, Chota, el año 2015 como parte del programa de la Jornada Escolar Completa, incrementando a 32 horas mensuales la jornada laboral de los docentes, incluyendo en estas, 02 horas destinadas a la implementación del trabajo colegiado, lo cual significaba descentralizar las áreas según su especialización, es así que se dividieron en área de ciencias y letras respectivamente, pero ¿qué implicaba la implementación de esta nueva medida en los docentes de la

Institución Educativa Abel Carbajal Pérez, Chota?, una estrategia que viene fortaleciéndose y desarrollándose por el personal docente de esta institución que ha servido para integrar a la familia educativa en todos sus niveles, pero es imprescindible determinar el grado de relación que guarda el trabajo colegiado con el desempeño docente de la Institución Educativa Abel Carbajal Pérez, Chota.

Ante lo descrito, se plantea el siguiente problema general: ¿En qué medida se relaciona el trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” de Chota, 2023?, secundado por los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de trabajo colegiado de los docentes de la IE “Abel Carbajal Pérez”, Chota, 2023?, ¿Cuál es el nivel de desempeño docente de la IE “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023?, y ¿Cuál es la relación de las dimensiones del trabajo colegiado y el desempeño docente de la IE “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023?

El estudio se justifica, por ser el trabajo colegiado y el desempeño docente, dos variables fundamentales y pilares para el desarrollo de la educación, se sujeta a la actualización de las nuevas estrategias para la mejora del aprendizaje, es por ello que, desarrollar la influencia que tiene el trabajo colegiado sobre este factor es fundamental, por lo que se justifica en el ámbito pedagógico. En el ámbito teórico se sustenta, el trabajo se justifica en la adquisición de conocimientos, a través del análisis e interpretación de las diferentes fuentes bibliográficas, respecto a las variables de estudio, recopilación de información que posteriormente servirá como sustento para futuras investigaciones. Metodológicamente, se utilizó como instrumento de recojo de información un cuestionario, que permitirá obtener y registrar información relevante durante la investigación para alcanzar los objetivos propuestos, y para la fiabilidad de dicho instrumento se lo realizará aplicando la fórmula “alfa de Cronbach”, para garantizar la veracidad de los datos. Socialmente, la presente investigación se justificó porque, tiene como punto de partida mejorar el desempeño docente y, por tanto, la educación en sí, entonces, se tiene una influencia directa en los miembros de la sociedad.

El estudio estableció como objetivo general: Determinar la relaciona entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” de Chota, 2023. Entre los objetivos específicos se precisan: Identificar el nivel de trabajo colegiado en la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota, 2023. Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023. Y establecer la relación que existe entre las

dimensiones del trabajo colegiado y el desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023.

Para responder al problema se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa ente el trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” de Chota, 2023, secundado por la hipótesis específica: Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo colegiado y el desempeño docente de la IE “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023.

Los fundamentos de la investigación se sustentan en los antecedentes internacionales de Aguirre y Barraza (2021) en el artículo científico: El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica, trabajado con el objetivo de determinar las implicancias del trabajo colegiado en el diseño de una propuesta pedagógica de una Institución Formadora de Docentes en México, desarrollado bajo los parámetros del enfoque cualitativo, siguiendo la metodología de la investigación acción, de tipo práctica, realizada con una muestra de 17 docentes, partió del diagnóstico docente a través de un cuestionario, el análisis de los resultados, previa prueba de normalidad de Shapiro Wilk, por tener una muestra menor a 50, determinaron que en el diagnóstico había un deficiente trabajo colegiado, que llevó a diseñar la propuesta pedagógica que integre a los docentes colegiadamente, luego del desarrollo de la propuesta se verificó que los docentes asumieron de manera responsable sus funciones colegiadas; con la información, se concluyó que: los docentes manejan diversas concepciones del trabajo colegiado, su actuar tiene implicaciones en el logro de los resultados institucionales; sin embargo, se van superando a partir del uso de estrategias de aprendizaje colaborativo. Sariñana y Sariñana (2020) en el artículo: El trabajo colegiado en las instituciones formadoras de docentes: diversidad de concepciones, trabajado con la finalidad de diagnosticar las diversas concepciones del trabajo colegiado y colaborativo, siguió el enfoque cualitativo de tipo descriptivo, partió del análisis teórico de cada variable, precisando semejanzas y diferencias entre el trabajo colaborativo y colegiado; con la revisión de las fuentes bibliográficas se concluyó que: el trabajo colegiado es fundamental para compartir experiencias y promover la planificación del trabajo pedagógico, el trabajo colaborativo permite interactuar en post del logro de resultados, generalmente ambas variables se complementan y fortalecen el buen desempeño docente. Vásquez et al. (2021) en el artículo: Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones

educativas privadas, desarrollado con el objetivo de determinar la relación de las variables, ejecutado bajo el enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, trabajado con 75 sujetos que contestaron dos cuestionarios, la información luego de ser sometido a la prueba de normalidad, e indicar que por ser la muestra mayor a 50 se utilizó el análisis de Kolmogorov Smirnov, indicando que la distribución no paramétrica, condujo utilizar el análisis de correlación Rho de Spearman, los resultados indican que se tiene una relación de 0.543, con significancia bilateral de 0.000., el valor estadístico condujo a concluir que existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Entre los antecedentes nacionales destaca el trabajo de Díaz y Carrión (2021) en la tesis Trabajo colegiado y desempeño docente, desarrollado con el objetivo de verificar el proceso de las variables según sus dimensiones básicas, el estudio fue descriptivo que orientó la operacionalización en dimensiones de las variables, con la información se concluyó que el trabajo colegiado se dimensiona en planificación de reuniones, desarrollo de las reuniones, intercambio de información y toma de decisiones; el desempeño docente se dimensiona en capacidad pedagógica, responsabilidad profesional y relaciones interpersonales. Quispe (2022) en la tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, denominada “Trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022”, donde concluyó que, El trabajo colegiado influye de manera significativa en el desempeño docente desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi en Cusco, debido a que en el análisis de los hallazgos tanto del ajuste del modelo propuesto y los valores de Pseudo R2 tanto de Cox y Snell como de Nagelkerke, resultó favorable para la corroboración del supuesto planteado con antelación, por tal motivo, se ha deducido que la buena promoción del trabajo colegiado predice una variabilidad significativa del desempeño docente. Lázaro (2021) en la tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gestión Pública, titulada “Mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las instituciones educativas de lima metropolitana-2021”, donde concluyó es necesario que el docente realice una reflexión de su práctica pedagógica para así poder ir mejorando y llegar a obtener un buen desempeño exitoso para ello es necesario realizar un trabajo cooperativo con sus colegas. El docente no solo debe de tener un buen desempeño en el aula, si no con toda la comunidad educativa, esto traerá el buen logro de los aprendizajes de los estudiantes, por lo tanto, la calidad de educación que reciben los estudiantes de las Instituciones educativas de nuestro país

mejorará. Es importante realizar la evaluación del desempeño docente para lograr mejoras en su trabajo pedagógico. Quiroz y Zavaleta (2022) en la tesis para obtener el grado de Maestro en Educación con Mención en Gestión Educativa, denominada: “Trabajo Colegiado y su Relación con Desempeño Docente en la Institución Educativa 80626 Nuestra Señora de Las Mercedes, Trujillo - 2021”, donde se concluyó que el 90% de los docentes percibieron alto nivel de trabajo colegiado, mientras que el 86.7% percibió nivel alto en desempeño docente. Al contrastar la hipótesis mediante una significancia bilateral igual a  $0.000 < 0.05$ , y un coeficiente igual a 0.850, expresan relación positiva alta entre el trabajo colegiado y el desempeño docente.

Entre los antecedentes regionales se precisan el estudio de Terrones (2022) para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, con su tesis: “Habilidades directivas y trabajo colegiado en una institución educativa pública de la provincia de Santa Cruz- Cajamarca”, donde concluyó Se encontró que existe un nivel medio de habilidades directivas en una institución educativa de Santa Cruz, existiendo inadecuada contribución de estrategias para mejorar el desempeño de los docentes, no se motiva al personal para que desarrolle competencias eficientes, se cuenta con poca empatía para poder comunicarse de manera afectiva, clara y precisa con el profesorado, y no se posee la capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia o conflictos, por lo cual no se cuentan con estrategias para dar solución.

Infante y Flores (2022) para obtener el grado académico de Maestro en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, con la tesis: “Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas, San Miguel, Cajamarca – 2020”, donde concluyeron: se halló relación positiva media entre el clima institucional con el desempeño docente ( $\rho = .585$ ) con valor de  $P = .000$ , lo cual indica que los docentes que perciben un alto clima institucional muestran un mejor desempeño docente.

Castro (2022) para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, con la tesis: “Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas de Jornada Escolar Completa del Nivel Secundario, DRE Cajamarca. Cajamarca, 2022”, donde concluyó que la variable acompañamiento pedagógico influye de manera significativa en el desempeño docente, de acuerdo a la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nagelkerke, con 99.8 y 99.9.

En el ámbito local, destaca la investigación de Dávila (2022), para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, con la tesis: “Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022”, donde concluyó que se presenta una relación altamente significativa entre liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022, toda vez que se ha llegado a un coeficiente de correlación de Pearson de 0.870 y una significancia de menor a 0.05.

Entre las bases teóricas se tiene a la definición de trabajo colegiado, definido en el Marco de Buen Desempeño Docente es el resultado de un proceso de diálogo y concertación que a lo largo de más de dos años lideraron el Consejo Nacional de Educación (CNE) y Foro Educativo a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente. Esta Mesa buscó establecer un consenso respecto a lo que la sociedad y el Estado requieren de quienes ejercen la docencia en la Educación Básica, sea en escuelas públicas o en las de gestión privada (MINEDU, 2014). Es un proceso participativo de toma de decisiones y definición de acciones, entre los docentes y directivos, en la búsqueda de la mejora de aprendizaje de los estudiantes (MINEDU, 2015).

Escribano (2018), menciona que el trabajo colegiado, se refiere a la reunión de docentes de una determinada área de trabajo, con la finalidad de discutir aspectos comunes que beneficien el desarrollo profesional y logro de aprendizajes. Un aspecto fundamental es el desempeño docente, vinculado al desarrollo de las actividades que demuestre el dominio del área desarrollando contenidos acordes con la actualidad; la preparación y actualización en el campo educativo, dominando procesos didácticos y metodológicos e investigativos para alcanzar los resultados esperados. El manejo adecuado de las competencias articulado a las TICs, conduce a la necesidad de estar motivados para alcanzar la motivación profesional y éxitos que demanda la carrera docente.

Operacionalmente, las reuniones colegiadas permiten la participación de directivos y docentes a fin de compartir estrategias y experiencias de aprendizaje, para que de manera conjunta se tome decisiones y realizar un trabajo cooperativo en la mejora de los aprendizajes, se desarrollan a través de reuniones y talleres. Entre las dimensiones establecidas para el trabajo se precisan:

**Las estrategias de aprendizaje.** Son aquellas actividades que constituyen que se programan y desarrollan siguiendo procesos que permitan lograr los resultados programados, se ayudan de medios y materiales, los cuales sirven para inducir el desarrollo creativo en la construcción de los aprendizajes (Parra, 2003).

**El trabajo cooperativo.** Definido como la integración de los equipos de trabajo para realizar el desarrollo de las actividades o tareas que encomienda la función educativa, se caracteriza, por reunir a sus integrantes con el propósito de trabajar acciones que demanda el aprendizaje perseguido durante una sesión o actividad de aprendizaje. Gutiérrez (2007) precisa que trabajar cooperativamente, conduce a maestros y estudiantes integrar conocimientos y experiencias en función de ciertos objetivos, busca la participación activa de todos los integrantes para alcanzar aprendizajes comunes.

**La empatía.** Es la acción de comprender a los pares, permite integrarse para compartir experiencias y fortalecer el desarrollo de capacidades de manera conjunta, busca aliar a docentes y estudiantes para superar las dificultades de aprendizaje que detecten en el proceso educativo. El proceso demanda de empatía, puesto que en el proceso de los aprendizajes se tiene que respetar los estilos y ritmos de aprendizaje que tiene cada integrante de docentes o estudiantes, los cuales demanda de un diagnóstico y trato adecuado en cada una de las actividades colegiadas y desarrollo de talleres de capacitación (Landín y Sánchez, 2016).

La variable desempeño docente, se define como la activación de competencias y capacidades en el manejo de herramientas que propicien el desarrollo intelectual a través del manejo objetos y demostración de lo aprendido utilizando procesos didácticos acordes con el desenvolvimiento profesional dentro de un marco deontológico de la carrera docente. Es la acción de desarrollar el trabajo encomendado utilizando herramientas didácticas y materiales que induzcan al docente y estudiante interactuar el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje (Castro, 2022). La explicación conduce a encaminar el trabajo docente siguiendo procesos y utilizando los materiales pertinentes, según los resultados que se quieran obtener en el tiempo planificado. Por lo tanto, el desempeño docente, es la actividad que desarrolla el docente durante el desarrollo de las actividades educativas, está condicionado al logro de los resultados alcanzados como producto del trabajo que realiza.

El desempeño docente se fortalece a partir de las precisiones del MBDD, precisa el desarrollo de las dimensiones colegiada, reflexiva, ética y relacional, las cuales se articulan a las dimensiones específicas: pedagógica, política y cultural, que integrados a los cuatro dominios, son fundamentales para el buen trabajo docente. Acevedo (2002), define que el desempeño docente como:

La actuación del docente en relación con cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto. (p. 85)

Por su parte Martínez et al. (2020) el desempeño docente, es considerado como las habilidades que tienen los maestros para desarrollar el proceso educativo utilizando adecuadamente los recursos que tiene a su alcance, se caracteriza por demostrar eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones, asume sus deberes de manera responsable, en post de alcanzar los resultados propuestos en la planificación de cada una de las actividades de aprendizaje. El desempeño docente está articulado al trabajo de los maestros (as), quienes, en el devenir de sus funciones, programan actividades coherentes con la programación curricular y el logro de estándares de aprendizaje, los cuales se evidencia en los desempeños correspondientes.

Valdés (2004) refiere que el desempeño docente es inherente al quehacer docente, se manifiesta en la práctica pedagógica, como resultado de la aplicación de los conocimientos obtenidos en la formación docente al desarrollo de los procesos de aprendizaje; demanda del cumplimiento de acciones articuladas a la planificación, didáctica, uso de materiales que induzcan al procesamiento de información para obtener los aprendizajes, demuestra el desarrollo creativo y alcanzar la autonomía demostrando lo aprendido.

Siguiendo los planteamientos de Castro y Paucar (2018) La investigación se realizará orientada a los factores asociados al propio docente mediante una acción reflexiva involucrando de manera interrelacionada a sus funciones de la planificación curricular, preparación para el aprendizaje, y el liderazgo motivacional.

**A. Planificación curricular**, es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan siguiendo mecanismos que conduzcan el desarrollo cognitivo,

afectivo y psicomotor. La planificación conduce a predicciones ocupacionales en función a la realidad de los aprendizajes de los estudiantes, durante el desarrollo existe la probabilidad de experimentar cambios, de acuerdo a los resultados de evaluación que se obtenga en el proceso; las posibles modificaciones deben conducir al logro de resultados, toda vez que la planificación parte del establecimiento de objetivos, los cuales conducen lograr aprendizajes exitosos.

El desarrollo de la planificación induce a establecer metas de aprendizaje que se quiere lograr con los estudiantes, las cuales se deben evidenciar en la creación de productos, siguiendo procedimientos y estrategias que conduzcan a obtenerlo en el corto, mediano y largo plazo. La planificación educativa tiene como herramientas a la programación anual, que es la encargada de organizar el desarrollo de las actividades según grado de estudio, se caracteriza por articular la diversificación de competencias, capacidades y desempeños, vinculado a los enfoques transversales, se distribuye en unidades didácticas, según bimestre o trimestre; su organización implica organizar integralmente el bloque de contenidos en función a los resultados que se pretende alcanzar en la unidad, se caracteriza por programar los contenidos acordes al nombre de la unidad, indicando el tiempo de desarrollo y sus medios de verificación.

Una programación producto de la planificación a corto plazo, es la unidad de aprendizaje, se caracteriza por organizar la secuencia de contenidos a desarrollar según el tiempo programado, parte de la programación de propósitos en concordancia con la programación anual, tiene vigencia de uno a dos meses, su evaluación está en función a criterios y evidencias; su desarrollo se concretiza en actividades o sesiones de aprendizaje, especifica estrategias y herramientas educativas que faciliten el desarrollo del aprendizaje.

Las actividades o sesiones de aprendizajes es una planificación de mediano plazo, organiza secuencialmente el desarrollo de los aprendizajes, parte de la motivación que induce a recoger los saberes previos y generar la problematización, que es resuelta en el desarrollo de las actividades con la utilización de medios y materiales que induce a los estudiantes a organizar y demostrar el aprendizaje; tiene una duración de 90 a 120 minutos (DIGEBR, 2017).

**B. Preparación para el aprendizaje.** Es la dimensión enmarcada en la planificación pedagógica, es la fase de elaboración de la programación anual, unidades y sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta a la interculturalidad e inclusión como enfoque. Tiene que ver con la aplicación del conocimiento social y cultural, el uso de herramientas que facilite el desarrollo integral de los estudiantes, de manera cognitiva se procese el desarrollo de contenidos, a nivel afectivo se practique valores y normas de convivencia, a nivel psicomotor se utilice medios y materiales que induzca a la creatividad y desarrollo autónomo de los aprendizajes.

**C. El liderazgo motivacional.** Es la disposición o talento que tiene la persona para influir ante los demás, en el campo educativo es la inteligencia que tiene un docente o estudiante para inducir a sus pares desarrollar las actividades de manera integral, trabajando en equipo y cooperativamente, el liderazgo se demuestra en el apoyo e influencia de sus acciones en cargo o delegación de funciones, donde su deber y profesionalismo, es la carta de presentación frente a tal o cual intervención del equipo, induciendo a trabajar en beneficio colectivo (Flores, 2020).

**D. Relaciones interpersonales.** Es la dimensión que integra a los docentes y estudiantes en función de los objetivos institucionales o de aprendizaje, están reguladas por normas y reglas deontológicas de la institución, se caracteriza por desarrollar una vida social que repercute en la formación de la persona, se evidencia en el clima laboral, es decir en la práctica de las buenas relaciones humanas, la integración y el trabajo en equipo, busca trabajar de manera organizada a fin de alcanzar el logro de los objetivos que persigue el equipo o institución educativa (Moreno y Pérez, 2018)

Entre las teóricas que fundamenta la investigación, está la teoría sociocultural de Vygotsky, la cual explica el desempeño cognitivo de las personas está en los procesos mentales de cada individuo, se manifiesta en el desarrollo del pensamiento, el cual se manifiesta a través del lenguaje; en la interacción de pensamiento y lenguaje se manifiesta la comunicación, medio que permite interactuar a través de la utilización de signos e instrumentos lingüísticos. En ese afán la socioculturalidad, es un instrumento que permite interactuar y adoptar patrones culturales que van a influir en el desarrollo del aprendizaje, otorga los conocimientos previos, aquello que se consolidan con la mediación del maestro(a) utilizando el lenguaje como medio de comunicación e instrumento de interacción en el desarrollo de las actividades programadas (Mota y Villalobos, 2007). En

ese actuar, la teoría sociocultural precisa que el actuar humano, es el producto del contexto social y cultural en el cual se desarrolla la persona y como tal actúa mediante la utilización del lenguaje.

En el proceso pedagógico, la teoría sociocultural, destaca la interacción social entre pares, en el proceso de aprendizaje y la generación de conocimientos a nivel individual como grupal. Paz et al. (2023) precisan que la teoría social y cultural de Vygostky determina los procesos de interacción de los estudiantes durante la construcción de los aprendizajes, se destaca por servir de herramienta para comprender, interpretar y acceder a diversos tipos de información que demanda los nuevos saberes; tiene por objeto desarrollar habilidades, destrezas, competencias y vivencias que utilizan los estudiantes para alcanzar el aprendizaje. Se destaca por inducir a la obtención de capacidades que conduzcan a modificar los aprendizajes utilizando herramientas que orienten a la transformación del conocimiento.

El constructivismo en la educación sirve como pilar para otras ciencias como la didáctica y la pedagogía, sirviendo como herramienta para que el docente evalúe y ejecute una cadena de acciones con la finalidad de mejorar la enseñanza y aprendizajes de sus estudiantes. Según Guerra (2020) la teoría sociocultural del desarrollo y del aprendizaje, propuesta Vygotsky, en el marco de la socio culturalidad, es puesto en práctica por los maestros, dado que induce al trabajo activo y social de docentes y estudiantes, se caracteriza por promover el desarrollo de los procesos psicológicos superiores, los cuales son fundamentales para motivar a los sentidos y obtener las respuestas que necesita la construcción de los aprendizajes, utilizando equilibradamente la atención, la memoria, las emociones, el lenguaje, el pensamiento, la conciencia y el razonamiento. En consecuencia, el desarrollo afectivo, psicomotor y cognitivo, se fortalece a través de la interacción con el medio y la sociedad, quienes son influyentes en el desarrollo de la persona.

## II. MÉTODOS

### 2.1. Enfoque y tipo de la investigación

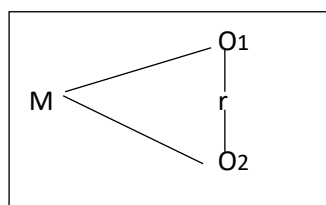
El estudio se desarrolló bajo los procedimientos del enfoque cuantitativo, porque está sujeto a la aplicación de instrumentos, cuyos resultados se presentan de manera cuantitativa. Hernández et al. (2014) señalan que las investigaciones cuantitativas están sujetas a análisis de datos descriptivos e inferenciales, según los objetivos establecidos.

La investigación es de tipo básica, porque busca obtener información articulada a las variables estudiadas; no experimental, porque no se manipuló ninguna variable, solo se limita a indagar información y describirlo como tal (Palella y Martins, 2006).

En el desarrollo de la investigación se utilizó el método hipotético deductivo, puesto que ayudo a inducir la descripción del problema de lo general a lo particular, es decir desde el contexto global a lo local, para luego establecer el problema, los objetivos e hipótesis, las cuales se comprobaron con los resultados de los instrumentos aplicados a la muestra de estudio (Rodríguez y Pérez, 2017).

### 2.2. Diseño de investigación

La investigación fue de diseño correlacional, puesto que buscó establecer la relación de las variables y sus respectivas dimensiones. Los estudios correlacionas se caracterizan por utilizar medidas estadísticas que establezcan la relación correspondiente, en concordancia con los objetivos de contraste de hipótesis (Ramos, 2020). Su esquema es el siguiente:



Donde:

M= Muestra

O<sub>1</sub>= Variable 1= Trabajo Colegiado

O<sub>2</sub>= Variable 2= Desempeño Docente

r= grado de relación entre variables

## **2.3. Población y muestra de estudio**

### **2.3.1. Población**

La población de estudio estuvo conformada por 30 docentes de la IE “Abel Carbajal Pérez”, ubicada en el Distrito y Provincia de Chota, Departamento de Cajamarca. Arias et al. (2016) precisan que una población en un trabajo de investigación, es un conjunto de objetos o sujetos que presentan iguales características y se distribuyen en una determinada área geográfica.

### **2.3.2. Muestra**

La muestra es un sub conjunto de la población, se puede obtener intencional o probabilística (López y Fachelli, 2015). La muestra del estudio fue intencional y lo integraron los mismos sujetos de la población, es decir, los 30 docentes de la IE “Abel Carbajal Pérez”, ubicada en el Distrito y Provincia de Chota, Departamento de Cajamarca.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de la información**

### **2.4.1. Técnicas**

La técnica utilizada en el estudio fue la encuesta, que consistió en determinar el proceso para obtener la información, según dimensiones e indicadores. Alegre (2022) precisa que la encuesta se utiliza para elaborar las preguntas de acuerdo a la variable operacionalizada.

### **2.4.2. Instrumentos**

El instrumento utilizado en el recojo de la información fue el cuestionario, estuvo compuesto por 41 preguntas, de las cuales 17 correspondieron a la variable trabajo colegiado y 24 al desempeño docente. Escofet et al. (2016) indican que el cuestionario está conformado por un conjunto de preguntas abiertas, dicotómicas, de opción múltiple o de escala tipo Likert, que sirve para recoger la información que necesitan las variables acordes con los objetivos propuestos.

## **2.5. Técnica de procedimientos y análisis de la información**

Dentro del procesamiento de la información, se utilizó a las técnicas descriptivas, sirvió para elaborar la base de datos en un archivo Excel, de donde se establecieron las

tablas y figuras según objetivos y la estadística inferencial para obtener la prueba de normalidad utilizando el análisis estadístico de Shapiro Wilk, por tener una muestra de 30 sujetos y la contrastación de hipótesis utilizando el software estadístico IBM SPSS Statistics 27 (Borrego, 2008).

## **2.6. Ética Investigativa**

La investigación se desarrolló, respetando los principios básicos de la ética investigativa, expuesta en el código de ética sobre investigación de la Universidad Católica de Trujillo, respetando la identidad de las personas, con un trato igualitario y sobre todo con la finalidad de maximizar los beneficios y minimizar los riesgos, además los cuestionarios serán aplicados con consentimiento informado. Salazar et al. (2018) señala que en todo ámbito es necesario contar con un comportamiento ético que asegure que los resultados de investigaciones no son sesgados ni contruidos a la medida de los investigadores.

### III. RESULTADOS

Para determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” de Chota, 2023, los datos tabulados en la base de datos, se establecieron en tablas y figuras con su análisis correspondiente, según objetivos.

**Tabla 1**

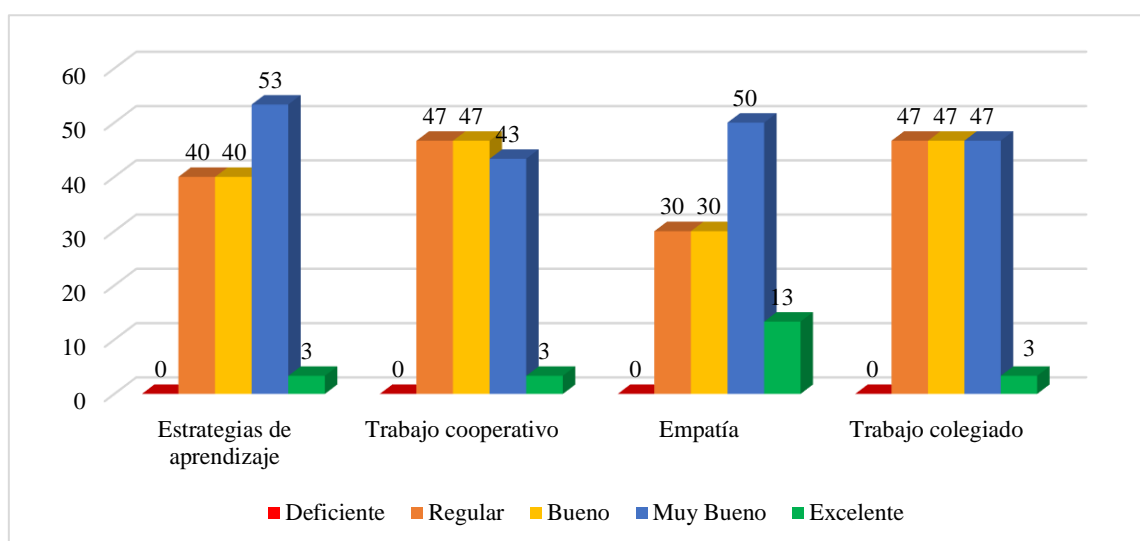
*Nivel de trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota, 2023*

Nivel	Estrategias de aprendizaje		Trabajo cooperativo		Empatía		Trabajo colegiado	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	1	3	2	7	2	7	1	3
Bueno	12	40	14	47	9	30	14	47
Muy Bueno	16	53	13	43	15	50	14	47
Excelente	1	3	1	3	4	13	1	3
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

*Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio*

**Figura 1**

*Nivel de trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota, 2023*



*Nota. Datos obtenidos de la base de datos del cuestionario aplicado a los docentes en la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota, 2023.*

La información presentada en la tabla 1 y figura 1 precisa que el nivel de trabajo de colegiado, en la dimensión estrategias de aprendizaje, se evidencia que la mayoría de docentes lo utilizan muy bien, el trabajo en equipo es bueno, hay una empatía muy buena, mientras que la variable se manifiesta entre bueno y muy bueno; los resultados demuestran, que aún hay que trabajar con los docentes, ya que solo se evidencia que hay un pequeño porcentaje de 3% que lo realizan a un nivel excelente.

**Tabla 2**

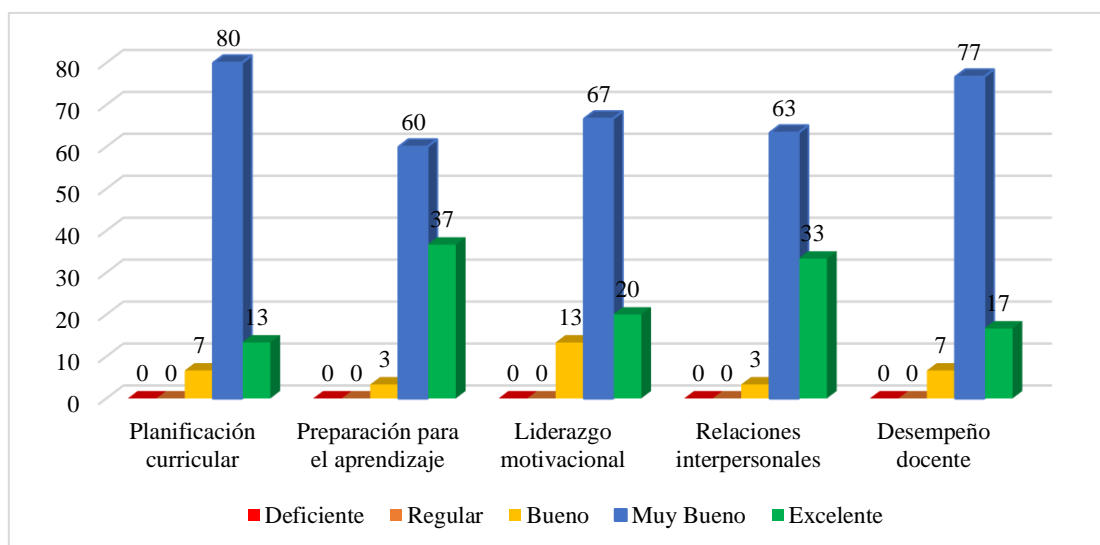
*Nivel de desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023*

Nivel	Planificación curricular		Preparación para el aprendizaje		Liderazgo motivacional		Relaciones interpersonales		Desempeño docente	
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	2	7	1	3	4	13	1	3	2	7
Muy Bueno	24	80	18	60	20	67	19	63	23	77
Excelente	4	13	11	37	6	20	10	33	5	17
Total	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

*Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio*

**Figura 2**

*Nivel de desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023*



*Nota. Datos obtenidos de la base de datos del cuestionario aplicado a los docentes en la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota, 2023.*

Los datos estadísticos expuestos en la tabla 2 y figura 2 establecen que el nivel de desempeño docente, en la dimensión planificación curricular, se evidencia que la mayoría de docentes lo realizan muy bien, al igual que el resto de dimensiones y el desarrollo de la misma; la información precisa que aún se tiene que inducir a un mejor desempeño, toda vez que en el nivel excelente los porcentajes son mínimos, y es el nivel ideal que debe alcanzar cada docente.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de Shapiro Will*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colegiado	,794	30	,000
Desempeño docente	,652	30	,000

*Nota.* Datos obtenidos de la base de datos del cuestionario aplicado a los docentes en la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota, 2023.

Los datos estadísticos de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, indican que el estadístico de 0,794 en trabajo colegiado y 0,652 en desempeño docente, se tiene una significancia de 0.000 en ambas variables, los valores indican que los resultados obtenidos del cuestionario, tienen una distribución no paramétrica, es decir que no sigue una distribución normal, razón que conllevó utilizar en la contrastación de hipótesis, el Rho de Spearman.

**Tabla 4**

*Relación que existe entre las dimensiones del trabajo colegiado y el desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023*

Dimensiones y Variables			Planificación curricular	Preparación para el aprendizaje	El liderazgo motivacional	Relaciones interpersonales	Desempeño docente
Estrategias de aprendizaje	Coef. Correlac.		0,251	0,320	0,526**	0,137	0,369*
	Sig. (bilateral)		0,181	0,084	0,003	0,470	0,045
Trabajo cooperativo	Coef. Correlac.		0,416*	0,372*	0,477**	0,181	0,391*
	Sig. (bilateral)		0,022	0,043	0,008	0,339	0,033
Empatía	Coef. Correlac.		0,065	0,224	0,579**	0,231	0,267
	Sig. (bilateral)		0,735	0,235	<0,001	0,219	0,154
Trabajo colegiado	Coef. Correlac.						0,387*
	Sig. (bilateral)						0,034

*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Los datos estadísticos puestos de manifiesto en la tabla 4, utilizando el análisis del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, el valor 0,387\* indica que, a nivel general, existe una relación positiva baja entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” de Chota, 2023, donde la significancia de 0,034 indica que el valor  $P < 0,05$ ; los datos aceptan la hipótesis planteada.

El análisis de correlación entre dimensiones de las variables, indican que el valor de 0,251; 0,320; 0,526\*\*; 0,137 y 0,369\* indica que existe una relación positiva baja entre la dimensión estrategias de aprendizaje y las dimensiones del desempeño docente, a excepción de la relación con el Liderazgo motivacional que es positivo moderado; también se evidencia que los resultados de relación Rho de 0,416\*; 0,372\*; 0,477\*\*; 0,181 y 0,391\* entre la dimensión trabajo cooperativo y las dimensiones de la variable desempeño docente, precisa que la relación es positiva baja; los valores del análisis Rho de 0,065; 0,224; 0,579\*\*; 0,231 y 0,267, demuestran que hay una relación positiva baja entre la dimensión empatía y las dimensiones de la variable desempeño docente, a excepción con el liderazgo motivacional que es moderada; asimismo, se puede evidenciar que la significancia de la mayoría de relaciones el valor  $P < 0,05$  indica que se acepta la hipótesis específica planteada.

#### IV. DISCUSIÓN

En función al primer objetivo específico, se precisa que la información presentada en la tabla 1 y figura 1 resaltan que el nivel de trabajo de colegiado de la mayoría de docentes se expresa en un nivel muy bueno según dimensiones y variable, diferenciándose el trabajo en equipo en el nivel bueno. Los resultados se asemejan al estudio de Díaz y Carrión (2021) al encontrar que el trabajo colegiado alcanzó un nivel muy bueno, gracias al desarrollo de reuniones planificadas, reuniones de intercambio de información y toma de decisiones, así como el trabajo integrado; también fortalece la investigación de Aguirre y Barraza (2021) quienes encontraron que los docentes asumieron de manera responsable sus funciones colegiadas y que manejan diversas concepciones del trabajo colegiado, su actuar tiene implicaciones en el logro de los resultados institucionales. El estudio es concordante con los planteamientos teóricos de Escribano (2018), al precisar que el trabajo colegiado, se refiere a la reunión de docentes de una determinada área de trabajo, con la finalidad de discutir aspectos comunes que beneficien el desarrollo profesional y logro de aprendizajes. Lo expuesto conduce a practicar el trabajo colegiado, dado que ayuda a compartir experiencias, identificar debilidades y fortalecerlas mediante la planificación e integración del trabajo.

De acuerdo al segundo objetivo específico, los datos estadísticos de la tabla 2 y figura 2 establecen que, según dimensiones y variable, el desempeño de la mayoría de docentes es muy bueno. La información concuerda con el estudio de Lázaro (2021) al indicar que el desempeño docente, demanda una reflexión de la práctica pedagógica, para así poder ir mejorando y llegar a obtener un desempeño exitoso; también coincide con la investigación de Quiroz y Zavaleta (2022) al encontrar que el 86.7% percibió nivel alto en desempeño docente. Los resultados aportan a los planteamientos teóricos de Castro (2022) al explicar que el desempeño docente se encamina siguiendo procesos y utilizando los materiales pertinentes, según los resultados que se quieran obtener en el tiempo planificado. Por lo tanto, el desempeño docente, es la actividad que desarrolla el docente durante el desarrollo de las actividades educativas, está condicionado al logro de los resultados alcanzados como producto del trabajo que realiza.

Los datos estadísticos de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, indican que el estadístico de 0,794 en trabajo colegiado y 0,652 en desempeño docente, se tiene una significancia de 0.000 en ambas variables, los valores indican que los resultados

obtenidos del cuestionario, tienen una distribución no paramétrica, por lo que la contrastación de hipótesis demandó la utilización del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman. Los resultados validan el estudio de Aguirre y Barraza (2021), al precisar que cuando una muestra es menor de 50 sujetos, el análisis de prueba de normalidad se realiza con el análisis estadístico de Shapiro Wilk, y que si los datos obtenidos de la muestra tienen distribuciones no paramétricas, la contrastación de hipótesis se realiza utilizando el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, tal como ocurrió en la investigación.

De acuerdo al objetivo específico tres, indican que los datos estadísticos puestos de manifiesto en la tabla 4, utilizando el análisis del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, el valor 0,387\* indica que, a nivel general, existe una relación positiva baja entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” de Chota, 2023. La información se acerca al estudio de Vásquez et al. (2021) quien, al hacer el análisis de correlación Rho de Spearman encontró una relación de 0.543, con significancia bilateral de 0.000, el valor estadístico condujo a concluir que existe relación significativa entre las variables estudiadas. Los resultados contrastan con el estudio de Quiroz y Zavaleta (2022), quienes encontraron una significancia bilateral igual a  $0.000 < 0.05$ , y un coeficiente igual a 0.850, expresan relación positiva alta entre el trabajo colegiado y el desempeño docente. Sin embargo, el estudio aporta a los planteamientos teóricos socioculturales de Vygotsky, que según Mota y Villalobos (2007) el desempeño cognitivo de las personas está en los procesos mentales de cada individuo, se manifiesta en el desarrollo del pensamiento, el cual se manifiesta a través del lenguaje; en la interacción de pensamiento y lenguaje se manifiesta la comunicación, medio que permite interactuar a través de la utilización de signos e instrumentos lingüísticos.

El análisis de correlación entre dimensiones de las variables, indican que el valor de 0,251; 0,320; 0,526\*\*; 0,137 y 0,369\* indica que existe una relación positiva baja entre la dimensión estrategias de aprendizaje y las dimensiones del desempeño docente, a excepción de la relación con el Liderazgo motivacional que es positivo moderado; la información difiere del estudio de Infante y Flores (2022) al encontrar una relación positiva media entre el clima institucional con el desempeño docente ( $\rho = .585$ ) con valor de  $p = .000$ , lo cual indica que los docentes que perciben un alto clima institucional muestran un mejor desempeño docente. También contrasta con el estudio de Castro (2022) al concluir que la variable acompañamiento pedagógico influye de manera

significativa en el desempeño docente, de acuerdo a la prueba Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell y de Nagelkerke, con 99.8 y 99.9. Sin lugar a dudas, que establecer las relaciones correspondientes, son importantes para determinar el actuar de las variables y orientar su atención de manera planificada.

Los resultados de relación Rho de 0,416\*; 0,372\*; 0,477\*\*; 0,181 y 0,391\* entre la dimensión trabajo cooperativo y las dimensiones de la variable desempeño docente, precisa que la relación es positiva baja. La información contrasta con la investigación de Dávila (2022), al encontrar una relación altamente significativa entre liderazgo directivo y el desempeño laboral docente, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.870 y una significancia de menor a 0.05, fortalece el estudio de Sariñana y Sariñana (2020) al concluir que el trabajo colegiado es fundamental para compartir experiencias y promover la planificación del trabajo pedagógico, el trabajo colaborativo permite interactuar en post del logro de resultados; sin embargo, se tiene que trabajar articuladamente las dimensiones para tener trabajo y desempeños sólidos.

Los valores del análisis Rho de 0,065; 0,224; 0,579\*\*; 0,231 y 0,267, demuestran que hay una relación positiva baja entre la dimensión empatía y las dimensiones de la variable desempeño docente, a excepción con el liderazgo motivacional que es moderada; asimismo, se puede evidenciar que la significancia de la mayoría de relaciones el valor  $P < 0,05$  indica que se acepta la hipótesis específica planteada. La información se acerca al estudio realizado por Quispe (2022) al encontrar que tanto del ajuste del modelo propuesto y los valores de Pseudo  $R^2$  tanto de Cox y Snell como de Nagelkerke, resultó favorable para la corroboración del supuesto planteado con antelación, por tal motivo, se ha deducido que la buena promoción del trabajo colegiado predice una variabilidad significativa del desempeño docente. También se acerca al estudio de Infante y Flores (2022) relación positiva media entre el clima institucional con el desempeño docente. La información aporta a los planteamientos teóricos de Martínez et al. (2020), al considerar que el desempeño docente, es considerado como las habilidades que tienen los maestros para desarrollar el proceso educativo utilizando adecuadamente los recursos que tiene a su alcance, se caracteriza por demostrar eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones, asume sus deberes de manera responsable, en post de alcanzar los resultados propuestos en la planificación de cada una de las actividades de aprendizaje.

## V. CONCLUSIONES

Se determinó que la relaciona entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” de Chota, 2023, fue positivo baja, al obtener un coeficiente Rho de Spearman de 0,384\* y significancia bilateral de 0,034; valor menor a 0,05 que indica que se aceptó la hipótesis planteada.

Se identificó que el nivel de trabajo colegiado en la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota, 2023, en las dimensiones estrategias de aprendizaje, empatía y la variable es muy bueno. A excepción de la dimensión trabajo cooperativo que es bueno.

Se identificó que el nivel de desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023 en todas las dimensiones y variable, es muy bueno

Se estableció que la relación que existe entre las dimensiones del trabajo colegiado y el desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023, se distribuyen entre 0,065 a 0,579; datos que indican que la relación se distribuye entre relación positiva muy baja, baja y moderada.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A la Dirección de la en la IE “Abel Carbajal Pérez” de Chota, promover el trabajo colegiado e incentivar el buen desempeño docente, a fin obtener resultados excelentes de aprendizaje.

Al equipo directivo de la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota, incidir en el trabajo colegiado y desarrollo de las dimensiones, estrategias de aprendizaje, trabajo cooperativo y empatía, a fin de alcanzar el nivel excelente, que es el ideal en la gestión.

Al equipo directivo de la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota, estimular del desempeño de sus docentes en planificación curricular, preparación para el aprendizaje, liderazgo motivacional y relaciones interpersonales, con el propósito de alcanzar el nivel excelente en el desarrollo del trabajo emprendido.

Al equipo directivo, planificar el trabajo colegiado y desempeño docente, a partir de los resultados encontrados, toda vez que se evidencia una relación positiva baja de las dimensiones y variables, así como un mínimo porcentaje de docentes que alcanzan el nivel excelente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: UNMSM.
- Aguirre, F. J., & Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. *Revista de Educación*, 45(2), 1-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.42985>
- Alegre, M. Á. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Población y desarrollo*, 28(54), 93-100. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Arias, J., Villasís, M. Á., & Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alegría México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Banco Mundial. (23 de Junio de 2022). *Cuatro de cada cinco niños en América Latina y el Caribe no podrán comprender un texto simple*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/06/23/education-latin-america>
- Borrego, S. (2008). Estadística descriptiva e inferencial. *Innovación y experiencias educativas*, 1-12. [https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero\\_13/SILVIA\\_BORREGO\\_2.pdf](https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf)
- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Pirámide.
- Castro, E. J. (2022). *Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas de Jornada Escolar Completa del Nivel Secundario, DRE Cajamarca*. Cajamarca, 2022. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104738/Castro\\_LEJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104738/Castro_LEJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Castro, E., & Paucar, P. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa "Villa San Cristobal"*. Huamanga, 2018. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27648/Castro\\_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27648/Castro_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Dávila, D. L. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022*. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102778/Davila\\_LL-DL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102778/Davila_LL-DL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Díaz, M., & Carrión, R. C. (2021). *Trabajo colegiado y desempeño docente*. Universidad Científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1440>
- DIGEBR, D. d. (febrero de 2017). *MINEDU*. MINEDU:  
<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/cartilla-planificacion-curricular.pdf>
- Dirección Regional de Educación de Cajamarca. (2023). *Protocolo de monitoreo y acompañamiento al desempeño directivo y docente 2023*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4439252/4.PROTOCOLO%20M-AP2023.pdf>
- Educación, M. d. (2014). Marco del Buen Desempeño Docente. *Ministerio de Educación*, 1-60.
- Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E., & Palau, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje - servicio. *Revista de investigación Educativa*, 21(70), 929-949.  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v21n70/1405-6666-rmie-21-70-00929.pdf>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/27033/pdf>
- Espinosa Carbajal, M. (julio-diciembre de 2008). El trabajo colegiado en las escuelas normales y la evaluación de sus planes de estudio. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*(7), 1-14. TRABAJO COLEGIADO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA COMPETENCIA LEE DIVERSOS TIPOS DE TEXTOS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 30091:  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/23f7e93e-d3c8-4806-a9ff-ab9330cc3b22/content>
- Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc. Graw Hill Educación.

- Flores, F. A. (2020). Liderazgo, motivación y efectividad funcional en los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios "Chavín" S. A. Huaraz, 2019. *Gobierno y Gestión Pública*, 7(2), 67-80. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.05>
- Guerra, J. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VII(2), 1-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2033>
- Gutiérrez, M. J. (2007). *Técnicas de aprendizaje colaborativo*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. <https://doi.org/https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Infante, N. M., & Flores, J. I. (2022). *Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas, San Miguel, Cajamarca – 2020*. Universidad Católica de Trujillo. [https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2152/201100936B\\_201100978G\\_M\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2152/201100936B_201100978G_M_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto de Defensa Legal. (2023). En educación: inclusión o exclusión, esa es la cuestión. *Revista IDEELE*(309). <https://www.revistaideele.com/2023/04/21/en-educacion-inclusion-o-exclusion-esa-es-la-cuestion/>
- Landín, M. D., & Sánchez, S. I. (2016). El trabajo colegiado, un espacio para narrar las experiencias desde la práctica docente. *Ciencias Sociales, Humanidades y Artes*, 4(11), 343-360. <https://doi.org/https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21933/J.EDSC.2016.11.190>
- Lázaro, M. S. (2021). *mejora del desempeño docente a través del trabajo en equipo en las instituciones educativas de Lima Metropolitana - 2021*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67363/L%c3%a1zaro\\_RMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67363/L%c3%a1zaro_RMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Bellaterra Universidad Autónoma de Barcelona.
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., & Gómez, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Gob.pe: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2023). *Norma Técnica: Disposiciones para la implementación de las intervenciones y acciones pedagógicas del Ministerio de Educación en Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales y Lima Metropolitana en el año Fiscal 2023*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5641973/4998987-rm\\_009-2024-minedu.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5641973/4998987-rm_009-2024-minedu.pdf)
- Moreno, S. I., & Pérez, E. O. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica de Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 9(1), 13-33. <https://doi.org/https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Mota, C., & Villalobos, J. (2007). El aspecto socio-cultura del pensamiento y lenguaje: ción Vygotskyana. *Educere*, 11(38), 411-418. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-49102007000300005#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Vygotsky%20nos,a%20una%20que%20es%20autodirigida](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102007000300005#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Vygotsky%20nos,a%20una%20que%20es%20autodirigida).
- Palella, S., & MARTINS, F. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- Parra Pineda, D. (2003). *MANUAL DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA/APRENDIZAJE*. Uaem.mx: <https://www.uaem.mx/sites/default/files/facultad-de-medicina/descargas/manual-de-estrategias-de-ense%C3%B1anza-aprendizaje.pdf>

- Paz, A., Lahera, F., & Pérez, V. H. (2023). Teoría dociocultural: potencialidades para motivar la clase de Historia de Cuba en las universidades. *EduSol*, 23(83), 1-14. <http://scielo.sld.cu/pdf/eds/v23n83/1729-8091-eds-23-83-14.pdf>
- Quiroz, V., & Zavaleta, M. E. (2022). *Trabajo colegiado y su relación con desempeño docente en la Institución Educativa 80626 Nuestra Señora de las Mercedes, Trujillo*. Universidad Católica de Trujillo. [https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2641/192113682J\\_192113675C\\_M\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2641/192113682J_192113675C_M_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe, U. (2022). *Trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi, Cusco 2022*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98001/Quispe\\_AU-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98001/Quispe_AU-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 9(3), 1-6. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Repullo Labrador, J., Casas Anguita, J., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 143-162.
- Rodríguez, A., & Perez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(82), 1-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Salazar, M. B., Icaza, M. d., & Alejo, O. J. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100305](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305)
- Sariñana, V., & Sariñana, S. E. (2020). El trabajo colegiado en las instituciones formadoras de docentes: diversidad de concepciones. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 5(1), 429-438. <https://doi.org/https://doi.org/10.33010/recie.v5i1.1086>

- Schmelkes, S. (11 de Marzo de 2021). *Inequidad educativa, principal problema de la educación*. <https://ibero.mx/prensa/inequidad-educativa-principal-problema-de-la-educacion-sylvia-schmelkes>
- Terrones, M. N. (2022). *Habilidades directivas y trabajo colegiado en una institución educativa pública de la provincia de Santa Cruz - Cajamarca*. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105423/Terrones\\_QMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105423/Terrones_QMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Pueblo y Educación.  
[https://www.opech.cl/bibliografico/calidad\\_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf](https://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf)
- Vásquez, S., Vásquez, S. A., Vásquez, L., Carranza, M. F., Vásquez, C. A., & Terry, O. F. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE TRABAJO COLEGIADO

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*1= Totalmente en desacuerdo / 2= En Desacuerdo/ 3= Indiferente/ 4= De acuerdo/  
5= Totalmente de Acuerdo*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	1	2	3	4	5	
<b>Estrategias de aprendizaje.</b>							
1	Las estrategias de aprendizaje socializadas en el trabajo colegiado te ayudan en las sesiones y/o actividades que desarrolla en aula						
2	Las reuniones entre docentes le permiten realiza cambios en la forma de impartir clases.						
3	Le fortalece participar en talleres de estrategias activas organizadas por su IE						
4	Los procesos didácticos facilitan el proceso de construcción de contenidos y habilidades en los estudiantes.						
5	Los procesos pedagógicos son desarrollados en las sesiones de aprendizaje.						
6	El trabajo colegiado ayuda a analizar, reflexionar y evaluar los resultados del aprendizaje de los estudiantes para asumir compromisos de mejora.						
<b>Trabajo cooperativo</b>							
7	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias.						
8	Las actividades programadas en su I.E. se realiza en coordinación con la comunidad educativa						
9	Las comunidades de aprendizaje buscan la transformación social y educativa						

10	Las comunidades de aprendizaje buscan mejorar el aprendizaje y la convivencia de todas y todos los estudiantes						
11	En las reuniones de trabajo ha compartido, analizado o reflexionado sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en el aula						
<b>Empatía</b>							
12	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.						
13	Entiendes a otras personas, cuando expresan sus emociones.						
14	Participa en la solución de las dificultades que presentan sus colegas						
15	Me pongo en el lugar de la otra persona para poder comprenderle mejor.						
16	Entiendo que no todos tienen que pensar como yo.						
17	Puedo entender a otras personas, cuando expresan sus emociones						
<b>TOTAL</b>							

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*1= Totalmente en desacuerdo / 2= En Desacuerdo/ 3= Indiferente/ 4= De acuerdo/  
5= Totalmente de Acuerdo*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

PREGUNTA S		VALORACIÓN					OBSERVACIÓN
ITEMS		1	2	3	4	5	
<b>Planificación curricular</b>							
1	Las reuniones de trabajo interdisciplinarias favorecen a la planificación curricular anual						
2	La elaboración de proyectos de aprendizaje favorece la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.						
3	Las sesiones de aprendizaje favorecen el desarrollo de las actividades en el aula.						
4	Comparte sus sesiones de aprendizaje con sus pares.						
5	En la planificación toma en cuenta las principales características sociales, culturales, materiales, inmateriales y cognitivas de sus estudiantes.						
6	Propicia un clima favorable de aprendizaje, desarrolla el manejo de los contenidos y motiva permanente a sus estudiantes.						
<b>Preparación para el aprendizaje</b>							
7	Contribuye en la mejora de la enseñanza y construye de manera sostenible un clima democrático en la escuela.						
8	Lograron las metas que se trazaron en equipo						
9	¿Te sientes plenamente aceptado en tu IE?						
10	¿Te sientes a gusto en tu institución educativa?						
11	Motivas a tus estudiantes a que aprendan intelectual, emocional y físicamente al asistir a tu clase.						

12	Respondes todas las interrogantes que los estudiantes te plantean.					
<b>El liderazgo motivacional</b>						
13	Mantiene buenas relaciones humanas con la comunidad educativa.					
14	El ambiente de cordialidad donde desarrollas tus actividades.					
15	Te sientes motivado para desarrollar tus actividades.					
16	Le disgusta su trabajo en su institución educativa.					
17	La comunicación es asertiva en tu equipo de trabajo.					
18	Te planteas objetivos y metas					
<b>Relaciones interpersonales</b>						
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés					
21	Propicia un ambiente adecuado					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					
TOTAL						

## Anexo 2: Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
<b>Problema General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Objetivo General</b>		Estrategias de aprendizaje. Trabajo cooperativo Empatía	Tipo: básico •Por su finalidad: Básica •Por su profundidad: Descriptiva – correlacional  Método: hipotético deductivo  Diseño: no experimental (correlacional)
¿En que medida se relaciona el trabajo colegiado y el desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” de Chota, 2023?	Existe una relación positiva entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” de Chota, 2023	Determinar la relación que existe entre del trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota	Trabajo colegiado		
<b>Problemas específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Objetivos Específicos</b>		Planificación curricular Preparación para el aprendizaje. El liderazgo motivacional	Población: será 30 docentes muestra: la población muestral es de 20 docentes de la IE “Abel Carbajal Pérez”  Técnica:
¿Qué influencias tiene el trabajo colegiado en el desempeño docente para la mejora de la planificación curricular de los docentes de la IE “Abel Carbajal Pérez”- Chota, 2023?	Existe relación entre el trabajo colegiado y la planificación curricular de los docentes la IE “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023	Identificar el nivel de trabajo colegiado y el desempeño docente en la IE “Abel Carbajal Pérez” – Chota.	Desempeño docente		

<p>¿Qué relación hay entre trabajo colegiado y la preparación del aprendizaje del desempeño docente de la IE “Abel Carbajal Pérez” - Chota, 2023?</p>	<p>Existe relación significativa entre trabajo colegiado y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente de la IE “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023.</p>	<p>Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023.</p>		<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Cuestionario</li> </ul> <p>Métodos de análisis de investigación. Estadística descriptiva E inferencial</p>
<p>¿Qué relación tiene el trabajo colegiado en la mejora el liderazgo motivacional de los docentes de la IE “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023?</p>	<p>Existe relación significativa entre el trabajo colegiado el liderazgo motivacional de los docentes de la IE “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la I.E. “Abel Carbajal Pérez” Chota, 2023</p>			

### Anexo 3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Escala de medición
Trabajo Colegiado	Es un proceso participativo de toma de decisiones y definición de acciones, entre los docentes y directivos, en la búsqueda de la mejora de aprendizaje de los estudiantes (Minedu, 2015).	Las reuniones colegiadas nos permiten la participación de directivos y docentes compartir estrategias y experiencia de aprendizaje para que de manera conjunta se tome decisiones y realizar un trabajo cooperativo en la mejora de los aprendizajes, se realizará a través de talleres.	Estrategias de aprendizaje.  Trabajo cooperativo  Empatía	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexionar sobre la práctica pedagógica realizadas en aula.</li> <li>Determinar los procesos didácticos y pedagógicos.</li> <li>Valorar la interacción de los docentes.</li> <li>Valorar las comunidades de aprendizaje para un cambio de actitud en el aula.</li> <li>Demostrar Buena actitud de colaboración durante los talleres.</li> <li>Comprender el punto de vista de sus pares.</li> </ul>	1-17	cuestionario	1: Totalmente de acuerdo 2: De acuerdo 3: Indiferente 4: En desacuerdo 5: Totalmente en desacuerdo
Desempeño docente	Es la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido. (Castro, 2015).	La investigación se realizará orientada a los factores asociados al propio docente mediante una acción reflexiva involucrando de manera interrelacionada a sus funciones de Planificación curricular, preparación para el aprendizaje, el liderazgo motivacional	Planificación curricular  Preparación para el aprendizaje.  El liderazgo motivacional  Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificar la enseñanza de forma colegiada.</li> <li>Elabora sus sesiones de aprendizaje.</li> <li>Crear un clima propicio para el aprendizaje.</li> <li>Tomar decisiones democráticas.</li> <li>Fortalecer la integración grupal.</li> <li>Propiciar un ambiente adecuado para el trabajo.</li> <li>Mantener buenas relaciones con la comunidad educativa</li> </ul>	1-24		

## Anexo 4. BASE DE DATOS

Cuadro 1

### Base de datos de la variable trabajo colegiado

N°	Estrategias de aprendizaje						Prom	Nivel	Trabajo cooperativo					Prom	Nivel	Empatía						Prom	Nivel	Prom	Nivel			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6			I7	I8	I9	I10	I11			I12	I13	I14	I15	I16	I17							
1	4	3	4	3	4	4	4	MB	4	4	3	4	4	4	MB	4	4	4	3	4	3	4	3	4	MB	4	MB	
2	3	3	3	3	3	3	3	B	3	3	3	3	3	3	B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	B	3	B
3	3	2	4	3	2	2	3	B	3	2	3	4	2	3	B	3	3	2	3	2	3	3	3	3	B	3	B	
4	3	4	3	3	4	4	4	MB	4	4	4	3	4	4	MB	4	4	4	4	4	4	4	4	4	MB	4	MB	
5	3	4	3	2	3	3	3	B	3	3	3	2	2	3	B	4	4	2	2	3	3	3	3	3	B	3	B	
6	3	3	3	2	2	3	3	B	3	3	2	4	3	3	B	3	3	3	3	3	4	3	3	4	B	3	B	
7	2	3	3	3	3	3	3	B	2	2	2	3	3	2	R	5	3	4	4	3	4	4	4	4	MB	3	B	
8	1	2	3	2	1	1	2	R	3	2	1	3	3	2	R	2	2	3	1	3	2	2	2	2	R	2	R	
9	5	5	5	5	5	5	5	E	5	3	5	5	3	4	MB	5	5	5	5	5	5	5	5	5	E	5	E	
10	3	3	4	4	4	4	4	MB	4	3	3	4	4	4	MB	4	4	4	4	5	4	4	4	4	MB	4	MB	
11	3	3	3	3	3	3	3	B	4	3	3	4	1	3	B	4	4	4	4	4	3	4	4	4	MB	3	B	
12	4	4	4	4	4	4	4	MB	4	4	4	4	4	4	MB	3	4	4	4	4	4	4	4	4	MB	4	MB	
13	4	4	4	3	3	4	4	MB	4	4	4	4	4	4	MB	5	5	5	4	5	5	5	5	5	E	4	MB	
14	4	4	4	4	3	3	4	MB	4	4	4	3	3	4	MB	4	3	4	4	4	4	4	4	4	MB	4	MB	
15	4	4	4	4	4	3	4	MB	4	3	4	3	4	4	MB	4	3	4	4	4	4	4	4	4	MB	4	MB	
16	4	4	3	3	4	3	4	MB	4	3	4	3	3	3	B	3	3	4	3	4	3	3	3	3	R	3	B	
17	3	3	3	4	4	4	4	MB	5	4	5	5	5	5	E	5	4	4	4	4	4	4	4	4	MB	4	MB	
18	4	4	4	3	4	4	4	MB	3	3	4	4	4	4	MB	5	4	4	5	5	5	5	5	5	E	4	MB	
19	3	3	3	3	3	4	3	B	4	3	3	3	3	3	B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	B	3	B	
20	3	3	3	3	4	4	4	B	3	3	3	4	4	3	B	3	3	4	3	4	4	4	4	4	MB	3	B	
21	4	3	4	4	4	4	4	MB	4	4	4	3	3	4	MB	4	4	3	4	3	4	4	4	4	MB	4	MB	
22	4	3	3	3	3	4	3	B	3	3	4	3	3	3	B	3	3	3	2	3	3	3	3	3	B	3	B	
23	4	3	3	3	3	3	3	B	3	3	3	3	3	3	B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	B	3	B	
24	3	3	2	4	4	4	3	B	2	3	3	3	3	3	B	3	4	4	4	4	4	4	4	4	MB	3	B	
25	3	3	1	1	4	4	3	B	3	3	3	4	4	3	B	2	2	4	4	4	4	3	3	3	B	3	B	
26	4	3	4	4	3	4	4	MB	3	4	4	3	4	4	MB	4	3	4	4	4	3	4	4	4	MB	4	MB	
27	4	3	3	3	4	4	4	MB	4	3	3	4	3	3	B	3	3	3	3	4	3	3	3	3	B	3	B	
28	4	4	4	4	4	4	4	MB	4	4	4	4	4	4	MB	4	4	4	4	4	4	4	4	4	MB	4	MB	
29	4	5	3	4	4	5	4	MB	4	4	4	4	5	4	MB	5	4	5	5	4	4	5	5	E	4	MB		
30	4	4	4	3	4	3	4	MB	4	3	3	4	3	3	B	4	3	4	4	4	3	3	4	4	MB	4	MB	



## **DECLARACIÓN JURADA**

Yo, Rosa Elvira Carranza Vásquez, con D.N.I. 27379535, con domicilio en jirón Gregorio Malca N° 825, en el Distrito de Chota, Provincia de Chota y Departamento de Cajamarca, estudiante de la Facultad de Humanidades de Segunda Especialidad, en Gestión Educativa, en la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, autor de la tesis denominada **“EL TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHOTA, 2023**

### **Declaro bajo juramento:**

- Que la tesis cuenta con autorización verbal del director de la Institución Educativa Abel Carbajal Pérez, distrito de Chota, provincia de Chota y departamento Cajamarca, así mismo, no se está vulnerando el derecho de reserva de los participantes, quienes, de manera voluntaria y anónima, fueron parte de la muestra de mi investigación y todo lo presentado es fiable.
- Que según la Ley 29733, "Ley de protección de datos personales", se está respetando la información personal de los involucrados, en la presente tesis denominada; **“EL TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHOTA, 2023**

En la Ciudad de Chota, 27 de enero 2025



---

Rosa Elvira Carranza Vásquez

## CAPTURA TURNITIN:

### EL TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHOTA, 2023

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo