



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Trabajo colegiado y desempeño docente en la institución educativa San
Martín de Porras N° 20986 – Huacho 2022**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión
Educativa con Mención en Pedagogía.**

Autor

Rosana Irene Urbizagástegui Borjas

Asesor

Dr. César Wilfredo Vásquez Trejo

Huacho – Perú

2023

TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTÍN DE PORRAS N° 20986 – HUACHO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

2%

★ repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

**TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTÍN DE PORRAS N° 20986-
HUACHO 2022.**

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis hijos Aida, Lady, Arturo y en especial a mi querido esposo Guillermo Miranda, por todo el apoyo que me ha brindado para lograr mis metas con éxito, a lo largo de mi vida como pareja.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirme estar en este mundo y gozar de la familia que tengo.

A mis hijos y esposo, por motivarme para seguir adelante en la realización de mis proyectos de vida.

De manera muy especial al Dr. César Wilfredo Vásquez Trejo por su valioso acompañamiento y orientación académica que me ha brindado para la realización de mi tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1. Investigaciones internacionales	17
2.1.2. Investigaciones nacionales	18
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Bases Filosóficas	36
2.4. Definición de términos básicos	36
2.5. Hipótesis de investigación	37
2.5.1. Hipótesis general	37

2.5.2. Hipótesis específicas	37
2.6. Operacionalización de las variables	38
CAPITULO III METODOLOGÍA	40
3.1. Diseño metodológico	40
3.1.1. Enfoque de la investigación	40
3.1.2. Tipo de investigación	40
3.1.3. Diseño de la investigación	40
3.1.4. Nivel de investigación.....	41
3.2 Población y Muestra.	41
3.2.1. Población.....	41
3.2.2. Muestra.....	41
3.3. Técnicas de recolección de datos.	42
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	43
3.5. Matriz de consistencia	44
CAPITULO IV RESULTADOS	46
4.1. Análisis descriptivo de los resultados.....	46
4.2. Resultados inferenciales.....	51
4.2.2 Contrastación de las hipótesis	51
CAPITULO V DISCUSIÓN	60
5.1 Discusión de resultados.....	60
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
6.1 Conclusiones.....	61
6.2 Recomendaciones	62
CAPITULO VII REFERENCIAS	63
7.1. Lista de referencias	63
ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable trabajo colegiado	38
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño docente	39
Tabla 3 Población de estudio.....	41
Tabla 4 Confiabilidad del cuestionario de trabajo colegiado	43
Tabla 5 Confiabilidad de la escala de desempeño docente	43
Tabla 6 Categorías de la variable trabajo colegiado	46
Tabla 7 Niveles de trabajo colegiado	46
Tabla 8 Niveles de trabajo colegiado según dimensiones	47
Tabla 9 Categorías de la variable desempeño docente.....	49
Tabla 10 Niveles de desempeño docente	49
Tabla 11 Niveles de desempeño docente según dimensiones.....	50
Tabla 12 Prueba de normalidad trabajo colegiado y desempeño docente.....	52
Tabla 13 Correlación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente	52
Tabla 14 Prueba de normalidad entre el trabajo colegiado y la preparación para el aprendizaje	53
Tabla 15 Correlación entre el trabajo colegiado y la preparación para el aprendizaje.....	54
Tabla 16 Prueba de normalidad entre trabajo colegiado y enseñanza para el aprendizaje	55
Tabla 17 Correlación entre el trabajo colegiado y la enseñanza para los aprendizajes	55
Tabla 18 Prueba de normalidad entre trabajo colegiado y participación en la gestión	56
Tabla 19 Correlación entre el trabajo colegiado y la participación en la gestión	57
Tabla 20 Prueba de normalidad entre el trabajo colegiado y profesionalidad e identidad docente ..	58
Tabla 21 Correlación entre el trabajo colegiado y la participación en la gestión	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución porcentual de docentes según nivel de trabajo colegiado	47
Figura 2. Niveles de realización del trabajo colegiado según dimensiones	48
Figura 3. Distribución porcentual de docentes según nivel de desempeño docente	50
Figura 4. Niveles de desempeño docente según dimensiones	51
Figura 5. Diagrama de dispersión entre trabajo colegiado y desempeño docente	53
Figura 6. Diagrama de dispersión entre trabajo colegiado y preparación para el aprendizaje de los estudiantes	54
Figura 7. Diagrama de dispersión entre trabajo colegiado y enseñanza para el aprendizaje	56
Figura 8. Diagrama de dispersión entre trabajo colegiado y participación en la gestión.	58
Figura 9. Diagrama de dispersión entre trabajo colegiado y profesionalidad e identidad docente ...	59

RESUMEN

La investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño de los docentes en la I.E San Martín de Porras N° 20986 del distrito de Huacho 2022. La pesquisa se llevó a cabo bajo el paradigma positivista, enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La población de estudio lo conformaron los 44 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria, a quienes se les administró un cuestionario compuesto por 28 ítems con la finalidad de evaluar la forma del llevado del trabajo colegiado y para recoger información sobre el desempeño docente se aplicó una escala compuesta por 28 ítems. Para evaluar la confiabilidad del cuestionario y de la escala se aplicó la técnica alfa de Cronbach, presentando valores de 0.924 y 0.921 respectivamente. En lo que respecta al trabajo colegiado se encontró que la mayoría de los docentes representados por un 52,3 % se ubican en un nivel regular en cuanto de cómo llevan a cabo el trabajo colegiado, un 31,8 % muestran un nivel bueno y un 15,9 % presentan un nivel insuficiente de realización del trabajo colegiado. Así mismo, referente al desempeño docente se halló que un 38,6 % de los docentes de la I.E San Martín de Porras N° 20986 de Huacho, se ubican en un nivel bueno de desempeño, un 36,4 % se ubican en un nivel satisfactorio y un 25,0 % se ubican en un nivel deficiente. Al efectuar la prueba de las hipótesis mediante la correlación de Spearman, se halló que hay una correlación directa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la I.E “San Martín De Porras” N° 20986 mostrando un coeficiente de correlación $\rho = 0.914$ y un $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$ y de intensidad muy alta.

Palabras clave: Trabajo colegiado, desempeño docente y aprendizaje.

ABSTRACT

The purpose of the research was to establish the relationship between collegial work and the performance of teachers in the I.E. San Martín de Porras N° 20986 of the district of Huacho 2022. The research was carried out under the positivist paradigm, quantitative approach and a non-experimental design. The study population consisted of 44 teachers at the pre-school, primary and secondary levels, who were administered a questionnaire composed of 28 items in order to evaluate the form of collegial work and to collect information on teaching performance, a scale composed of 28 items was applied. To evaluate the reliability of the questionnaire and the scale, Cronbach's alpha technique was applied, presenting values of 0.924 and 0.921 respectively. Regarding collegial work, it was found that most of the teachers (52.3 %) are at a regular level in terms of how they carry out collegial work, 31.8 % show a good level and 15.9 % show an insufficient level of collegial work. Likewise, with regard to teaching performance, it was found that 38.6 % of the teachers at the San Martín de Porras School No. 20986 in Huacho have a good level of performance, 36.4 % are at a satisfactory level and 25.0 % are at a deficient level. When testing the hypotheses by means of Spearman's correlation, it was found that there is a direct correlation between collegial work and teaching performance at I.E. "San Martín De Porras" N° 20986 showing a correlation coefficient $\rho = 0.914$ and a $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ and of very high intensity.

Key words: Collegial work, teaching performance and learning.

INTRODUCCIÓN

La investigación presentada denota lo primordial que resulta conocer cómo los docentes de la Institución Educativa San Martín de Porras N° 20986 llevan a cabo el trabajo colegiado en cada una de las áreas curriculares, en qué forma los maestros intercambian sus experiencias, proponen y acuerdan estrategias que contribuyan a mejorar la práctica pedagógica en el aula, pero en forma colegiada. Y cómo este conjunto de acciones contribuye al desempeño docente. El trabajo colegiado en las Instituciones Educativas Públicas, viene implementándose de manera institucionalizada desde el año 2017 mediante la Resolución Ministerial N° 627-2016-MINEDU la cual señalaba que se distribuya 02 horas pedagógicas al trabajo colegiado, con la finalidad de que los docentes puedan planificar y evaluar el programa curricular, intercambiar estrategias de enseñanza aprendizaje, diseñar y elaborar instrumentos de evaluación, potenciar el dominio y didáctica disciplinar, monitorear y acompañar a sus pares.

Cabe resaltar que muchos de los docentes que laboran en las instituciones educativas estatales, muestran una falta de compromiso para trabajar colegiadamente y prefieren trabajar en forma aislada y sin colaboración. Encontrándose casos en las que los acuerdos plasmados en reunión de equipo no llegan a plasmarse en la mejora del aprendizaje de los estudiantes. Estudios relacionados al trabajo colegiado han demostrado que mejora la comunicación entre pares y contribuye al desarrollo profesional del docente. Resulta entonces necesario seguir implementando mecanismos que alienten el trabajo colegiado en las escuelas como por ejemplo distribuir adecuadamente el tiempo de los docentes y construir ambientes físicos donde se lleve a cabo dicho trabajo.

Es por ello, el afán del presente trabajo en establecer la existencia de algún tipo de relación entre el trabajo colegiado y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa San Martín de Porras N° 20986 del distrito de Huacho 2022.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El desempeño docente en el aula es una preocupación a nivel internacional de los países de América Latina, tal es así que la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2018) en su “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” en su cuarto objetivo dio a conocer la importancia de tener profesionales de la educación calificados que garanticen una educación equitativa e inclusiva para promover aprendizajes constantes sin distinciones. El profesional de la educación cumple un rol importante en los logros de aprendizaje, siendo necesario que para asegurar una educación de calidad, “los docentes deberían estar empoderados y contar con un régimen de contratación y remuneración adecuado, así como con la motivación y las calificaciones profesionales pertinentes” (OIT & UNESCO, 2016, p. 3), estos organismos vienen recomendando el trabajo en conjunto entre docentes y directivos como respuesta a la autonomía de las instituciones educativas y sus necesidades.

Al hablar de trabajo en conjunto se hace mención al “trabajo colegiado” el cual viene siendo utilizado como estrategia dentro de las instituciones educativas desde los años noventa como política educativa donde los profesionales desde sus funciones, son capaces de concertar, dialogar, compartir conocimientos e ideas con la finalidad de desarrollar actividades pedagógicas que permitan tomar decisiones para favorecer el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Se ha observado que toda institución educativa presenta problemas que dificultan el desempeño docente en el aula y al tratar de solucionarlo de manera individual causan insatisfacción en su labor, mostrando actitud negativa hacia los demás miembros de la institución, teniendo como consecuencia un bajo desempeño en su labor diaria. Ante esta situación, el Ministerio de Educación ha implementado el trabajo colegiado a través de la Resolución Ministerial N° 221 (MINEDU, 2021) el cual tiene como objetivo instaurar disposiciones que permitan una distribución adecuada del tiempo durante el año lectivo en las Instituciones Educativas de la Educación Básica, con el fin de aperturar más espacios que garanticen un trabajo colaborativo y la participación de los profesores en la gestión de la escuela, que se viene implementando en las instituciones como estrategia de apoyo mutuo

entre docentes y directivos, donde se interactúe bajo el marco del respeto, empatía, dialogo, solidaridad y sin autoritarismo.

En los colegios a nivel regional, es común que, entre colegas de una misma área, o de un mismo grado o que tienen a cargo una misma sección de estudiantes, abordan de manera individual e informal las diversas situaciones o casos relevantes, que favorecen o perjudican el desarrollo de los aprendizajes del área a cargo o en algunos casos hasta aquellos de trascendencia institucional. Este trabajo que no deja de ser pedagógico, actualmente es un trabajo formal con una o dos horas remuneradas, con horario y espacio coincidente para participar activamente en el trabajo colegiado entre docentes, coordinadores y directivos, cuyos acuerdos o decisiones son de responsabilidad compartida, orientados a la mejora del servicio educativo.

En la Institución Educativa San Martín de Porras N° 20986, se viene implementando desde hace varios años, el trabajo colegiado como una práctica institucionalizada consistente en reuniones de trabajo entre docentes agrupados por áreas curriculares y el personal directivo con el propósito de planificar y evaluar del desarrollo curricular, intercambiar estrategias y prácticas para la enseñanza aprendizaje, diseñar y elaborar instrumentos de evaluación, fortalecer el dominio del área curricular y la didáctica disciplinar.(MINEDU, 2016) la cual guarda concordancia con el documento “Marco del Buen Desempeño Docente” (MINEDU, 2012), siendo necesario conocer mediante el desarrollo de la presente investigación sobre la relación que existe entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la institución en mención, cuyos resultados favorecerán el desarrollo de los aprendizajes de los escolares.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y la preparación para el aprendizaje, en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho?

¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y la enseñanza para el aprendizaje, en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho?

¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y participación de la gestión escuela y comunidad en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho?

¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación que existe entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el grado de relación que existe entre el trabajo colegiado y la preparación para el aprendizaje, en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

Determinar el grado de relación que existe entre el trabajo colegiado y la enseñanza para el aprendizaje, en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

Determinar el grado de relación que existe entre el trabajo colegiado y participación de la gestión escuela y comunidad en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

Determinar el grado de relación que existe entre el trabajo colegiado y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

El estudio busca proporcionar información actualizada acerca del “trabajo colegiado” y “desempeño docente” a través de conceptos y teorías que permitirán construir el cuerpo conceptual de las dos variables para comprobar la relación que existe entre ellas, a partir del cual se realizarán propuestas de mejoras en el ámbito pedagógico de la institución educativa.

El buen desempeño docente se desarrolla en un ambiente democrático de interrelación entre profesionales de la institución sin limitaciones al acceso de ideas nuevas para proponer soluciones a los problemas que presentan los estudiantes. Este trabajo en equipo con objetivo en común del logro del aprendizaje se llama “trabajo colegiado”.

Justificación práctica

El estudio pretende aportar en la mejora del trabajo colegiado, considerando las opiniones y sugerencias de todos los profesionales que laboran en la institución educativa cuyo objetivo es solucionar los problemas que existen y atrasan el buen desarrollo del aprendizaje de los escolares. En este aspecto se consideró como segunda variable al desempeño docente, los cuales fueron procesados estadísticamente de acuerdo a los resultados de dos encuestas, cuyas conclusiones finales servirán como guía a los agentes educativos, así como también a los profesionales que buscan tener información sobre las mismas.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación Temporal

Su desarrollo comprendió el año escolar 2022 con docentes nombrados y contratados de todos los niveles que conforman la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986.

Delimitación Espacial

El proceso de estudio se realizó en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 perteneciente a la UGEL 09 de la Dirección Regional de Lima Provincias.

Delimitación Social

El proceso de investigación se desarrolla con docentes contratados y nombrados en el año escolar 2022 de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986.

1.6. Viabilidad del estudio

El proceso de estudio es viable por las siguientes razones:

- Se dispone con recursos financieros para el proceso del estudio.
- Se cuenta con bibliografía general y especializada en cuanto a metodología y tecnología educativa.
- Su proceso no afecta el medio ambiente.
- Se tiene el apoyo de profesionales asesores especialistas en cada área de desarrollo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Becerra & Hernández (2018) Publicaron un artículo titulado la “*experiencia de trabajo colegiado en ciencias básicas en la Universidad Politécnica de Querétaro*” su estudio consideró como objetivo identificar las estrategias de enseñanza y aprendizaje que utilizan los docentes en el área de ciencias para desarrollar competencias en los estudiantes en concordancia a los planes de estudio y programas curriculares vigentes. El estudio se realizó utilizando la metodología investigativa cualitativa, educativo-descriptivo; la muestra de estudio estuvo conformada por los 20 docentes a tiempo completo del área de ciencias básicas que impartieron clases durante el período del 2012 al 2017, el instrumento que utilizaron para recoger información fueron las carpetas de evidencia de trabajo colegiado el cual contenía el acta de reuniones, índices de desaprobados y asignaturas impartidas, las cuales permitieron describir, explicar e interpretar el cómo se lleva el trabajo colegiado en la mencionada universidad. Los resultados mostraron que las acciones implementadas en el trabajo colegiado habían permitido mantener en más del 60 % el índice de aprobados en el área de ciencias básicas, además de aumentar la buena comunicación e integración entre docentes.

Vega & Panchi (2018) Publicaron un artículo denominado “*Hacia un Modelo de trabajo colegiado: experiencia en Bachillerato Universitario*” el objetivo central del estudio fue proponer y explicar una propuesta para la conformación de equipos colegiados propios del trabajo académico en el bachillerato de modalidad a distancia en la Universidad Autónoma del Estado de México. La propuesta se realizó en dos momentos, el primero en análisis de documentos y el segundo con las etapas de desarrollo del modelo y su esquema gráfico. En lo que corresponde al análisis de los documentos se revisó: la normativa universitaria, los estándares de buena calidad del Sistema Nacional de Educación Media Superior SINEMS, Currículo de bachillerato y malla curricular; en cuanto a la segunda etapa están conformados por los siguientes modelos: padrón de calidad del SINEMS, características del Bachillerato Universitario a Distancia BUAD, programas educativos del BUAD, campos de formación

curricular, asignaturas, pares académicos y tecnología de Información y Comunicación. El estudio concluyó que el modelo es un garante para aportar insumos para el trabajo colegiado y puede funcionar en los 3 programas del bachillerato a distancia de la universidad Autónoma de México.

Cruz, Piñón, & Toledo (2019) Publicaron un documento denominado “*Trabajo Colegiado. Una Posibilidad de Fortalecimiento Académico en la ENEP*” Tuvo como objetivo documentar cómo realiza el trabajo colegiado el colectivo académico denominado “Identidad y Formación Docente de la Escuela Normal de Educación Preescolar de Oaxaca” (p.1). La metodología de trabajo fue de tipo empírico. El estudio llegó a la conclusión de que como resultado de la creación el colectivo identidad y formación docente, se logra un trabajo académico más “sistemático, flexible, innovador, reflexivo, sustantivo, responsable y honesto por parte de cada integrante, quienes aportan y se enriquecen desde su propia formación y experiencia, teniendo como eje la comunicación armónica, valores, tolerancia y solidaridad” (p. 56).

Soteno, Olin, & Bernal (2017) llevaron a cabo una indagación titulada “*Trabajo colegiado un espacio de aprendizaje organizacional en la academia de asesores de titulación de la modalidad de tesis de la Escuela Normal 3 de Toluca*” Tuvo como objetivo identificar los conceptos o ideas que manejan los asesores de la escuela mencionada respecto al trabajo colegiado. La metodología utilizada fue Cualitativa de tipo investigación-acción. La investigación concluyó indicando que el trabajo colegiado favorece la autonomía profesional docente y coadyuba a la satisfacción de metas compartidas, al compromiso y al consenso. Además, señalan que los docentes de la academia de asesores trabajan en equipo y son conscientes de la importancia de este tipo de trabajo para robustecer el programa de titulación.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Tafur (2022) concretizó una investigación que tuvo como meta “Determinar si el trabajo colegiado de interaprendizaje influye sobre el desempeño docente en educación virtual del nivel Inicial en algunas instituciones educativas de Carabayllo” (p.3) La metodología empleada fue cuantitativa y de alcance correlacional – causal, la investigación se efectuó en una muestra de 79 personas (docentes y directores) los cuales fueron elegidos mediante un muestreo aleatorio simple; se empleó dos cuestionarios el primero para medir el trabajo

colegiado de interaprendizaje y el segundo para medir el desempeño docente. Los resultados demostraron que el 86.06 % de profesores y directores mostraron un nivel alto de trabajo colegiado y de desempeño docente. El estudio llegó a la conclusión de que “el trabajo colegiado de interaprendizaje influye positivamente sobre el desempeño de los docentes de educación virtual del nivel Inicial en algunos centros educativos de Carabayllo” (p. 28).

Flores (2021) Realizó el trabajo de investigación denominado “*Trabajo colegiado y desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021*” cuyo objetivo general fue establecer la influencia del trabajo colegiado en el desempeño de los docentes que trabajan en las escuelas de Calca en el año 2021, para ello utilizó como metodología un enfoque cuantitativo, de diseño observacional de nivel correlacional-causal, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual fue validado por jueces expertos con una confiabilidad de alfa de Cronbach, el cual se le aplicó a una muestra de 70 profesores de tres instituciones educativas. Los resultados mostraron que el 11.4% de los maestros manifiestan que el trabajo colegiado apoya en forma moderado, el 88.6% manifiesta ser eficiente, asimismo el 5.7% tiene un desempeño medio y el 94.3% alto. Concluye que el trabajo colegiado influye en el desempeño docente de forma significativa.

Castillo, (2018) efectuó un estudio denominado “*Relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria, del distrito Mariano Nicolás Valcárcel - Camaná – 2018*” se planteó como objetivo averiguar la relación existente entre el trabajo colegiado y desempeño docente. El método aplicado fue deductivo, no experimental, de un nivel correlacional. La muestra de estudio lo conformaron 33 maestros del nivel primaria, los cuales fueron seleccionados según criterio del investigador. Los resultados mostraron que el 48.5 % de los profesores presentan un nivel alto de trabajo colegiado, un 42.4 % en un nivel regular, el 6.1 % bajo y un 3 % en un nivel muy alto. El estudio llegó a la conclusión de que hay una relación estadísticamente significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente, el cual se demostró usando la prueba R de Pearson obteniendo un grado de correlación de 0,362 con p-valor de $0.038 < 0.05$.

Goicochea & Sánchez (2018) llevaron a cabo una investigación titulada “*Trabajo colegiado y desempeño docente en la I.E. Zenobio Zumaeta del Centro Poblado El Ron – Amazonas 2018*” Tuvieron como objetivo principal determinar el nivel de correlación entre el trabajo colegiado y el desempeño de los profesores. El alcance del estudio fue descriptiva-

correlacional. La muestra lo conformaron 25 profesores entre nombrados y contratados de la institución en mención, el cual se obtuvo mediante un muestreo no aleatorio por conveniencia. Para el recojo de datos se utilizó un cuestionario para cada variable los cuales mostraron una fiabilidad alfa de 0.799 y 0.961. Los resultados demostraron de que existe una correlación lineal directa alta entre las puntuaciones del trabajo colegiado y las del desempeño docente encontrándose una correlación de Pearson de 0.751, concluyendo de que el trabajo colegiado influye en forma positiva sobre el desempeño de los profesores.

Ortega (2021) realizó un estudio titulado “*Trabajo colegiado y calidad educativa en docentes de la institución educativa Santa Rosa, Chorrillos, 2020*” consideró como meta “determinar la relación que existe entre el trabajo colegiado y la calidad educativa docente en los niveles, primaria y secundaria” (p.28), en cuanto a la metodología empleada, el estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional. La investigación se efectuó con toda población de 60 maestros, no siendo necesario realizar algún tipo de muestreo. Los resultados mostraron que el 90 % de los docentes de dicha institución perciben que el trabajo colegiado que se realiza es adecuado y un 10 % lo perciben como regular; en cuanto a la calidad educativa se encontró que el 76.7 % de los docentes manifiestan que la calidad educativa es buena y un 23.3 % lo catalogan como regular. Llegó a la conclusión de que el trabajo colegiado y la calidad educativa se relacionan en docentes de la I.E Santa Rosa de Chorrillos. encontrando una correlación de Spearman de 0.551 y un p-valor de $0.00 < 0.05$.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El trabajo colegiado

2.2.1.1. Definición

Según lo señalado por (Espinoza, 2004) el trabajo colegiado es referirse a la reunión de colegas de una misma área curricular, que discuten cara a cara en busca de un objetivo común. En el trabajo colegiado Los docentes participan activamente en la actividad educativa, en el proceso enseñanza - aprendizaje, pero que junto a los otros involucrados también interviene en la solución de los problemas que se presentan en el colegio (Rivero, 2009, p. 4). El objetivo del trabajo colegiado es apoyar a la colectividad de docentes para que logren pasar de una cultura individualista a una cultura colaborativa, con el objetivo de

mejorar la práctica docente y los procesos administración de las instituciones educativas”(Barraza & Guzmán, 2007, p. 1)

El trabajo colegiado comprende la buena planificación de los conocimientos de las asignaturas, también abarca el intercambio de información, tener una visión global del programa de estudios y otras tareas propuestas en los documentos mencionados, hoy les corresponde de evaluar su trabajo y sugerir los cambios que sean necesarios (Espinosa, 2008, p. 11)

En estas reuniones de docentes y directivos debe de prevalecer “la comunicación, coordinación, complementariedad, compromiso, confianza, y colaboración” (Espinosa, 2008, p. 5). De acuerdo a la Secretaría de Educación Pública de México (SEP), menciona que:

El trabajo colegiado aumenta la coherencia de la actividad institucional, permite el desarrollo de actividades pedagógicamente enriquecedoras y favorece las actitudes de colaboración y apoyo mutuo para el cumplimiento de las responsabilidades individuales y colectivas. Es deseable que esta modalidad de trabajo se convierta en una práctica cotidiana de las instituciones, además de que es importante que se generalice para la toma de decisiones en otros ámbitos de la vida institucional (SEP, 2003, p. 11).

Para el Ministerio de Educación del Perú, el trabajo colegiado debe realizarse de manera permanente, ya que manifiesta las necesidades de la institución educativa y los acuerdos que asumen los directivos y los docentes. Las reuniones entre docentes y directivos permiten la reflexión, el análisis, la evaluación y la toma de decisiones para mejorar la práctica pedagógica de los profesores tomando en cuenta los aprendizajes de los estudiantes. Además, promueve el intercambio de experiencias pedagógicas que permitan lograr los aprendizajes (MINEDU, 2022). Así mismo señala que ante la necesidad de mejorar los aprendizajes de los escolares, se ha implementado en los colegios la estrategia de “trabajo colegiado” que consiste en apoyo mutuo entre docentes y directivos, donde se interactúa bajo el marco del respeto, empatía, dialogo, solidaridad y sin autoritarismo.

De acuerdo a los conceptos anteriores podemos concluir que el trabajo colegiado es una estrategia de trabajo en equipo conformada por docentes y directivos, con capacidad de saber

escuchar y de saber dialogar para acordar, aportar conocimientos, experiencias, buscando solucionar problemas en torno a las metas e intereses de la institución educativa.

2.2.1.2. Características del trabajo colegiado

El trabajo colegiado es una estrategia de consulta y análisis el cual implica la toma de decisiones consensuadas de forma sistemática, este proceso requiere canales de comunicación asertiva para que los profesionales de manera organizada manifiesten sus necesidades de planificación, ejecución y evaluación de los proyectos con objetivos claros que eleven el nivel académico de los estudiantes.

El cuerpo colegiado involucra a todo el personal de la institución educativa, el personal directivo, docentes de todos los niveles, coordinadores, personal responsable de biblioteca, laboratorios, centros de cómputo, promotores culturales, centro de idiomas y otros con los que cuenta la institución.

- Se constituye formalmente en reunión de todo el personal a través de un acta validada por la autoridad de mayor jerarquía, en la educación básica sería por el director de la institución.
- Los integrantes formalizan sus funciones a través de un nombramiento expedido por la dirección pedagógica.
- El presidente es el director, sin posibilidades de delegar la función.
- El secretario del colegiado será el subdirector, si no existiera se delega a un docente por consenso.

El éxito del trabajo colegiado en la I.E está supeditado del liderazgo del director quien tiene la función de orientar y promover que el equipo docente participe activamente en el proceso de la planificación curricular (MINEDU, 2015, p. 33) y del compromiso de los docentes hacia la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y por consecuencia a la calidad educativa a nivel nacional.

2.2.1.3. Estrategias del trabajo colegiado

Para la planificación de las actividades del trabajo colegiado se debe tener en cuenta las semanas lectivas y las semanas de gestión dentro del año escolar, este cuenta con “treinta y seis (36) semanas lectivas distribuidas en 4 bloques de 9 semanas cada una y ocho (8) semanas de gestión. (MINEDU, 2021)

Para realizar el plan de trabajo del colegiado se debe tener información sobre el diagnóstico de la institución educativa, los resultados de evaluaciones de los estudiantes del último año, identificando las debilidades para definir el problema específico a resolver. El plan puede ser elaborado de manera semestral o anual dependiendo del contexto donde se desarrolla.

El segundo paso a seguir es establecer una ruta de solución a los problemas observados para terminar seleccionando los medios, materiales y recursos a utilizar en su restablecimiento.

El trabajo colegiado tiene distintas modalidades o maneras en que se pueden trabajar en la institución, en este estudio se ha considerado las siguientes modalidades para su desarrollo de acuerdo al contexto de la institución educativa:

a) Por el grupo que atienden. Docentes que enseñan distintas asignaturas a una misma aula, grado o ciclo de estudios, pueden observar y analizar lo siguiente:

- Las características de los estudiantes, fortalezas y debilidades en el proceso de aprendizaje.
- Los ambientes, medios y materiales donde se imparten las enseñanzas y como se relacionan con el aprendizaje.
- Los casos que necesitan atención específica y las opciones necesarias para apoyarlos.
- Los problemas frecuentes que presentan al momento de cumplir con los trabajos académicos.
- Nivel de estudiantes que vienen de hogares disfuncionales, de aquellos que ayudan en el trabajo a sus padres y de los que se encargan del cuidado de sus hermanos menores.

Todo ello con la finalidad de conocer mejor a cada estudiante y a partir de ellos generar propuestas para que puedan lograr aprendizajes.

b) Por el grado o ciclo que atienden: los acuerdos están relacionados a la elaboración de contenidos en base a experiencias exitosas en el grado y ciclo que enseñan y entre otras actividades que benefician a maestros y estudiantes:

- Evaluar los logros de los estudiantes de todas las áreas curriculares y compararlas con los datos anteriores.
- Planificar contenidos de aprendizaje en la programación de corta y larga duración de acuerdo al contexto cultural de los estudiantes.

- Elaborar materiales de apoyo al estudio.
- Contextualizar los materiales impresos por cada área curricular.
- Realizar el seguimiento del uso de materiales impreso del MINEDU.
- Planificar actividades de apoyo a la formación de los escolares.

c) Por las asignaturas: el trabajo colegiado consiste en la reunión de docentes de una misma área curricular que permite intercambiar ideas, recursos, medios, materiales, estrategias y técnicas de aprendizaje que favorecerán elevar el logro de los estudiantes.

- Los docentes podrán identificar qué contenidos presentan dificultades en los estudiantes para luego analizarlos y proponer estrategias para su tratamiento.
- El intercambio de información y la exploración de fuentes de información serán la base de las reuniones para la planificación y ejecución de contenidos de aprendizaje.

d) Por institución: Aplicado a cada una de las instituciones de la educación básica, donde participan directivos, docentes de todos los niveles y áreas curriculares conjuntamente con otros profesionales que trabajan en la institución. Su trabajo colegiado consiste en diagnosticar los problemas educativos de la institución centrado en el logro de aprendizaje de los escolares para proponer proyectos de actividades que atiendan esas necesidades.

2.2.1.4. Funciones del orientador en el trabajo colegiado

El director es quien conduce las reuniones del trabajo colegiado, dentro del marco legal del Ministerio de Educación su función es Planificar, dirigir, supervisar y monitorear la gestión escolar, así como asegurar las condiciones operativas del colegio a su cargo, es el responsable del funcionamiento adecuado de la escuela. (MINEDU, 2021).

Según documento emitido por la Secretaría de Educación Técnica (SEP) de México, indica que el papel del director es fundamental en el trabajo colegiado para generar reuniones productivas, para ello debe contar con conocimiento profundo de las metas y propósitos establecidos en el currículo nacional, sobre el perfil del estudiante, el progreso académico de los mismos y sobre el desempeño de los profesores, así mismo debe conocer los factores principales que participan en ciertas prácticas institucionales que favorecen o dificultan la labor educativa (SEP, 2003, p. 12).

El director de la escuela es quien dirige el trabajo colegiado y conjuntamente con los docentes elaboran el plan de trabajo, este documento debe considerar en su estructura el diagnóstico y FODA institucional para saber cómo estamos y hacia donde vamos. Las actividades a realizarse deben estar en el cronograma, con nombre del responsable, fecha de ejecución y firma. La frecuencia del trabajo colegiado se dará cuenta a partir del cronograma de actividades, para ello las metas tienen que ser claras, medibles y de acuerdo al contexto de la institución. Se tiene que tener en cuenta que cada uno de los miembros debe tener compromisos para el mejor desarrollo de las responsabilidades de cada uno.

En base a lo establecido en el plan de trabajo se promueve seguir y evaluar sistemáticamente las tareas educativas como una forma de enriquecer el desempeño de los docentes y del funcionamiento de la escuela; la actualización permanente del profesorado (SEP, 2003, p. 12).

Para un buen desempeño en el trabajo colegiado el director debe tener en consideración algunos aspectos externos e internos antes, durante y después de cada reunión de trabajo que deben ser tomados en cuenta:

a) Definir la agenda de reunión del semestre, esta agenda se debe programar de manera consensuada al inicio del año escolar, cumpliendo las competencias del “Marco del buen desempeño directivo” el cual le permite conducir de forma participativa la planificación institucional a partir de la cognición de los procesos pedagógicos, del clima escolar, de las características de los escolares y su entorno; encausándolas hacia la consecución de las metas de aprendizaje (MINEDU, 2015, p. 33). Específicamente para agendar el trabajo colegiado debe considerar lo siguiente:

- Definición de fechas, horarios y duración de las reuniones.
- Definir los propósitos de cada reunión.
- Precisar el lugar de reunión del trabajo colegiado.
- Realizar seguimiento a cada uno de los acuerdos.

b) Agenda de reunión colegiado, el director debe programar reuniones mensuales que deben incluir:

- Análisis de indicadores de logro de los estudiantes.

- Elaboración de instrumentos de evaluación basados en aprendizaje por competencias.
- Evaluación del desarrollo de competencias docente.
- Diseño y elaboración de materiales didácticos
- Considerar temas adicionales propuestos con anticipación.

c) **Clima laboral**, el directivo promueve la participación democrática de los diferentes actores de la escuela y de la comunidad en beneficio de los aprendizajes, así como un ambiente escolar basado en el respeto mutuo, el estímulo, la cooperación y el reconocimiento de las diferencias (MINEDU, 2015, p. 33). En las reuniones de “trabajo colegiado” debe propiciar la participación de todos sus miembros tomando en cuenta sus opiniones y respetándolas independientemente de la posición que ocupen en la institución, estas acciones de respeto y empatía mantendrán un buen clima institucional.

d) **Ambientes propicios para el trabajo colegiado**, aquello es necesario para alcanzar los objetivos educativos; por ello, la institución debe generar condiciones que favorezcan el intercambio, la elaboración compartida de acciones para mejorar la negociación y establecer acuerdos.(SEP, 2003, p. 11). El ambiente debe contar con los medios y materiales que faciliten las exposiciones e intercambios de ideas.

e) **Horario de reunión**, El trabajo colegiado tendrá éxito en su funcionamiento si se toma en cuenta que debe realizarse en horas libres sin perjudicar las horas pedagógicas del aula, para ello se debe llegar a un consenso sobre el horario para no perjudicar las actividades personales de los miembros del colegiado, en este aspecto el director no debe imponer un horario de trabajo y debe seguir el protocolo de sus funciones en cuanto a la gestión del buen uso del tiempo de la institución educativa.

2.2.1.5. Dimensiones del trabajo colegiado

El trabajo colegiado se guía por una serie de procesos que conforman las dimensiones del estudio:

- **Diagnóstico:** El diagnóstico es una observación previa a toda planificación y consiste en recopilar datos e información, consiste en estudiar un sistema y entender cómo funciona,

de tal manera que se pueda proponer soluciones para su cambio y cuyos resultados sean los convenientes para la institución. Este proceso es de suma importancia para elaborar la planificación didáctica, su importancia radica en conocer el contexto escolar, el ambiente sociocultural, el entorno familiar y las características de aprendizaje de los estudiantes, esto permite a los profesores seleccionar métodos de enseñanza y diseñar estrategias didácticas adecuadas que respondan a las necesidades del contexto donde se está laborando (Hernández & Martínez, 2019, p. 1).

Un buen diagnóstico permitirá conocer la realidad de la situación en que se encuentra la institución educativa, entre ellas sus debilidades y fortalezas, la comprensión de las relaciones de los distintos actores educativos que permitirá diseñar estrategias, identificar alternativas de solución y proponer acciones de solución.

- **Planificación:** La planificación es una herramienta necesaria en las acciones de trabajo colegiado, ya que permite instaurar objetivos que se desean alcanzar en las actividades propuestas por el colegiado. El director se encarga de liderar el diseño, implementar, hacer el seguimiento y evaluar la planificación escolar de forma participativa, mediante la organización institucional (MINEDU, 2015, p. 33).

Esta actividad parte desde “un problema encontrado en la institución o simplemente con el fin de prever las necesidades de la escuela. Por lo general la planeación involucra el que, para qué, cómo, con qué, quién y cuando hacer algo” (Carrasco, Perez, & Gaviria, 2020, p. 89).

El proceso se inicia con la toma de decisiones para alcanzar las metas deseadas partiendo desde la situación real y actual de factores internos y externos que influyen en el desarrollo normal de la institución para que a partir de ello se definan los objetivos y metas para alcanzar la meta.

- **Acción o seguimiento:** el seguimiento en analizar y recopilar sistemáticamente la información durante el avance del proyecto, nos permite la medición del estatus donde se encuentra el proyecto, a partir de ello se puede definir una serie de acciones para mejorar. El seguimiento permite evaluar constantemente la calidad e impacto del trabajo colegiado en relación a la programación del plan y permite ir ajustando actividades en caso de desviación con el objetivo de mejorar la eficacia del proyecto.

El seguimiento, según (Civicus, S/f): Se fundamenta en objetivos establecidos y actividades planificadas en las diferentes etapas de planificación. El seguimiento permite seguir una línea de trabajo, y además, permite que la administración conozca cuando algo no funciona. Si esta fase del trabajo colegiado se hace correctamente, resulta una herramienta muy eficaz para una buena gestión y proporciona una línea base para la evaluación. Además, permite establecer si los recursos con que se cuenta son suficientes y están bien gestionados, si la capacidad de trabajo es suficiente y adecuada, y si se está llevando a cabo lo planificado. (p.3).

En este proceso parte del seguimiento es el monitoreo que consiste en verificar si el plan marcha de acuerdo a lo programado en el proyecto generando alarmas en aquellas actividades que necesitan mayor atención.

- **Evaluación:** la evaluación se realiza con la finalidad de dar respuesta al cumplimiento de las metas programadas en los proyectos, esta se hace de manera selectiva para dar respuesta a preguntas, para orientar a los miembros de la institución a tomar decisiones, así como para tener información que permita conocer si las estrategias planteadas son válidas, efectivas o no y por qué.

Es una herramienta que permite conocer las debilidades y fortalezas del sistema educativo, vela por la calidad del sistema educativo y de todo proyecto puesto en práctica, el proceso la evaluación implica comparar el impacto real del proyecto con los planes estratégicos establecidos. Se enfoca hacia lo que había establecido hacer, lo que se ha logrado y cómo logró (Civicus, S/f, p. 3). A través de ella tenemos información real que servirán como base para la toma de decisiones.

- **Mejora continua:** plantea trabajar en cambios continuos según los resultados encontrados, sean cambios en el contexto o requisitos de la parte interesada. Esta se define como la actividad periódica para acrecentar el desempeño.

La mejora continua proviene de los resultados de los objetivos, si se tiene un resultado desfavorable se puede tomar medidas o acciones concretas para realizar los cambios, en conclusión, este proceso propone buscar permanente cambios significativos para un mejor resultado.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Definición

El desempeño hace alusión a la acción que realizan las personas en su centro laboral, siendo este la capacidad que tiene el ser humano de realizar acciones, deberes, responsabilidades inherentes a su cargo y funciones profesionales que se requiere para el puesto. Esto se manifiesta en el comportamiento real en relación con otras tareas que debe realizar en el ejercicio de su actividad profesional. (Añorga, 1995).

El desempeño docente es considerado como un conjunto de actividades que, con una elevada motivación, una adecuada preparación pedagógica y creatividad realiza el docente, al desarrollar su actividad pedagógica, que se manifiesta en el proceso y en el resultado para lograr la formación integral del educando (Pérez, 2008, p. 66).

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; esto se encuentra determinado por factores relacionados con el docente, con los estudiantes y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional y el ambiente en el aula (Montenegro, 2005, p. 59)

El docente de calidad es quien proporciona oportunidades de aprendizaje a los escolares contribuyendo así a la calidad educativa para una tener una mejor sociedad como país. Según la (Ley 29944, 2012), el docente tiene el siguiente perfil:

Profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional. (Ley 29944, 2012, Art. 4).

El desempeño docente es considerado como las “acciones que lleva a cabo el docente durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretiza con el cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr las metas y objetivos del nivel educativo

en el cual trabaja” (Torres J. , 2008), en esa misma línea Ledo (2007) considera que el desempeño no solo consiste en la capacidad de transmitir conocimientos sino también debe incluir la habilidad para utilizar al máximo los limitados recursos educativos (p.45), sin excusarse en la falta de materiales o mobiliario para que pueda transmitir sus conocimientos con eficacia.

En conclusión, podemos decir que el desempeño docente es un conglomerado de actividades pedagógicas que lleva a cabo el docente de acuerdo al cumplimiento de sus funciones dentro de la institución educativa.

2.2.2.2. Perfil del docente

El perfil docente expresa la imagen que debe tener el profesional de educación en cuanto a sus características, cualidades y aptitudes. MINEDU (2012) considera las dimensiones específicas a la práctica docente en tres aspectos: pedagógica, cultural y política.

Dimensión pedagógica: está referida a “un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol” (MINEDU, 2012, p. 14). El docente debe contar con un alto nivel de conocimiento sobre la especialidad que enseña.

Dimensión cultural: está referida a la necesidad de un conocimiento global que el docente debe tener de su entorno para abordar los problemas económicos, sociales, políticos y culturales, así como conocer la historia y los contextos local, regional, nacional e internacional en el que surgieron los problemas (MINEDU, 2012, p. 16). Es necesario que el docente conozca el entorno cultural donde labora.

Dimensión política: el docente no solo tiene el compromiso de formar estudiantes como personas sino también la de formar ciudadanos capaces de transformar las relaciones sociales fundamentadas en la justicia social y equidad (MINEDU, 2012, p. 16). Enfocado en la construcción de una sociedad más justa con igualdad de oportunidades.

Las tres dimensiones refieren al docente como responsable de la educación y cultura de la sociedad, es por ello que debe ser consciente de su incidencia personal que genera su labor en la escuela y comunidad.

Los cuatro pilares de la educación tienen como objetivo el desarrollo integral de la educación, en base a ello enfocaremos el perfil docente en el marco de los cuatro saberes:

- **Saber ser:** consolida su identidad personal y profesional en base a valores, afianzando su autoestima y siendo coherente con los principios éticos y morales. Su desarrollo se basa en la comprensión y profundización de la realidad. Así mismo comprende el conocimiento que se tiene para la enseñanza, incluyendo los contenidos propios de la disciplina, los contenidos pedagógicos y didácticos que se aplican para facilitar el aprendizaje. Louzano & Moriconi (2014) citado por (Martínez & Lavín, 2017, p. 5).
- **Saber convivir:** La educación tiene dos misiones: el primero enseñar que la especie humana es diversa y segundo coadyubar a la toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia que existe entre los seres humanos (SIGEDU, 2018), el docente debe respetar el pensamiento divergente e intercultural de los miembros de la institución, así mismo saber analizar e interpretar en forma multidisciplinario la realidad donde labora para trazar propuestas de solución. Este saber comprende saber “trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva, actuar en forma ética y responsable, aprender de manera continua y actuar con espíritu emprendedor” (Reynoso, Alvarez, & Ruiz, 2015, p. 56).
- **Saber pensar:** este saber está referido al desarrollo cognitivo, a la adquisición de conocimientos y a la aplicación de mejores estrategias para procesar la información por parte de los docentes (Marcelo, 1994, p. 316), el docente domina conceptos, epistemología, teorías educativas actualizadas, técnicas de planificación y diversificación, asimismo domina los enfoques transversales como los enfoques didácticos para cada área curricular y de esta manera poder tener un buen desempeño profesional en favor del logro de los estudiantes.
- **Saber hacer:** Significa poner en práctica lo aprendido y de la misma manera reflexionar sobre su comportamiento y labor dentro de la institución. El docente “Planifica, organiza, ejecuta y evalúa situaciones de aprendizaje significativas, a partir de las características etnolingüísticas de los niños, de su cosmovisión, experiencias y potencialidades” (MINEDU, S/f, p. 2), desarrolla su práctica

pedagógica con conocimientos sobre diversificación curricular teniendo en cuenta la economía, geografía y el aspecto sociocultural del lugar.

2.2.2.3. Factores que condicionan el desempeño docente

Hay factores que afectan el buen desenvolvimiento laboral de las personas dentro del área de trabajo, los cuales afectan en su desempeño.

- **Condiciones personales:** las necesidades y problemas que tiene cada docente repercuten directamente en su labor educativa. Entre estas condiciones se encuentran dos rasgos en su personalidad, los intrínsecos y los experienciales. Los intrínsecos son aquellos rasgos que configuran el estilo personal del docente, estos son: carácter, temperamento, edad, etc. (Prieto, 2008, p. 333). En cuanto a los rasgos experienciales tenemos a las diversas experiencias vividas por el docente, tales como las vivencias familiares y sus estudios efectuados (Prieto, 2008, p. 333).

En el ámbito de la docencia, de acuerdo a la teoría de Maslow, la “necesidad de seguridad” se relaciona “con la probabilidad de ser despedido o si es riesgoso en sí mismo el trabajo” (Padovan, 2020, p. 15), estas necesidades se transmiten en temores y se presentan en docentes contratados y docentes que participan en ascensos, los cuales los lleva a enfocarse más en su situación personal laboral que en el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

- **Formación:** el buen desempeño del profesor se debe a una buena formación profesional de pregrado y posgrado, donde el profesional tenga conocimientos sobre estrategias, técnicas, medios y materiales para impartir enseñanza de manera significativa. La labor docente muchas veces ha sido considerada como una labor fácil y que cualquier persona puede enseñar a los niños, pero todos los que nos ocupamos de la enseñanza sabemos que realmente no es así de fácil. (Prieto, 2008, p. 334) los docentes tienen una formación integral, son conocedores de técnicas de dinamización, que favorecen una comunicación más directa y duradera, permitiendo la intercomunicación entre profesor-estudiante y que, todo ello es el resultado de su formación. (Prieto, 2008, p. 334).
- **Actitud:** el docente es capaz de enseñar con disposición y sencillas, con vocación de servicio para la enseñanza, con capacidad de dialogo, disciplina y respeto hacia los demás,

de esta forma, se fortalecerá la comunicación entre los estudiantes y el profesor, logrando una mayor interacción y una mayor calidad en el proceso de formación de los estudiantes. (Prieto, 2008, p. 334).

2.2.2.4. Modelos de evaluación del desempeño docente:

Los modelos son estructuras que permite evaluar con parámetros establecidos el desempeño docente, de acuerdo a ello el docente tendrá conocimiento cómo, qué y para qué se le evaluará.

Entre los modelos más consultados de América Latina tenemos los siguientes:

- **Modelo de acuerdo al centro de atención:** este modelo centra su atención en el perfil del docente, en los resultados obtenidos, en el comportamiento del docente dentro del aula y de la práctica reflexiva. Valdés citado en (Montenegro I. , 2007, pp. 41-42)
- **Modelo Brasileño:** este modelo se organiza en tres niveles, el nivel básico el cual “comprende la formación profesional del docente, un programa de certificación, el contrato de inducción, una certificación inicial y la licencia”, el nivel competente “clasifica los docentes que han alcanzado un nivel óptimo de desempeño, se otorga una recertificación, la renovación de la licencia y la promoción”. Y por último el nivel sobresaliente donde se encuentran “los docentes más avanzados, comprende la certificación avanzada, la promoción a director o mentor y, el contrato de mentores o profesor guía” (Delannoy, 2002 citado en (Montenegro I. , 2007, p. 33)
- **Modelo Cubano:** consideran el modelo de desempeño docente como una variable de calidad. Este compuesto por cinco dimensiones con sus respectivos indicadores, sus dimensiones son: “capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes, y comunidad escolar en general, y resultados de la labor educativa” (Montenegro I. , 2007, p. 35).
- **Modelo Colombiano:** el modelo tiene los siguientes aspectos en relación a los docentes, como se acepta el docente a sí mismo, como concibe al estudiante, como entiende su

quehacer pedagógico, y como asume su rol con el contexto escolar y la cultura (Montenegro I. , 2007, pp. 41-42). Teniendo una semejanza al modelo peruano.

2.2.2.5 Dimensiones del desempeño docente

El modelo peruano de evaluación de desempeño docentes se detalla en las dimensiones del presente estudio.

- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** es importante que el docente desarrolle competencias como el conocimiento y la comprensión de las características particulares de los estudiantes en su contexto, como también “los contenidos disciplinares que imparte, los enfoques y procesos pedagógicos, con el objetivo de promover el desarrollo de capacidades de alto nivel y su formación integral” (MINEDU, 2012, p. 22). De la misma manera el docente tiene la capacidad de planificar la enseñanza en equipo de manera colegiada asegurando la consistencia entre los aprendizajes que pretende lograr en sus escolares, el proceso pedagógico, el uso de los recursos existentes y la evaluación, en una programación curricular en constante revisión (MINEDU, 2012, p. 22).

- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** el docentes es un mediador estratégico de la enseñanza aprendizaje, debe crear un clima favorable para lograr el aprendizaje, fomentar la convivencia democrática entre los estudiantes y al respeto y vivencia de la diversidad (MINEDU, 2012, p. 22), el docente genera el clima socioemocional de empatía, respeto, favoreciendo el desarrollo de la ciudadanía intercultural partiendo de la aceptación y valoración de la diversidad cultural de los ciudadanos reconociéndolos como seres con derechos.

El docente realiza la enseñanza con conocimientos de teorías y conceptos sobre el área que enseña, haciendo uso de estrategias, medios y materiales para que los escolares aprendan de forma “reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales, evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes” (MINEDU, 2012, p. 22), involucrando continuamente a los escolares en el proceso de evaluación, brindándoles retroalimentación pertinente y de calidad.

- **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:** El docente debe considerar a las costumbres, saberes y prácticas culturales de la comunidad como oportunidades de aprendizaje para los estudiantes. El docente tiene participación democrática, crítica y colaborativa, en cuanto a gestión de la institución educativa, colaborando a la construcción de mejorar el PEI para que se pueda crear aprendizajes con eficacia. El docente debe de establecer vínculos de respeto, colaboración y responsabilidad compartida con las familias, con la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; empleando los saberes y recursos de estas en el proceso educativo y da cuenta posteriormente de los resultados. (MINEDU, 2012, p. 23).

El docente para realizar su programación didáctica debe tener en cuenta el calendario de la comunidad las cuales se encuentran en relación con las acciones educativas, a partir de ellas debe propiciar aprendizajes significativos, utilizando las costumbres y tradiciones de cada comunidad, así como sus actividades laborales y trabajos comunales.

- **Desarrollo de la identidad docente:** El docente realiza una autorreflexión sobre su práctica pedagógica y la experiencia en gestión desarrollando procesos de aprendizaje individualmente y en equipo de trabajo con el objetivo de construir su propia identidad y responsabilidad. El docente de educación básica lleva a cabo su profesión mostrando responsabilidad, honestidad, compromiso social y con ética respetando los derechos fundamentales de las personas (MINEDU, 2012, p. 23).

Los docentes son el factor más importante del nivel educativo, su identidad como profesional se representa en la práctica laboral en el cual se centran sus “conocimientos, creencias, valores, actitudes, conductas, habilidades, objetivos y aspiraciones que se asigna como propios y que surgen en la interacción consigo mismo, las responsabilidades profesionales, los colegas y la escuela como institución social” (Vanegas & Fuentealba, 2019, p. 10). La identidad del profesor se centra en la disposición de enseñar, en la labor de transferir conocimientos que ha adquirido en su proceso de formación y los valores que obtenido de la sociedad en la que ha convivido.

2.3. Bases Filosóficas

La educación es un hecho social y necesita de la interrelación del hombre para su desarrollo. El estudio se encuentra sustentado en la filosofía de Durkheim y la filosofía de Dewey.

Para Durkheim la educación consiste en la transferencia cultural de una generación tras otra, de las generaciones adultas a las jóvenes, es considerado un proceso social tanto por sus orígenes como por sus funciones (Rossi, 2003, p. 84), la enseñanza debe estar relacionada a la cultura donde residen los estudiantes, el trabajo colegiado de los docentes permitirá que se recojan datos significativos en la fase del diagnóstico para luego realizar la planificación de actividades teniendo en cuenta el contexto escolar.

Así mismo Dewey se convenció de que la educación se encuentra firmemente ligada con la democracia, manifiesta que en la sociedad democrática el estado debe hacerse responsable de la educación y promover que toda persona acceda universalmente a la escuela, sin distinción de sexo, religión o clase social. (Melgarejo, 2014, p. 8). Para el autor ningún ser humano puede ser excluido de la educación.

La educación es un derecho básico de toda persona, a través de ella los escolares adquieren habilidades, conocimiento y actitudes que les permite formarse como ciudadanos responsables. El docente es el encargado de acompañar estos conocimientos y de reportar los problemas que se presenten en el proceso, así como también de informar los avances de los aprendizajes para tomar acciones de acuerdo a los resultados en trabajo conjunto con docentes y directivos de su institución de trabajo colegiado.

2.4. Definición de términos básicos

Desempeño pedagógico: son un “conjunto de acciones que con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad realiza el profesor, durante el desarrollo de su actividad, lo cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado orientada a lograr la formación integral” (Pérez, 2008, p. 66)

Docente: “profesional de la educación, con título de licenciado, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes” (Ley 29944, 2012).

Director: “es la persona que tiene la capacidad de liderar, supervisar, animar, capacitar para transformar su centro en una institución que promueva el desarrollo continuo” (González, 1997).

Funciones: “Conjunto de actividades diferentes entre sí, pero similares por el objetivo común que persiguen. Describen lo que se realiza para cumplir la misión del cargo”. (MINEDU, 2021)

Función didáctica: es la aplicación del currículo en el aula, “es poner en práctica esa gran diversidad de acciones: empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores y orientaciones meta cognitivas por parte del docente” (Chacha, como se citó en Espinoza, Vilca, & Pariona, 2014, p. 23).

Función docente: función que implica tener un “conocimiento pedagógico específico, comportamiento ético y moral y corresponsabilización con otros agentes sociales, puesto que ejerce influencia sobre otros seres humanos y, por lo tanto, no se puede ni debe ser una función meramente técnica de expertos infalibles”. (Imbernón, 1998, p. 23).

Trabajo colegiado: es “una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo a través de la cual, los supervisores y asesores realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, negociaciones, discusiones intelectuales o académicas entre pares” (Espinoza G. , 2014, p. 37)

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

2.5.2. Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y la preparación para el aprendizaje, en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y la enseñanza para el aprendizaje, en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y participación de la gestión escuela y comunidad en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable trabajo colegiado

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Diagnostico	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de problemática de la institución. • Detección de problemas académicos. 	1 - 4	1 = Nunca 2= casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de estrategias • Selección de alternativas de acción. • Planeación académica. 	5 - 10	
Instrumentación	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de acciones planeadas. • Seguimiento de los proyectos. • Nuevas acciones para imprevistos. 	11 - 16	
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de la efectividad de las acciones realizadas. • Revisión de cumplimiento de compromisos. 	17 - 22	
Mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de los avances, • Conocimiento del impacto de acciones. • Intercambio de experiencias y resultados durante las reuniones colegiadas. 	23 - 28	

Tabla 2
Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos individuales y socioculturales de los estudiantes. • Conocimiento actualizado en programación curricular. 	1 - 8	Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del aula. • Ejecución de la programación. • Uso de recursos y tecnologías en el aprendizaje. 	9 - 16	
Participación de la gestión escuela y comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo con la comunidad educativa. • Elabora proyectos de innovación para mejorar la calidad educativa. 	17 - 22	
Profesionalidad e identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a los derechos humanos. • Principios de ética profesional. • Participación en políticas educativas y 	21 - 28	

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque de la investigación

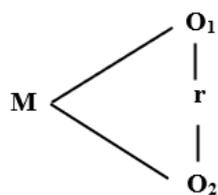
El desarrollo de esta investigación se fundamenta en el enfoque cuantitativo. Tal como destaca (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 5) en este enfoque se “recolecta datos para probar hipótesis, se fundamenta en la medición numérica y el análisis estadístico, para determinar modelos de comportamiento y probar teorías”

3.1.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, pura o fundamental. Como afirma (Sánchez & Reyes, 2009, p. 164) este tipo de estudio “conlleva a la búsqueda de nuevos conocimientos. Manteniendo como propósito el recojo de información de la realidad para acrecentar el conocimiento”.

3.1.3. Diseño de la investigación

Su desarrollo corresponde al diseño no experimental ya que no se manipuló variables. Este diseño se caracteriza por “observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 157) y de corte transversal cuyo diseño es el siguiente:



M: Muestra de docentes.

O1: Medición de la variable trabajo colegiado

O2: Medición de la variable desempeño docente.

r: Relación entre ambas variables.

3.1.4. Nivel de investigación.

Su desarrollo es de nivel correlacional, la característica de este alcance de investigación es que “primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación” (Marroquin, 2012, p. 4).

3.2 Población y Muestra.

3.2.1. Población

Lo conformaron los 44 docentes de los tres niveles de inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 que se encontraban laborando en el año lectivo 2022.

Al respecto, de la población Mejía (2005) señala que “es la totalidad de sujetos o elementos con características comunes. Una población es la totalidad de los miembros de la unidad de análisis” (p.95).

Tabla 3
Población de estudio

Niveles	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Inicial	00	6	6
Primaria	00	17	17
Secundaria	10	11	21
Total	10	34	44

Nota: Total de docentes de la I.E. San Martín de Porras N° 20986, según CAP 2022

3.2.2. Muestra

Debido a que el número de docentes que conforman la población de estudio es pequeño y se tiene acceso a todos ellos, no fue necesario realizar algún tipo de muestreo. Es decir, la investigación se llevó a cabo con toda la población de estudio.

En aquellos estudios en la que el investigador tiene un fácil acceso a toda la población, no es necesario el muestreo (Hurtado, 2000, p. 270).

3.3. Técnicas de recolección de datos.

Técnica: la técnica aplicada fue la encuesta. Esta técnica consiste en “hacer preguntas en forma escrita u oral que el investigador suministra a una parte de la población denominada muestra, con el propósito de obtener información referente a su objeto de investigación”. (Marroquin, 2012, p. 19).

Instrumento: el cuestionario es el instrumento utilizado para las dos variables de estudio, los cuestionarios “agrupan una serie de preguntas relacionadas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (Hurtado, 2000, p. 469).

Ficha técnica del instrumento de “Trabajo colegiado”

Denominación	: Cuestionario
Autor y año	: Ortega (2021)
Objetivo	: Conocer la percepción del docente sobre el trabajo colegiado.
Alcances	: Docentes
Duración	: De 20 a 45 minutos.
Descripción	: Consta de 28 ítems los cuales considera las dimensiones del estudio.
Calificación	: Cada pregunta tiene una puntuación de acuerdo a la escala Likert. 1 = Nunca 2= casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Ficha técnica del instrumento de “Desempeño docente”

Denominación	: Cuestionario
Autor y año	: (Pino, 2017)
Objetivo	: Conocer el nivel de desempeño del docente.
Alcances	: Docentes del nivel de secundaria.
Duración	: De 20 a 45 minutos.
Descripción	: Es un cuestionario dividido en cada dimensión del estudio.
Calificación	: Cada pregunta tiene una puntuación de acuerdo a la escala Likert. Nunca (1) casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Confiabilidad

Para medir la confiabilidad, del cuestionario de trabajo colegiado y de la escala de desempeño docente ambos instrumentos se aplicaron en una muestra piloto de 10 docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho. Luego se calculó el coeficiente de fiabilidad usando el alfa de Cronbach, que se basa en medir las variaciones de las puntuaciones de los encuestados, mediante la siguiente fórmula.

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

Tabla 4
Confiabilidad del cuestionario de trabajo colegiado

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,924	28

Tabla 5
Confiabilidad de la escala de desempeño docente

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,951	12

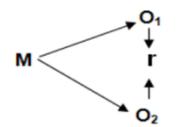
Se encontró que los dos instrumentos presentaron excelente confiabilidad.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.

Para realizar el procesamiento de los datos y su posterior análisis se utilizaron: El Excel para generar la base de datos y que posteriormente fueron exportados al SPSS V27 para la obtención de tablas y gráficos estadísticos. Así como para la realización de la prueba de las hipótesis.

3.5. Matriz de consistencia

TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTÍN DE PORRAS N° 20986 – HUACHO 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.</p>	<p>V.1.</p> <p>Trabajo colegiado.</p>	<p>Diagnostico</p>	<p>Identificación de problemática de la institución.</p> <p>Detección de problemas académicos.</p> <p>Definición de estrategias</p>	<p>Enfoque.</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación.</p> <p>No experimental</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y la preparación para el aprendizaje, en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el trabajo colegiado y la preparación para el aprendizaje, en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y la preparación para el aprendizaje, en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.</p>		<p>Planeación</p>	<p>Selección de alternativas de acción.</p> <p>Planeación académica.</p> <p>Seguimiento de acciones planeadas.</p> <p>Seguimiento de los proyectos.</p> <p>Nuevas acciones para imprevistos.</p>	 <p>M= Muestra de estudiantes O1: Medición de la variable trabajo colegiado. O2: Medición de la variable desempeño docente. r : Posible relación entre ambas variables.</p>
<p>¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y la enseñanza para el aprendizaje, en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho?</p>	<p>Determinar el grado de relación que existe entre el trabajo colegiado y la enseñanza para el aprendizaje, en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y la enseñanza para el aprendizaje, en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.</p>		<p>Instrumentación</p>	<p>Seguimiento de acciones planeadas.</p> <p>Seguimiento de los proyectos.</p> <p>Nuevas acciones para imprevistos.</p>	<p>Tipo de investigación.</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de investigación.</p> <p>Correlacional.</p>
				<p>Evaluación</p>	<p>Valoración de la efectividad de las acciones realizadas.</p> <p>Revisión de cumplimiento de compromisos.</p>	
				<p>Mejora continua</p>	<p>Seguimiento de los avances,</p>	

<p>¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y participación de la gestión escuela y comunidad en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho?</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho?</p>	<p>Determinar el grado de relación que existe entre el trabajo colegiado y participación de la gestión escuela y comunidad en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre el trabajo colegiado y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y participación de la gestión escuela y comunidad en docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.</p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.</p>	<p>V.2. Desempeño docente</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Participación de la gestión escuela y comunidad.</p> <p>Profesionalidad e identidad docente.</p>	<p>Conocimiento del impacto de acciones.</p> <p>Intercambio de experiencias y resultados durante las reuniones colegiadas.</p> <p>Conocimientos individuales y socioculturales de los estudiantes.</p> <p>Conocimiento actualizado en programación curricular.</p> <p>Organización del aula.</p> <p>Ejecución de la programación</p> <p>Uso de recursos y tecnologías</p> <p>Trabajo colaborativo con la comunidad educativa.</p> <p>Elabora proyectos de innovación para mejorar la calidad educativa.</p> <p>Respeto a los derechos humanos.</p> <p>Principios de ética profesional.</p> <p>Participación en políticas educativas.</p>	<p>Población Conformado por los 44 docentes de los 3 niveles de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986</p> <p>Muestra Se hará un estudio censal, es decir se tomará a todos los docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986</p> <p>Muestreo No se hará ningún tipo de muestreo</p> <p>Técnicas e Instrumentos Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario y escala.</p>
--	--	--	-----------------------------------	---	--	--

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados

4.1.1 De la variable Trabajo colegiado

Tabla 6
Categorías de la variable trabajo colegiado

Dimensiones/variable	Ítems	Categorías	Intervalos
Diagnóstico	4	Insuficiente	4 - 9
		Regular	10 -15
		Bueno	16 -20
Planeación	6	Insuficiente	6 -13
		Regular	14 -21
		Bueno	22 -30
Instrumentación	6	Insuficiente	6 -13
		Regular	14 -21
		Bueno	22 -30
Evaluación	6	Insuficiente	6 -13
		Regular	14 -21
		Bueno	22 -30
Mejora continua	6	Insuficiente	6 -13
		Regular	14 -21
		Bueno	22 -30
Trabajo colegiado	28	Insuficiente	28 -64
		Regular	65 -101
		Bueno	102 -140

Tabla 7
Niveles de trabajo colegiado

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	7	15,9 %
Regular	23	52,3 %
Bueno	14	31,8 %
Total	44	100,0 %

Nota: Insuficiente de 28 a 64 puntos; regular de 65 a 101 puntos y bueno de 102 a 140 puntos.

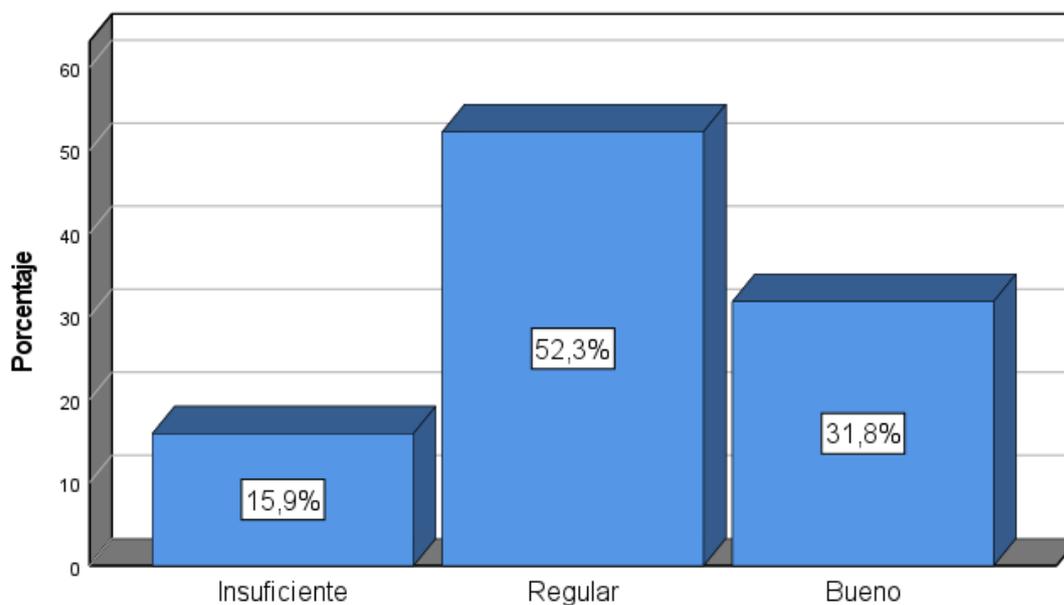


Figura 1. Distribución porcentual de docentes según nivel de trabajo colegiado

En la figura 1, se muestra que la mayoría representados por un 52,3 % de los docentes de la I.E San Martín de Porras N° 20986 de Huacho, se ubican en un nivel regular respecto a la realización del trabajo colegiado, un 31,8 % se sitúan en un nivel bueno y un 15,9 % se ubican en un nivel insuficiente de realización del trabajo colegiado.

Tabla 8
Niveles de trabajo colegiado según dimensiones

Niveles	Diagnóstico		Planeación		Instrumentación		Evaluación		Mejora continua	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Insuficiente	14	31.8	0	0	11	25.0	15	34.1	17	38.6
Regular	26	59.1	36	81.8	19	43.2	7	15.9	5	11.4
Bueno	4	9.1	8	18.2	14	31.8	22	50.0	22	50.0
Total	44	100	44	100	44	100	44	100	44	100

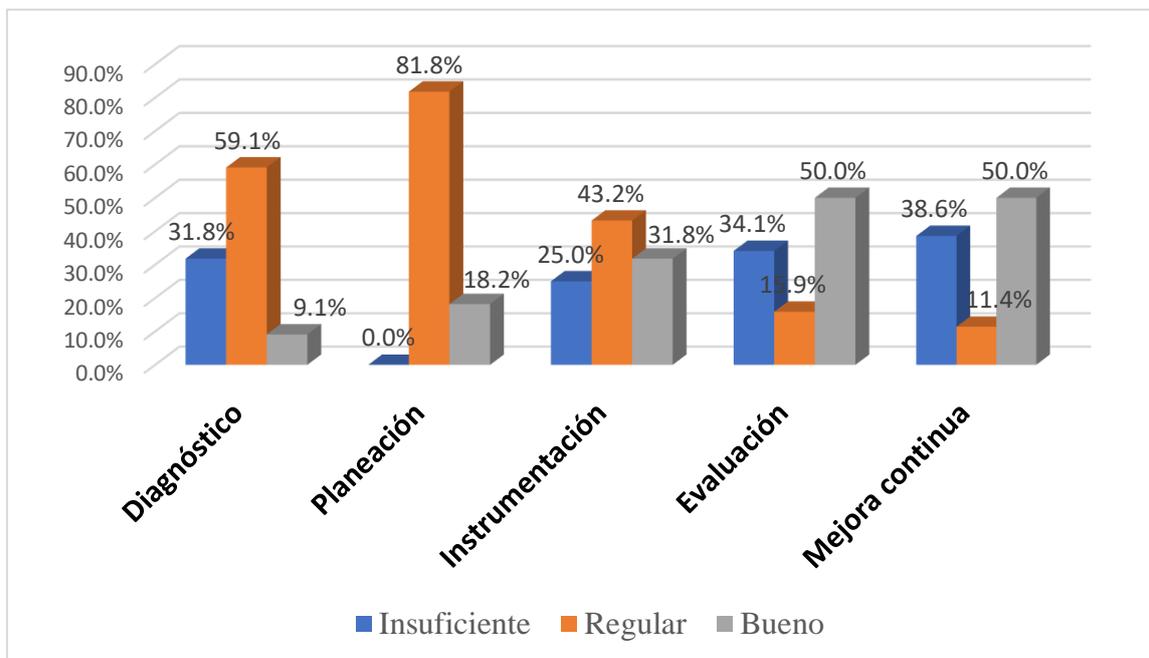


Figura 2. Niveles de realización del trabajo colegiado según dimensiones

De la figura 2, con respecto a la dimensión “Diagnóstico” se encontró que un 59.1 % de los docentes de la I.E San Martín de Porras N° 20986 de Huacho, se ubican en un nivel regular respecto a la realización del trabajo colegiado, un 31.8 % se sitúan en un nivel insuficiente y un 9.1 % se ubican en un nivel bueno. En la dimensión “Planeación”, un 81.8 % de los docentes se ubican en un nivel regular, un 18.2 % en un nivel bueno y no se encontró docente alguno en un nivel insuficiente. En la dimensión “Instrumentación” un 43.2 % se ubican en un nivel regular, un 31.8 % en un nivel bueno y 25.0 % en un nivel insuficiente. En la dimensión evaluación el 50 % se ubican en un nivel bueno, un 34.1 % en un nivel insuficiente y un 15.9 % en un nivel regular. Finalmente, en la dimensión “Mejora continua” un 50.0 % se ubican en un nivel bueno, un 38.6 % se encuentran en un nivel insuficiente y un 11.4 % se posicionan en un nivel regular.

4.1.2 De la variable Desempeño docente

Tabla 9
Categorías de la variable desempeño docente

Dimensiones/variable	Ítems	Niveles	Intervalos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	8	Deficiente	8 -18
		Satisfactorio	19 -29
		Bueno	30 -40
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	8	Deficiente	8 - 18
		Satisfactorio	19 -29
		Bueno	30 -40
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6	Deficiente	6 -13
		Satisfactorio	14 -21
		Bueno	22 -30
Profesionalidad e identidad docente	6	Deficiente	6 -13
		Satisfactorio	14 -21
		Bueno	22 -30
Desempeño docente	28	Deficiente	28 -64
		Satisfactorio	65 -101
		Bueno	102 -140

Tabla 10
Niveles de desempeño docente

Niveles	Frecuencia	%
Deficiente	11	25,0 %
Satisfactorio	16	36,4 %
Bueno	17	38,6 %
Total	44	100,0 %

Nota: Deficiente de 28 a 64 puntos; satisfactorio de 65 a 101 puntos y bueno de 102 a 140 puntos.

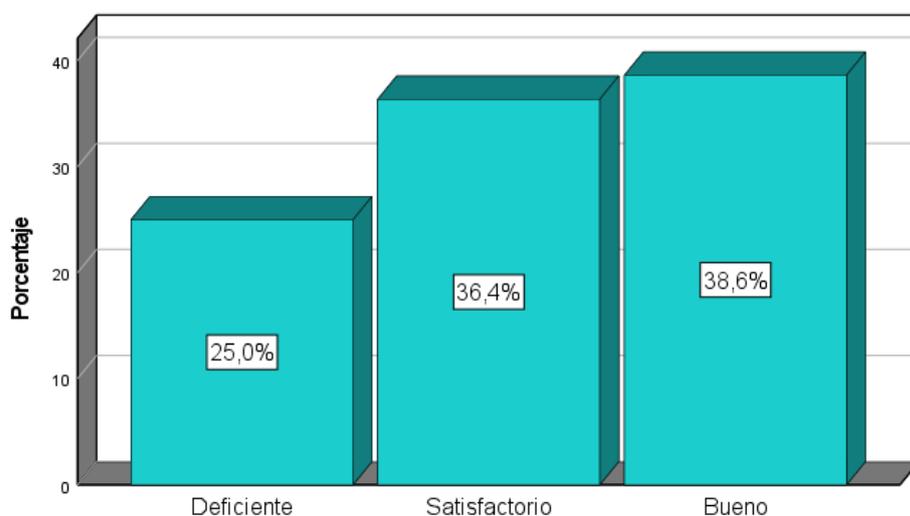


Figura 3. Distribución porcentual de docentes según nivel de desempeño docente

En la figura 3, se muestra que un 38,6 % de los maestros de la I.E San Martín de Porras N° 20986 de Huacho, se sitúan en un nivel bueno de desempeño docente, un 36,4 % se ubican en un nivel satisfactorio y un 25,0 % se ubican en un nivel deficiente.

Tabla 11
Niveles de desempeño docente según dimensiones

Niveles	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela		Profesionalidad e identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	4	9.1	13	29.5	13	29.5	20	45.5
Satisfactorio	31	70.5	12	27.3	8	18.2	1	2.3
Bueno	9	20.5	19	43.2	23	52.3	23	52.3
Total	44	100	44	100	44	100	44	100

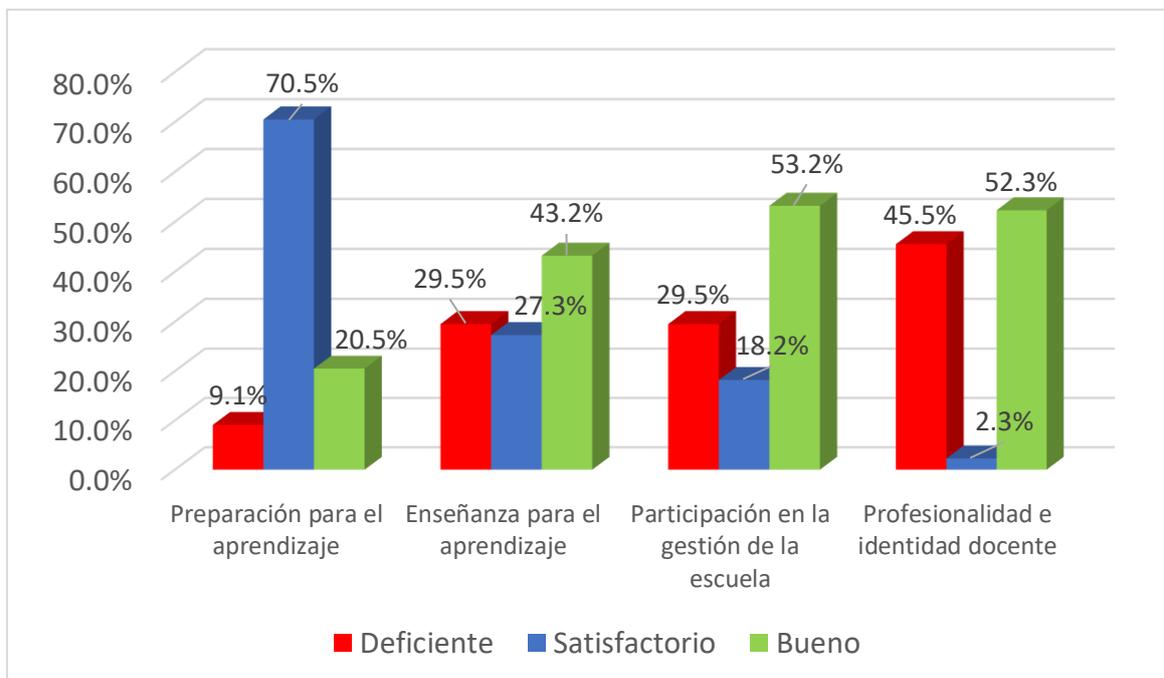


Figura 4. Niveles de desempeño docente según dimensiones

De la figura 4, con respecto a la dimensión “Preparación para el aprendizaje” se encontró que un 70.5 % de los docentes de la I.E San Martín de Porras N° 20986 de Huacho, se sitúan en un nivel satisfactorio, un 20.5 % se hallan en un nivel bueno y un 9.1 % muestran un nivel deficiente. En la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje”, un 43.2 % de los docentes se ubican en un nivel bueno, un 29.5 % en un nivel deficiente y un 27.3 % en un nivel satisfactorio. En la dimensión “Participación en la gestión de la escuela” un 53.2 % se ubican en un nivel bueno, un 29.5 % en un nivel deficiente y un 18.2 % en un nivel satisfactorio. En la dimensión “Profesionalidad e identidad docente” el 50 % se ubican en un nivel bueno, un 34.1 % en un nivel insuficiente y un 15.9 % en un nivel regular. Finalmente, en la dimensión “Mejora continua” un 53.2 % de los docentes se ubican en un nivel bueno, un 45.5 % en un nivel deficiente y un 2.3 % se sitúan en un nivel satisfactorio.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.2 Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Ha: El trabajo colegiado se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

H₀: El trabajo colegiado no se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

Prueba de normalidad:

Tabla 12
Prueba de normalidad trabajo colegiado y desempeño docente

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colegiado	,936	44	,017
Desempeño docente	,947	44	,043

De la tabla 12 se observa que ambas variables presentan un p-valor < 0.05 lo cual indica que las puntuaciones de ambas variables no se distribuyen en forma normal, en razón de ello para contrastar la hipótesis de correlación se usó la prueba Rho de Spearman.

Tabla 13
Correlación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente

			Trabajo colegiado	Desempeño docente
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coefficiente de correlación	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

En la tabla 13, se muestra que hay una correlación directa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la I.E “San Martín De Porras” N° 20986. Detectando un coeficiente de correlación $\rho = 0.914$ y un p-valor=0.000 <0.05 y de intensidad muy alta.

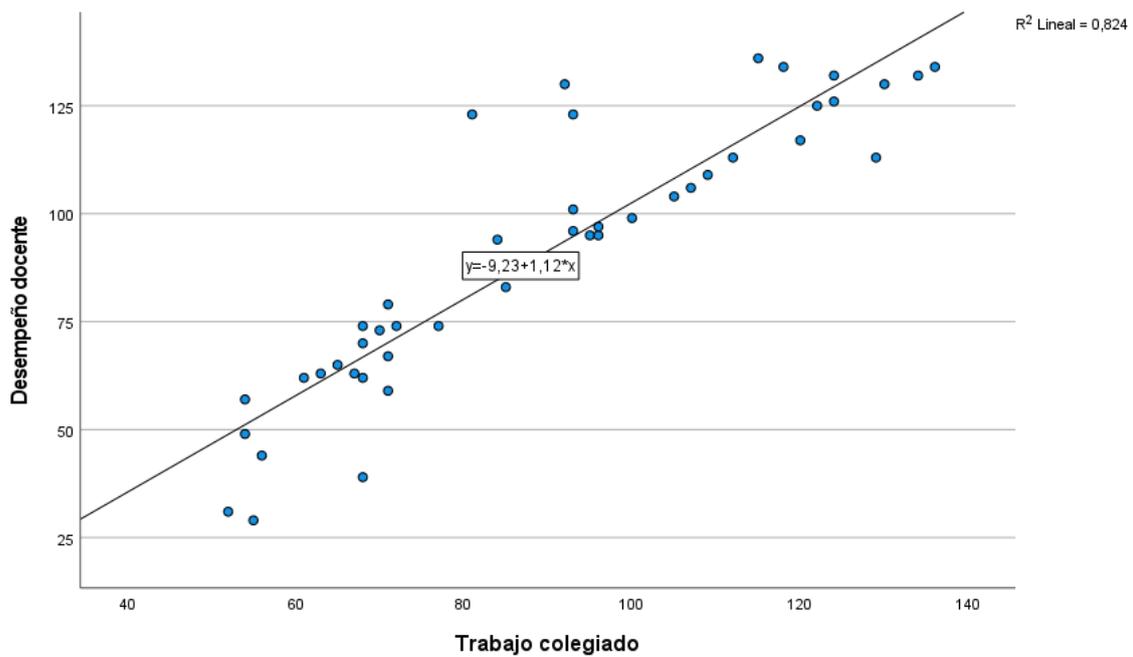


Figura 5. Diagrama de dispersión entre trabajo colegiado y desempeño docente

Hipótesis específica 1

H_a: El trabajo colegiado se relacionan significativamente con la preparación para el aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

H₀: El trabajo colegiado no se relacionan significativamente con la preparación para el aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

Tabla 14

Prueba de normalidad entre el trabajo colegiado y la preparación para el aprendizaje

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colegiado	,936	44	,017
Preparación para el aprendizaje	,967	44	,231

De la tabla 14, se observa que las puntuaciones de la variable trabajo colegiado presentan p-valor < 0.05 es decir no presentan normalidad y la dimensión preparación para el aprendizaje presenta un p-valor > 0.05 lo cual señala que sus puntuaciones se distribuyen en forma

normal, en razón de ello para probar la hipótesis de correlación se usó la prueba Rho de Spearman.

Tabla 15
Correlación entre el trabajo colegiado y la preparación para el aprendizaje

			Trabajo colegiado	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coefficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

En la tabla 15, se muestra que hay una correlación directa entre el trabajo colegiado y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E “San Martín De Porras” N° 20986. Encontrándose un coeficiente de correlación $\rho = 0.516$ y un p-valor=0.000 <0.05 y de intensidad moderada.

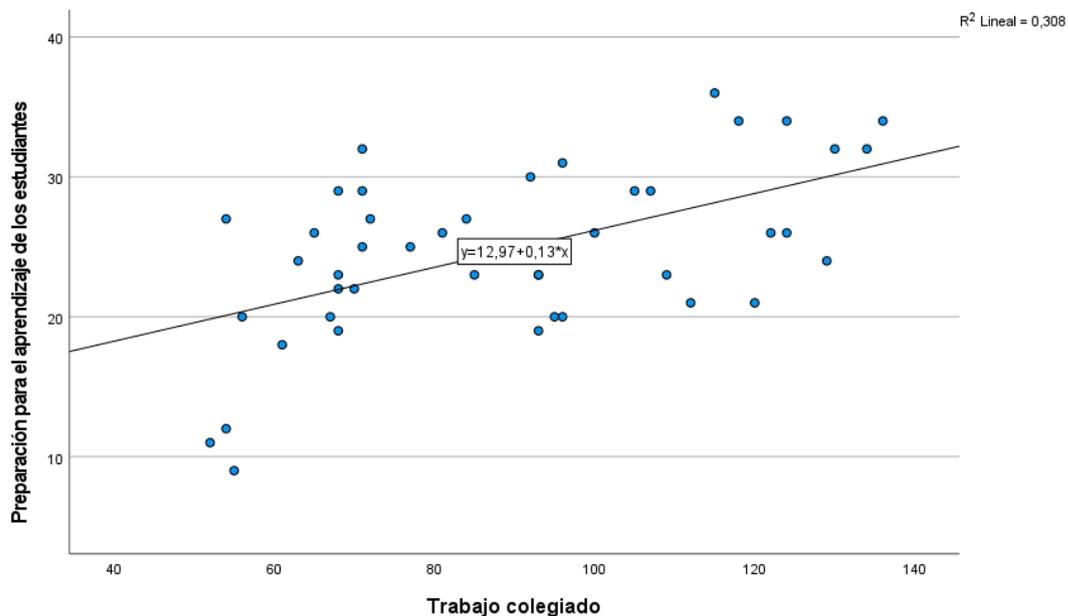


Figura 6. Diagrama de dispersión entre trabajo colegiado y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Hipótesis específica 2

H_a: El trabajo colegiado se relacionan significativamente con la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

H₀: El trabajo colegiado no se relacionan significativamente con la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

Tabla 16

Prueba de normalidad entre trabajo colegiado y enseñanza para el aprendizaje

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colegiado	,936	44	,017
Enseñanza para el aprendizaje	,915	44	,003

De la tabla 16, se observa que las puntuaciones del trabajo colegiado y de la enseñanza para el aprendizaje presentan un p-valor < 0.05 lo cual indica que ambas no se distribuyen en forma normal, en razón de ello para probar la hipótesis de correlación se usó la prueba Rho de Spearman.

Tabla 17

Correlación entre el trabajo colegiado y la enseñanza para los aprendizajes

			Trabajo colegiado	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coefficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

En la tabla 17, se muestra que hay una correlación directa entre el trabajo colegiado y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E “San Martín De Porras” N° 20986. Encontrándose un coeficiente de correlación $\rho = 0.804$ y un p-valor=0.000 <0.05 y de intensidad alta.

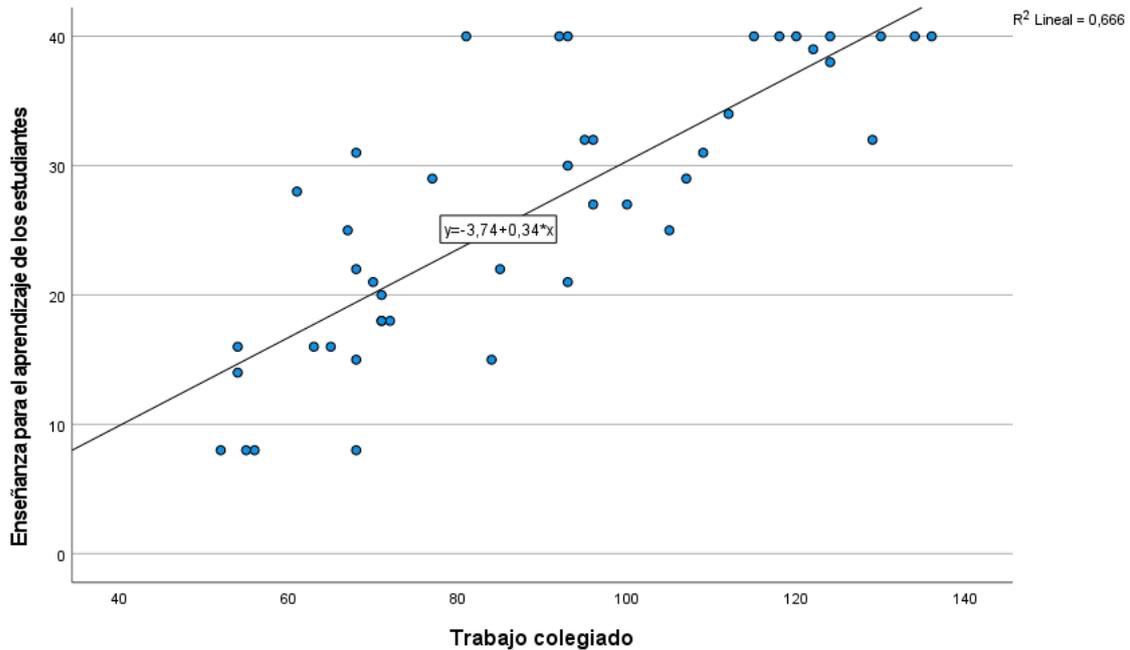


Figura 7. Diagrama de dispersión entre trabajo colegiado y enseñanza para el aprendizaje

Hipótesis específica 3

H_a: El trabajo colegiado se relacionan significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

H₀: El trabajo colegiado no se relacionan significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los docentes de la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

Tabla 18

Prueba de normalidad entre trabajo colegiado y participación en la gestión

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colegiado	,936	44	,017
Participación en la gestión	,806	44	,000

De la tabla 18, se observa que las puntuaciones de la variable trabajo colegiado y de la dimensión participación en la gestión presentan un p-valor < 0.05 lo cual indica que ambas no se distribuyen en forma normal, en razón de ello para probar la hipótesis de correlación se usó la prueba Rho de Spearman.

Tabla 19
Correlación entre el trabajo colegiado y la participación en la gestión

			Trabajo colegiado	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coefficiente de correlación	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

En la tabla 19, se observa que hay una correlación directa entre el trabajo colegiado y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986. Detectándose un coeficiente de correlación $\rho = 0.859$ y un p-valor=0.000 < 0.05 y de intensidad alta.

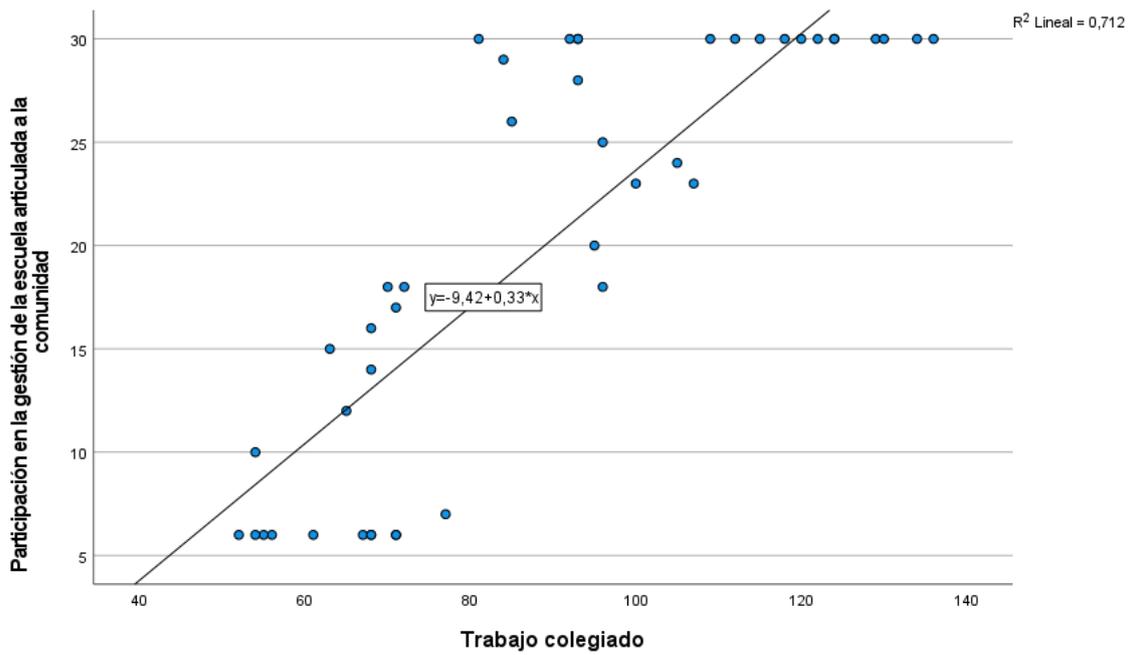


Figura 8. Diagrama de dispersión entre trabajo colegiado y participación en la gestión.

Hipótesis específica 4

Ha: El trabajo colegiado se relacionan significativamente con la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

H0: El trabajo colegiado no se relacionan significativamente con la profesionalidad e identidad en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986 – Huacho.

Tabla 20

Prueba de normalidad entre el trabajo colegiado y profesionalidad e identidad docente

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colegiado	,936	44	,017
Profesionalidad e identidad	,847	44	,000

De la tabla 20, se observa que las puntuaciones de la variable trabajo colegiado y de la dimensión profesionalidad e identidad docente tienen un p-valor < 0.05 lo cual indica que ambas no se distribuyen en forma normal, en razón de ello para probar la hipótesis de correlación se usó la prueba Rho de Spearman.

Tabla 21
Correlación entre el trabajo colegiado y la participación en la gestión

			Trabajo colegiado	Profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coefficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Profesionalidad e identidad docente	Coefficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

En la tabla 21, se observa que hay una correlación directa entre el trabajo colegiado y la profesionalidad e identidad docente en la I.E “San Martín De Porras” N° 20986. Encontrándose un coeficiente de correlación $\rho = 0.883$ y un p-valor=0.000 <0.05 y de intensidad alta.

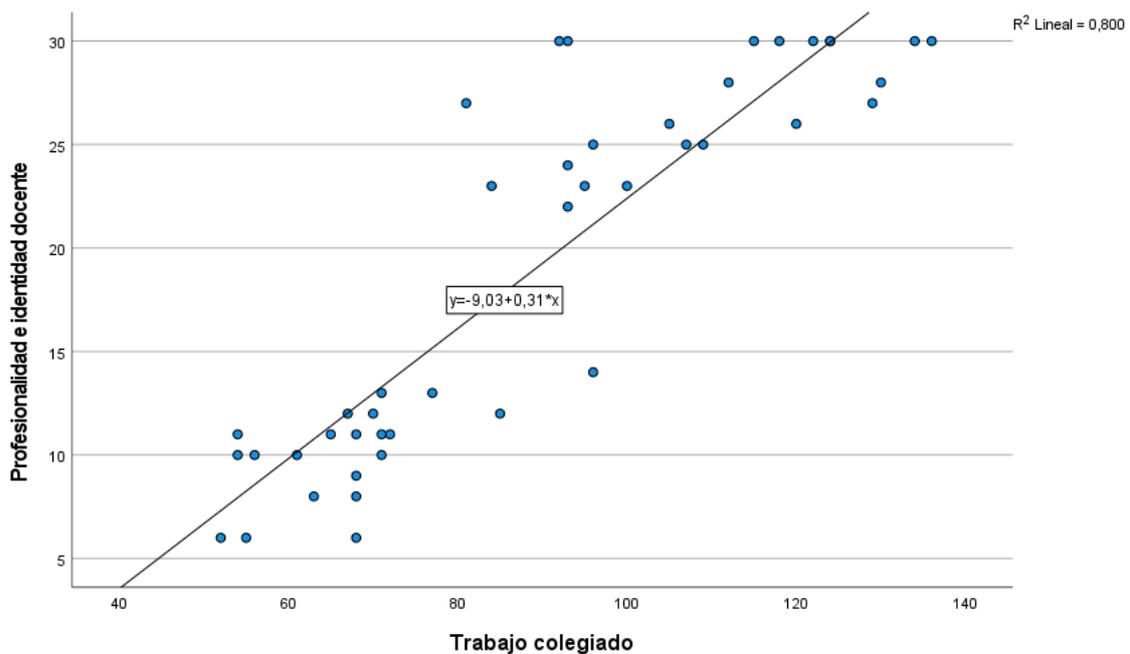


Figura 9. Diagrama de dispersión entre trabajo colegiado y profesionalidad e identidad docente

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se logró comprobar que el desarrollo del trabajo colegiado se relaciona en forma directa con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa San Martín de Porras N° 20986 del distrito de Huacho, esto implica que a mayores niveles de implementación de trabajo colegiado se logran mayores niveles de desempeño docente.

Este resultado muestra similitudes con los resultados de Tafur (2022) que, en su investigación llevado a cabo en una muestra de 79 docentes y directivos del nivel inicial de algunas instituciones educativas del distrito de Carabayllo en Lima. Arribó a la conclusión de que el trabajo colegiado se relaciona en forma positiva con el desempeño docente en dichas instituciones. En esa misma línea, Goicochea y Sánchez (2018) quienes realizaron una investigación en la I.E. Zenobio Zumaeta del Centro Poblado El Ron – Amazonas, en una muestra aleatoria de 25 profesores nombrados y contratados. Llegaron a demostrar que a una mayor ejecución del trabajo colegido se obtiene un mayor desempeño docente y viceversa. Así mismo, los resultados de la investigación, muestran resultados concordantes con los hallazgos de Flores (2021) el cual, empleando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental correlacional, en una muestra de 70 docentes de tres instituciones educativas de Calca de la ciudad del Cuzco, demostró que el trabajo colegiado influye significativamente en el desempeño docente.

Los resultados anteriormente descritos permiten indicar que el presente estudio muestra coincidencias relevantes con otras investigaciones muy similares.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

PRIMERA: Se determinó que hay una correlación directa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la I.E “San Martín De Porras” N° 20986. hallando un coeficiente de correlación $\rho = 0.914$ y un $p\text{-valor}=0.000 <0.05$ y de intensidad muy alta. En lo que respecta al nivel de realización del trabajo colegiado se encontró que un 52,3 % de los docentes, se hallan en un nivel regular, un 31,8 % se sitúan en un nivel bueno y un 15,9 % muestran un nivel insuficiente. Así mismo con respecto al desempeño docente se encontró que un 38,6 % de los docentes de la I.E San Martín de Porras N° 20986 de Huacho, se ubican en un nivel bueno de desempeño, un 36,4 % se ubican en un nivel satisfactorio y un 25,0 % se sitúan en un nivel deficiente.

SEGUNDA: Se determinó que hay una correlación directa entre el trabajo colegiado y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986. detectándose un coeficiente de correlación $\rho = 0.516$ y un $p\text{-valor}=0.000 <0.05$ y de intensidad moderada.

TERCERA: Se estableció que hay una correlación directa entre el trabajo colegiado y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986. Detectándose un coeficiente de correlación $\rho = 0.804$ y un $p\text{-valor}=0.000 <0.05$ y de intensidad alta.

CUARTA: Se estableció que hay correlación directa entre el trabajo colegiado y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986. detectándose un coeficiente de correlación $\rho = 0.859$ y un $p\text{-valor}=0.000 <0.05$ y de intensidad alta.

QUINTA: Se estableció que hay una correlación directa entre el trabajo colegiado y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa “San Martín De Porras” N° 20986. Detectándose un coeficiente de correlación $\rho = 0.883$ y un $p\text{-valor}=0.000 <0.05$ y de intensidad alta.

6.2 Recomendaciones

Primera: Los maestros de la Institución Educativa San Martín De Porras” N° 20986 de Huacho, deben de asistir en forma obligatoria a las reuniones de trabajo colegiado. Debido a que uno de los principales obstáculos para llevar a cabo el trabajo en equipo es la falta de asistencia y eso demuestra una falta de compromiso del personal docente.

Segunda: El equipo directivo de la Institución Educativa San Martín De Porras” N° 20986 de Huacho, debe monitorear y realizar el acompañamiento pedagógico sostenido a los miembros del grupo colegiado, garantizando el logro de los propósitos como comunidad educativa.

Tercera: Los directivos de la Institución Educativa San Martín De Porras” N° 20986 de Huacho, deben implementar instrumentos que posibiliten valorar el aporte de los docentes propuestos en el trabajo colegiado que busquen la mejora de los aprendizajes de los escolares.

CAPITULO VII

REFERENCIAS

7.1. Lista de referencias

- Añorga, J. (1995). Una teoría para el mejoramiento profesional y humano. *Boletín del CENESEDA*.
- Barraza, L., & Guzmán, A. (2007). *El trabajo colegiado en las Instituciones Formadoras de Docentes*. Retrieved from <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at13/PRE1178922594.pdf>
- Becerra, A., & Hernández, F. (2018). Experiencia de trabajo colegiado en ciencias básicas en la Universidad Politécnica de Querétaro. *Revista de Pedagogía Crítica*, 27 - 33.
- Carrasco, C., Perez, M., & Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 87 - 95.
- Castillo, C. (2018). “*Relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria, del distrito Mariano Nicolás Valcárcel - Camaná – 2018*”. Arequipa, Perú: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Civicus. (S/f). *Seguimiento y evaluación*. Retrieved from <https://www.civicus.org/view/media/Seguimiento%20y%20evaluacion.pdf>
- Cruz, N., Piñón, E., & Toledo, S. (2019). “*Trabajo Colegiado. Una Posibilidad de Fortalecimiento Académico en la ENEP*”. Oaxaca, México: Revista de Ciencias de la Educación Academicus.
- Espinosa, M. (2008). El trabajo colegiado en las escuelas normales y la evaluación de sus planes de estudio. *Revista de Investigación Educativa* 7, 1 -14.
- Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato ciudad de Portovelo, del canton Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014*. Loja, Ecuador: Universidad Tecnica Particular de Loja.
- Espinoza, M. (2004). *El trabajo colegiado: su funcionamiento, sus aportes y dificultades en tres escuelas normales*. México: SEP.

- Goicochea, J., & Sánchez, S. (2018). “*Trabajo colegiado y desempeño docente en la I.E. “Zenobio Zumaeta” del Centro Poblado El Ron – Amazonas 2018*”. Amazonas, Perú: Universidad César Vallejo.
- González, N. (1997). *Gestión de Centros Educativos. Programa de especialización*. Santo Domingo: Tecnológico de Santo Domingo.
- Hernández, J., & Martínez, F. (2019). El diagnóstico pedagógico como referente para la elaboración de la planeación didáctica. *Conisen*, 1-11.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw -Hill.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas, Venezuela: SYPAL.
- Imbernón, F. (1998). *La profesión docente ante los desafíos del presente y del futuro*. <http://www.ub.edu/obipd/docs/>.
- Ledo, C. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el metodólogo general integral de secundaria básica*. . Universidad Santiago de Cuba. .
- Ley 29944. (2012). Ley de Reforma Magisterial.
- Marcelo, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: PPU.
- Marroquin, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa.*, 1-11.
- Mejía, A. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Lima, Perú.: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Melgarejo, R. (2014). *John Dewey y la Escuela Pragmática*. Retrieved from <http://todosporladanza.blogspot.com/2014/05/john-dewey-y-la-escuela-pragmatica.html>
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño*. Lima,Perú.: Ministerio de Educación del Perú.
- MINEDU. (2015). *Marco de Buen Desempeño del directivo*. Lima, Perú.
- MINEDU. (2016). *Currículo nacional de la Educación Básica*. Lima, Perú.

- MINEDU. (11 de Junio de 2021). *Resolución Ministerial N° 221* . Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1944177/RM%20N%C2%B0%2021-2021-MINEDU.pdf.pdf>
- MINEDU. (25 de marzo de 2021). *Resolución Viceinisterial*. Obtenido de <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/clasificador-cargos/rvm-093-2021-minedu.pdf>
- MINEDU. (15 de febrero de 2022). *¿Qué actividades debemos desarrollar durante el trabajo colegiado?* Obtenido de <https://sites.minedu.gob.pe/orientacionesdocentes/2022/02/15/que-actividades-debemos-desarrollar-durante-el-trabajo-colegiado/>
- MINEDU. (S/f). *Perfil de egresado de formación docente*. Retrieved from http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/xtras/perfil_cuadro.pdf
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- OIT, & UNESCO. (2016). *Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997) Con un prólogo y un guía del usuario revisados, 2016*. Ginebra: Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC).
- ONU. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas.
- Ortega, R. (2021). *Trabajo colegiado y calidad educativa en docentes de la institución educativa Santa Rosa, Chorrillos, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- Pérez, R. (2008). *Conocimientos y habilidades en las competencias laborales*. La Habana, Cuba: EHTHFORMATUR.
- Pino, D. (2017). *“Gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016”* . Lima, Perú.: Universidad César Vallejo.
- Prieto, E. (2008). El papel del profesorado en la actualidad. su función docente y social. *Foro de Educación*, 325-345.

- Reynoso, M., Alvarez, N., & Ruiz, J. (2015). La educación continua en la formación del estudiante en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la UANL. *Revista Cubana de Educación Superior*, 54-62.
- Rivero, N. (2009). *El trabajo colegiado: una estrategia de capacitación y actualización docente*. Mexico: X Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Rossi, E. (2003). *Teoría de la Educación*. Lima, Perú.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- SEP. (2003). *El mejoramiento de la gestión institucional en las escuelas normales*. México: Secretaria de Educación Pública.
- SIGEDU. (30 de Julio de 2018). *Los cuatro pilares de la educación: inculcar el gusto y el placer de aprender*. Obtenido de <https://sigedu.pe/blog/2018/07/30/los-cuatro-pilares-de-la-educacion-inculcar-el-gusto-y-el-placer-de-aprender/>
- Soteno, E., Olin, J., & Bernal, M. (2017). “*Trabajo colegiado un espacio de aprendizaje organizacional en la academia de asesores de titulación de la modalidad de tesis de la escuela normal 3 de Toluca*”. San Luis Potosí: XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa .
- Tafur, L. (2022). “*Trabajo Colegiado de Interaprendizaje en el Desempeño Docente en Educación virtual del nivel Inicial en algunas instituciones educativas, Carabayllo 2021*”. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Torres, J. (2008). *Desempeño profesional del tutor y su mejoramiento en Cuba*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/desempeno-profesional-del-tutor-y-su-mejoramiento-en-cuba/>
- Vanegas, C., & Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Scielo*, 1-23.
- Vega, B., & Panchi, V. (2018). “Hacia un Modelo de trabajo colegiado: experiencia en Bachillerato Universitario”. *Revista Mexicana de bachillerato a distancia*. , 140 - 146.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO: TRABAJO COLEGIADO

Estimado docente a continuación le presentamos un cuestionario que ayudará a recoger información relacionado al trabajo colegiado que realiza en su Institución Educativa. Su respuesta es de suma importancia, por ello debe leer cada ítem y luego marcar con (X) en la alternativa que Ud. cree conveniente.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	02	03	04	05

N°	DIAGNOSTICO	1	2	3	4	5
01	En el trabajo colegiado ¿se considera la identificación de la problemática del centro?					
02	¿Considera importante identificar la problemática del centro para planificar el trabajo colegiado?					
03	¿La detección de problemas académicos es abordada dentro del trabajo colegiado?					
04	¿Se planifica acciones para los problemas académicos presentados?					
	PLANEACIÓN					
05	¿El docente define estrategias en la reunión de trabajo colegiado?					
06	¿Considera que la definición de estrategias es adecuada?					
07	¿Los docentes plantean alternativas de acción en las reuniones del trabajo colegiado?					
08	¿Considera que estas alternativas de acción son implementadas adecuadamente?					
09	En el trabajo colegiado ¿se realiza planeación académica?					
10	¿Considera que la planeación académica realizada en el colegiado es adecuada?					
	INSTRUMENTACIÓN					
11	¿Los docentes realizan seguimiento a las actividades planeadas?					
12	¿Considera que el seguimiento realizado es el adecuado?					

13	¿Se revisa la ejecución de los proyectos educativos en las reuniones de trabajo colegiado?					
14	¿Se prevé acciones si es que la ejecución no se ha llevado a cabo?					
15	¿Se consideran nuevas estrategias o acciones para imprevistos en los proyectos educativos?					
16	¿Considera que las nuevas estrategias aplicadas para los imprevistos en los proyectos educativos son adecuadas?					
EVALUACIÓN						
17	¿Dentro del trabajo colegiado se evalúa la efectividad de las acciones planteadas?					
18	¿Considera que en las reuniones de trabajo colegiado se toma conciencia de la importancia de las acciones realizadas?					
19	¿Reflexiona sobre el impacto de las acciones planteadas en el trabajo colegiado en la comunidad educativa?					
20	En las reuniones de trabajo colegiado ¿se realiza seguimiento al cumplimiento de los compromisos en cuanto a las actividades planteadas?					
21	¿Se evidencia que las actividades planteadas previamente se desarrollen según lo acordado?					
22	¿Se monitorea las acciones planificadas para el logro de las metas propuestas?					
MEJORA CONTINUA						
23	¿Reflexiona sobre el logro de metas planteadas para plantear acciones de mejora?					
24	¿Considera realizar cambios si observa alguna dificultad en el desarrollo de proyectos académicos?					
25	¿Reconoce el impacto de las acciones de mejora continua en los proyectos académicos?					
26	¿Considera que este impacto de las acciones de mejora es relevante para el desarrollo de proyectos académicos?					
27	¿Se intercambian experiencias en las reuniones del trabajo colegiado?					
28	¿Se evalúan resultados de las actividades planificadas en las reuniones del trabajo colegiado?					

Nota: Tomado de (Ortega, 2021)



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

ESCALA: DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones:

Estimado docente a continuación le presentamos un cuestionario que ayudara a recoger información relacionado con el desempeño docente que realiza en su Institución Educativa. Su respuesta es de suma importancia, por ello debe leer cada ítem y luego marcar con (X) en la alternativa que Ud. cree conveniente.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	02	03	04	05

N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	1	2	3	4	5
01	Conoce las características individuales socios culturales de sus estudiantes.					
02	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
03	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
04	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones					
05	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					
06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes					
07	Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes					
08	Selecciona actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.					
09	Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes					
10	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje					
11	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje					
12	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
13	Propicia el uso de material educativo en sus estudiantes.					

14	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
16	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.					
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18	Participa en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.					
19	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
21	Integra en las practicas se enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
23	Capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes					
25	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
26	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
27	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

Nota: Tomado de (Pino, 2017)

BASE DE DATOS

Docente	TRABAJO COLEGIADO																											
	Diagnóstico				Planeación							Instrumentación							Evaluación						Mejora continua			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
E1	1	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1
E3	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E4	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
E5	2	5	4	1	2	3	1	3	4	2	1	3	3	2	3	3	1	4	4	5	5	2	1	1	1	1	4	1
E6	1	1	4	2	2	4	5	4	2	2	3	4	1	3	3	2	4	1	1	5	3	2	1	1	1	2	1	3
E7	5	4	2	2	5	1	4	2	1	4	4	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4
E8	2	4	5	5	1	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	5	1	1
E9	2	5	1	2	2	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
E10	2	3	2	1	3	1	2	2	2	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1
E11	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
E12	5	3	2	3	5	2	2	3	3	5	4	2	2	5	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	4
E13	2	5	4	1	5	5	1	4	2	5	5	5	5	4	5	5	3	4	2	2	5	5	5	5	5	1	4	5
E14	4	5	1	4	5	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	4	1	1
E15	3	4	5	3	2	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
E16	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E17	4	4	2	2	5	1	1	4	2	3	2	5	2	4	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	2
E18	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1
E19	2	1	5	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3
E20	2	2	1	2	3	1	4	1	3	3	4	1	1	1	2	3	1	5	5	5	3	4	1	1	1	2	5	4
E21	2	2	3	3	5	4	3	1	4	5	5	3	2	2	4	5	1	1	2	2	1	3	1	3	1	3	1	5
E22	2	2	4	2	5	3	3	4	1	2	2	1	2	1	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2
E23	3	1	4	5	3	3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E24	1	5	5	1	1	3	1	5	4	3	1	4	5	1	3	4	2	1	1	5	3	1	1	1	5	1	1	1
E25	3	5	2	3	4	1	2	4	5	2	3	1	1	2	2	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
E26	3	1	3	4	3	1	3	1	3	4	3	1	3	1	3	4	3	1	3	1	3	4	3	1	3	1	3	1
E27	4	1	1	1	1	5	3	2	1	4	3	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3
E28	2	2	1	3	3	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
E29	2	1	5	1	3	5	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
E30	1	1	5	4	3	3	5	4	2	2	3	3	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
E31	1	2	2	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1
E32	5	3	5	4	4	1	3	5	2	1	1	1	5	1	1	5	5	3	2	5	1	1	2	5	5	4	3	1
E33	1	4	4	2	3	2	4	3	2	2	3	5	2	1	5	4	2	3	4	2	1	1	1	1	1	2	3	3
E34	4	2	4	3	5	5	5	4	1	2	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3
E35	3	2	2	2	3	3	5	5	4	1	3	3	3	3	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3
E36	3	5	5	2	2	3	5	1	1	3	2	1	1	2	3	4	5	1	2	5	5	4	1	5	5	2	1	2
E37	3	2	1	5	2	2	5	4	3	4	3	3	2	1	2	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	2	3	3
E38	2	1	1	2	3	4	1	2	4	4	1	5	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
E39	4	2	3	3	5	2	1	4	1	3	2	4	3	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2
E40	1	5	3	4	4	1	5	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E41	4	4	4	5	5	2	4	2	1	2	3	5	2	3	3	2	3	1	4	3	5	5	5	5	5	5	1	3
E42	1	1	3	3	2	3	2	2	5	5	2	4	5	5	4	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2
E43	3	4	1	5	1	1	3	5	4	3	1	1	3	3	4	2	4	5	1	5	3	5	4	2	1	5	5	1
E44	3	1	2	3	4	5	1	5	2	4	4	5	2	1	2	4	1	3	2	3	5	5	5	5	5	3	3	4

Docentes	DESEMPEÑO DOCENTE																											
	Preparación para el aprendizaje								Enseñanza para el aprendizaje								Participación en la gestión de la escuela						Profesionalidad e identidad docente					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
E1	5	5	1	1	2	3	4	3	3	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
E2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1
E3	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E4	5	5	2	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
E5	2	5	3	4	5	2	1	5	4	1	2	2	4	3	1	1	3	4	1	5	4	1	1	1	1	2	2	4
E6	1	2	3	4	4	3	4	1	3	3	2	1	1	2	2	1	4	2	2	5	2	1	1	1	1	3	1	2
E7	4	4	1	3	5	4	4	4	5	5	2	5	4	2	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1
E8	3	4	2	4	5	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	4	1	1
E9	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E10	2	2	2	1	1	5	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
E11	1	3	4	4	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E12	4	5	1	5	4	1	5	4	5	3	4	3	2	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
E13	4	3	2	4	1	3	1	5	4	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5
E14	5	4	1	3	4	2	3	2	1	2	1	2	3	1	4	2	4	1	3	5	1	1	1	1	1	2	2	1
E15	1	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E16	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E17	3	1	2	1	1	4	5	3	3	3	2	4	3	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1
E18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E19	4	1	5	2	1	1	2	2	5	2	5	5	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
E20	2	4	4	5	4	5	2	3	4	3	1	2	3	1	1	5	3	3	1	5	4	1	1	1	1	5	2	3
E21	5	3	5	1	2	5	1	3	5	2	5	4	2	5	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1
E22	1	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E23	5	5	4	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E24	3	4	1	2	3	3	5	1	3	5	1	2	5	3	1	1	2	1	5	5	4	1	2	1	3	3	2	1
E25	2	1	3	2	3	1	3	4	5	2	5	1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
E26	4	5	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E27	4	3	3	5	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	2	2	4
E28	1	2	3	2	1	3	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
E29	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E30	2	4	4	4	5	5	2	3	3	3	3	1	4	3	5	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5
E31	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E32	2	4	3	5	5	1	4	3	5	1	1	2	1	1	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	5
E33	4	5	4	5	1	4	5	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1
E34	1	5	3	1	5	2	5	3	5	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1
E35	2	3	1	3	4	4	3	3	1	3	2	3	5	5	1	2	2	1	5	4	1	1	1	1	1	4	3	1
E36	5	4	4	2	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
E37	5	3	2	4	1	2	2	1	4	3	4	5	5	4	2	5	1	4	4	5	3	3	4	4	4	2	5	4
E38	1	5	4	1	4	5	5	2	1	5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
E39	5	5	5	5	1	2	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	5	1	3	5	2	2	3	2	1	2	5	1
E40	1	1	5	2	4	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
E41	1	5	1	3	3	4	1	2	2	5	5	2	5	5	2	1	2	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4
E42	4	1	5	1	3	1	3	5	2	1	4	3	2	4	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5
E43	2	4	3	5	2	1	5	1	2	5	1	3	1	2	4	4	4	5	5	5	2	5	1	1	1	1	3	5
E44	5	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

