



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Trabajo colegiado y desarrollo profesional docente en instituciones
educativas de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Silva Veliz, Gloria Cipriana (orcid.org/0000-0002-3131-0496)

ASESORES:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes Maria (orcid.org/0000-0003-4673-8601)

Mtra. Flores Zulueta, Lezly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se plasmó con el corazón y la mente inspirada en mi familia orientando mi vida por el sendero del éxito y por el profundo amor a mis hijos que son la sustancia de mi existencia.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por iluminar mi vida aún en momentos de profundo dolor anímico - emocional.

A los asesores de la maestría, por compartir sus conocimientos para realizar el presente trabajo de investigación, mejor aún por su tolerancia, comprensión y ética propios de un gran maestro.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo NAGAMINE MIYASHIRO, MERCEDES MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE asesor de Tesis titulada: "Trabajo colegiado y desarrollo profesional docente en instituciones educativas de Lima, 2023", cuyo autor es SILVA VELIZ GLORIA CIPRIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA DNI: 20031516 ORCID: 0000-0003-4673-8601	Firmado electrónicamente MENAGAMINEMIY eI08-08-2023 14:44:15

Código documento Trilce: TRI - 0645583





**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SILVA VELIZ GLORIA CIPRIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo colegiado y desarrollo profesional docente en instituciones educativas de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GLORIA CIPRIANA SILVA VELIZ DNI: 09197620 ORCID: 0000 0002 3131 0496	Firmado electrónicamente por: GSILVAVE el 08-08- 2023 12:31:30

Código documento Trilce: TRI - 0645581

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tabla	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos de la investigación	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	
Anexo 1. Operacionalización de las variables	
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado	
Anexo 4. Ficha técnica de los instrumentos	
Anexo 5. Matriz Evaluación por juicio de expertos	
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos	

Índice de tabla

Tabla 1. El trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023	18
Tabla 2. El liderazgo y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023	19
Tabla 3. La comunicación y el desarrollo profesional docente en las instituciones	20
Tabla 4. La coordinación y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023	21
Tabla 5. La colaboración y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023	22
Tabla 6. Correlación bivariada - El trabajo colegiado y el desarrollo profesional docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023	23
Tabla 7. Correlación bivariada – Las dimensiones del trabajo colegiado y el desarrollo profesional docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023	24

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023. El trabajo presenta un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, el tipo de investigación fue básica, corte transversal, de nivel descriptivo correlacional. Por ello se contó con una muestra de 100 docentes. La técnica empleada para el recojo de información fue la encuesta y como instrumento dos cuestionarios validados a través de juicio de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una alta confiabilidad. Concluyó que existe relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente ($r=0,871$), con una relación positiva moderada, es decir a mayor trabajo colegiado mayor desarrollo profesional y el p valor es de 0.004 menor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Trabajo, colegiado, desarrollo profesional, evaluación.

Abstract

In this research, the objective was to determine the relationship between collegiate work and teacher professional development in educational institutions in Lima, 2023. The type of research was basic at a descriptive correlational level, with a quantitative approach; Non-experimental design, cross section. For this reason, a sample of 100 teachers was used. The technique used to collect information was the survey and as an instrument two questionnaires validated through expert judgment and establishing its reliability through the Cronbach's Alpha statistic that demonstrates high reliability. It concluded that there is a relationship between collegiate work and teacher professional development ($r=0.871$), with a moderate positive relationship, that is, the more collegiate work, the greater professional development and the p value is 0.004 less than 0.05, therefore the study hypothesis and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Work, collegiate, professional development, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Díaz y Santos (2021) definieron al trabajo colegiado como la idea que se viene impulsando dentro de la política educativa; por la cual, las escuelas pasen de un trabajo independiente a un trabajo en grupo o equipo. Esto incluye beneficios tales como: mejorar los métodos de enseñanza y los métodos de gestión de las escuelas o instituciones. Es decir, es un proceso colaborativo de tomar decisiones y acción entre profesores con el fin de mejorar la organización institucional.

Basaure, et al., (2020) y Martínez, et al., (2019) señalaron que una de las causas de no llevar a cabo un buen trabajo colegiado es la poca empatía al momento de poner en práctica actos de cooperación que solo cuenta con el objetivo de corregir las desigualdades creadas y profundizadas por la solidaridad fragmentada y restaurar la interdependencia y cohesión social amenazadas por las severas restricciones de comunicación en todo el mundo.

Del mismo modo, Núñez (2021) sostuvo que el trabajo colegiado se entiende como un procedimiento participativo en el que maestros y directivos examinan los aspectos curriculares, organizativos y pedagógicos que conducen al desarrollo efectivo del aprendizaje. Para López y Reyes (2017); Ipinze y Sánchez (2020) el trabajo colegiado es un encuentro de profesores de una institución educativa sobre el tema de estrategias didácticas orientadas al estudiante, donde se desarrollan ideas que favorecen las prácticas docentes.

En relación al desarrollo profesional, Aguilar-Gordón (2019) descubrió que esto permitía a los educandos aprender mejor y actualizar sus habilidades o destrezas. También lo ayuda a administrar su tiempo en forma efectiva y garantizar que la utilización de su fuerza laboral e intelectual mejore con el tiempo. Mientras que Gómez (2015) describe el desarrollo profesional de los maestros como todo lo ligado a las diversas actividades que desarrollan los docentes en el ámbito laboral, reflejando así, su competencia, conocimientos, confiabilidad en el aprendizaje y la enseñanza, del mismo modo, en ambiente personal y colaborativo, expresado de manera indirecta. Barreto y Vargas (2018) mostró que la práctica de la enseñanza es parte del docente, la cual se define por los métodos que utiliza durante la formación de sus estudiantes, en este trayecto el docente piensa, reflexiona, analiza, y resuelve los posibles problemas que se presenten durante la jornada.

En el ámbito internacional, el trabajo colegiado asegura que la experiencia de aprendizaje se diseñe en función de la personalidad, los intereses y las necesidades de aprendizaje, así como la intervención y evaluación para mejorar sus conocimientos. Para ello, es importante promover un ambiente de cooperación, comunicación, escucha, intercambio e intereses comunes basados en el compromiso y la participación democrática. Por ello, Krichiesky y Murillo (2017) sustentan que es difícil que los integrantes de la comunidad educativa promuevan la cooperación entre los docentes, pero a pesar de ello, intentan intercambiar informes con el objetivo de analizar situaciones problemáticas que posibiliten un ambiente laboral adecuado, por lo que el propósito de la cultura es promover la reflexión sobre el comportamiento y la implementación de herramientas que influyen en el desarrollo educacional. En relación con el desarrollo profesional, el Banco Mundial (2018) manifestó que un 32% de docentes carecen de habilidades pedagógicas como, de disciplina suficiente y motivación al momento de actuar frente a los estudiantes; es decir, no emplean o desconocen programas destinados a garantizar la igualdad de oportunidades para la formación del profesional de excelencia; así como, el reconocimiento, la mejora del perfil del docente, el fortalecimiento de cuerpos académicos que posibiliten la indagación y la capacidad innovadora dentro de una institución educativa.

En el ámbito nacional, el trabajo colegiado destaca cuando este se lleva a cabo dentro de un grupo que ponga en práctica la amistad, el respeto, el cuidado, la simpatía u orientación, y si esto no está presente, existe un conflicto de ideas que impide los resultados fuera del trabajo diario. Por ello, MINEDU (2020) señaló que la comunidad educativa debe proporcionar horas a los docentes para el trabajo colegiado permitiéndoles coordinar las diferentes actividades planteadas al inicio del año escolar; así mismo, se podrá plantear y elegir las estrategias necesarias para lograr el aprendizaje deseado.

Así mismo, MINEDU (2021) en su propuesta educativa mencionó que esta requiere la creación de varias comisiones, una de las cuales es la de gestión educativa, pues es claro que existe la necesidad de orientar la práctica y desarrollar la profesionalidad de los educadores en relación con el cumplimiento del deber de promover el aprendizaje, que es fundamental para adquisición de un proceso más consciente y claro, promoviendo el fortalecimiento de las habilidades o destrezas

de los estudiantiles. Desde el punto de vista, Mendoza (2021) en su tesis describió que el desarrollo profesional de los maestros se ha visto limitado por muchos factores internos y externos que ha enfrentado el docente hasta el momento, determinados por condiciones sociales, económicas y cambios en los programas paradigmáticos en su campo intelectual; y esto se vio reflejado de la siguiente forma el desarrollo profesional docente externaliza un nivel casi normal, con un 52% alcanzando un nivel normal, un 42% alcanzando un nivel bueno y un 6% fue deficiente.

En el ámbito local, en las instituciones educativas de Lima se observó dificultades para llevar a cabo un trabajo colegiado efectivo demostrando con base en el balance y los informes anuales, que existen docentes que aún prefieren trabajar solos que en conjunto. Es decir, no cooperan para lograr las metas institucionales; no se comprometen realmente con su trabajo ni con la comunidad educativa, lo que desperdicia este espacio de cooperación, intercambio y consenso; es decir, la inadecuada comunicación entre colegas, los débiles incentivos para los docentes, la falta de integración y cooperación, la no participación en las reuniones colegiadas, los compromisos no vinculantes, la falta de integración de la asesoría pedagógica y la dinámica institucional son algunos de los factores que inciden en la ineficacia del trabajo colegiado; todo ello dificulta en los docentes su desarrollo como profesional, lo que dificulta brindar una educación de calidad, una enseñanza – aprendizaje óptima en beneficio de los estudiantes; por ende, los docentes deben poner mayor énfasis en buscar herramientas que ayuden o fortifiquen sus capacidades en el ámbito profesional.

Ante esta problemática, la investigación buscó comprobar la correlación existente entre los elementos, pues, el trabajo colegiado se podrá lograr a través de la colaboración de profesores de la misma área, creando metas que sean congruentes con las propuestas en la escuela, comprendiendo la importancia de mejorar la enseñanza-aprendizaje, con miras a elaborar proyectos escolares, fortaleciendo el desarrollo profesional del docente. La incertidumbre sobre las necesidades y requisitos de la escuela, los métodos de enseñanza tradicionales en el entorno escolar, el apoyo limitado a la motivación de los infantes y la falta de formación docente son algunas de las razones obvias por las que no se tiene un

tratamiento adecuado de las solicitudes de formación docente para tener éxito en el trabajo.

A raíz de la problemática se desprende el presente problema general ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023? Y los problemas específicos como ¿Cuál es la relación entre el liderazgo, la comunicación, la coordinación, la colaboración y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023?

El estudio se basó teóricamente en la posible relación de los elementos teóricos centrados en el conocimiento de las teorías de la interdependencia social y de expectativas; así como, en sus dimensiones respectivas, lo que resultó en una evaluación significativa para futuras investigaciones. En la justificación práctica, el trabajo de investigación se justifica en los resultados obtenidos de las variables para reflexionar sobre el material y tomar decisiones que sugieran posibles soluciones. En lo referido a la metodología; en el desarrollo de este estudio se empleó métodos e insumos de recopilación de datos altamente confiables, permitiendo a los futuros investigadores hacer referencia sobre él.

Por otra parte, se desprende el objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023. Y los objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo, la comunicación, la coordinación, la colaboración y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023.

Finalmente, se desprende la hipótesis general: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docente de las instituciones educativas de Lima, 2023; y las hipótesis específicas tenemos: El liderazgo, la comunicación, la coordinación, la colaboración se desarrollan significativamente con el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En lo nacional, Céspedes (2023) su propósito fue comprender la relación entre el trabajo colegiado y el profesionalismo docente en las instituciones públicas. Se utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental y correlativo. El resultado mostró que el profesionalismo del trabajo colegiado y la docencia tiene una relación directa con la educación general.

Según Paucará (2023) buscó determinar las relaciones entre las variables: trabajo colegiado y desarrollo de la profesionalidad docente. El tipo de estudio estuvo centrado en el nivel de relevancia descriptiva utilizando métodos cuantitativos; diseño no experimental, transversal. Los resultados muestran que existe una correlación ($r=0,662$) entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente, la cual es moderadamente positiva, es decir, a más trabajo universitario, mayor desarrollo profesional, por lo que se acepta la hipótesis planteada por el investigador rechazando la hipótesis nula.

Así mismo, Candelario (2023) estableció combinar las herramientas digitales con el desarrollo profesional docente mediante el diseño transversal no experimental. Los resultados mostraron que las plataformas digitales muestran un 57,5% de lo que consideran normal, un 38,8% de buen nivel y un 3,8% de mal nivel, así como la variable desarrollo profesional docente muestra un 52,5% de lo normal, nuevamente un 40% de buen nivel y el 7,5% muestra mal nivel. Concluyendo que la correlación para las variables fue de 0,618; además de ser significativa en 000, se mostró una pequeña correlación positiva, indicando significación entre las dos variables.

Para Acevedo (2020), determinó la relación entre trabajo colegiado universitario y una institución del distrito de Cascas; el método fue cuantitativa descriptiva; finalmente, aplicando la prueba del coeficiente de correlación de Pearson, el nivel de correlación entre trabajo colegiado y la práctica docente tuvo un valor r de 0,590, concluyendo que existe una correlación regular y moderada entre las variables.

A ello se suma, Salinas (2021) quien determinó la correlación entre el trabajo colegiado y la práctica docente, la investigación fue un estudio de asociación con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental; las estadísticas mostraron que las dimensiones de clima institucional, satisfacción laboral y compromiso

institucional se correlacionan positivamente con las prácticas docentes. En resumen, la correlación tuvo un valor de 0.944 para trabajo colegiado y 0.987 para práctica docente según los valores de confiabilidad de Cronbach.

En lo internacional, en Venezuela Condori, et al., (2023) el propósito de su estudio fue averiguar cuan relevante es la competencia digital frente al trabajo de los docentes, el estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, básico, correlacional; los resultados indican la existencia de una relación positiva según el coeficiente de correlación ($Rho=0,825$ y $p=0,000$, que está por debajo de 0,05); lo que significa que cuanto más se desarrolla la competencia digital, mayor es la eficiencia en el trabajo colegiado.

En Paraguay, Galeano (2023) presentó como objetivo analizar el surgimiento del desarrollo profesional docente y el trabajo colegiado bajo la gestión de las instituciones educativas, el estudio fue desarrollado con métodos cuantitativos descriptivos. Las investigaciones muestran que el desarrollo profesional docente y el trabajo colaborativo bajo la dirección de los líderes escolares se basan en el respeto por la individualidad de cada docente, la ayuda mutua en la enseñanza y el aprendizaje a partir de la experiencia y la reflexión compartida, garantiza la autonomía profesional y la interdependencia con los docentes. Las investigaciones confirman que el desarrollo profesional de los docentes y el trabajo colaborativo bajo el liderazgo de los directores se basa en el respeto a la individualidad de cada docente, en la ayuda mutua para comprender la enseñanza y el aprendizaje desde la experiencia y la reflexión conjunta; garantizando la autonomía profesional de los docentes, así como la interdependencia con los socios.

En España, Sangra et al., (2018) examinó el desarrollo profesional de los docentes a través de la ecología del aprendizaje. La perspectiva de un maestro se presentó como objetivo para describir las preferencias actuales de los maestros de la escuela primaria, el estudio fue cuantitativo, y contó con la participación de 73 docentes involucrados. en el problema ganó su propia elucidación, se observaron tres aspectos fundamentales, a saber, el uso de las TIC en la actualización de los esfuerzos educativos, la formación adecuada más cercana a las necesidades, y la evaluación positiva de la formación constante de los profesores.

En España, Briet, Prados y Márquez (2017) en un estudio sobre desarrollo profesional docente, narrativas y contrastes docentes, su objetivo es analizar y

profundizar en las situaciones que contribuyen al desarrollo profesional del docente, la muestra estuvo constituida por una población de docentes a la que se le realizó un conjunto de entrevistas en profundidad, y se concluyó que el análisis realizado indicó un aislamiento no controlado del desarrollo profesional observado, Es importante señalar que esta práctica conduce a un enfoque que plantea problemas objetables en la educación en el momento actual, y que la conceptualización pedagógica requiere de un proceso pedagógico humanista orientado a la investigación y la reflexión.

En México, Sotelo, Olin y Bernal (2017) presentaron como objetivo general identificar las concepciones de trabajo colegiado de los integrantes de la academia. La muestra del estudio estuvo compuesta por consultores, gerentes y encargados de laboratorio. El principal resultado muestra que muchos de estos espacios están destinados a planes de gestión. Establece que el trabajo colegiado favorece la independencia profesional. Es relevante para las investigaciones en el campo metodológico y ofrece oportunidades viables para contextualizarlas. Mencionan que es un plan basado en la política educativa

El marco teórico de la variable trabajo colegiado se basa en la teoría de la Interdependencia social, propuesto por Johnson y Jonhson, que según Paredes y Ramos (2020) creía que los procedimientos, el desarrollo profesional y las conclusiones de una persona en conjunto influyen en las acciones de los demás. Además, la teoría ofrece integración, ya que debe contar con unidades educativas que se empoderen, por ejemplo, utilizando tecnologías, herramientas y educación que les permitan proporcionar y apoyar sus metas y visiones de futuro, lo que también sucede durante la hora colegiada o de coordinación.

Así mismo, Gómez (2023) tomó como referencia los estudios de Gestalt y Kurt quienes señalan que en los colegiados los miembros participan activamente y sus afinidades pueden variar; para ello, una característica fundamental de un grupo es la interdependencia de sus miembros, lo que hace que el grupo sea más dinámico, actuando de tal manera que cualquier cambio en cualquiera de sus miembros repercute en última instancia en el estado de los demás; y una tensión especial entre los miembros del grupo contribuye al logro de las metas grupales.

En lo conceptual, Aguirre y Barraza (2021) mencionaron que es un plan basado en la política educativa, donde se señala que los docentes impulsaban a

otros continuamente para mejorar en la práctica a través de la coordinación y aporte que promueva la resolución de problemas. A ello se sumó, Gómez y Flores (2021) los docentes y directores están involucrados en esta actividad que abarca aspectos curriculares y pedagógicos derivados de la enseñanza.

Jaramillo y Quintero (2021), lo definen como una demostración activa de integración y cooperación con otras personas, regiones y organizaciones para lograr objetivos comunes. Funciona para permitir que las personas desarrollen una actitud de compasión y empatía, para participar activamente en los intereses y procesos del grupo, lo que resulta en una conexión emocional. En política educativa, apoyar a los docentes con una visión común de cooperación para mejorar las prácticas docentes en las escuelas.

Arbañil (2019) la teoría muestra que la gestión de eventos a través de la cooperación crea un ambiente de aprendizaje académico y social enriquecedor y brinda alta satisfacción a toda la comunidad educativa. Además, la cooperación puede salvar valores como la unión y el trabajo duro que se han perdido en nuestra sociedad altamente competitiva e individualista. Así mismo, Molina y López (2019) otro punto importante a considerar es que quienes realizan este tipo de trabajo se encuentran en la misma situación; es decir, todos contribuyen a la creación de conocimiento, no hay un experto, pero todos contribuyen al logro de la meta establecida.

Así mismo, Gutiérrez y Sánchez (2021), el trabajo colegiado que también se considera una forma de cooperación o trabajo en equipo entre los diferentes miembros de una organización educativa, cobra cada vez más importancia y se considera una estrategia eficaz para promover mejoras en la enseñanza, la formación docente y la gestión. Esta sección explica su significado en base a la definición de comunidad de aprendizaje y trabajo en equipo y factores relacionados como el liderazgo educativo, la comunicación y la motivación del personal educativo.

Tyler et al. (2022) destacan la colaboración como una tarea profesional que contribuye a la satisfacción y valor en el trabajo en una cultura laboral unificada en el sector educativo, donde se define como comportamiento prosocial, solidario y de respeto. De esta situación se fomenta la identidad y el propósito común, surge la

difusión respetuosa de las ideas, la lealtad a un fin común y la apertura al debate y al desacuerdo de manera sana.

También Kaguhangire-Barifaijo y Nkata (2021) señalaron que este tipo de trabajo se lleva a cabo mutuamente entre colegas comprometidos con mantener un ambiente saludable y productivo como criterio clave para el progreso y el éxito. Todo el mundo de la educación, es decir, se considera una estructura multidimensional que toma en cuenta los aportes de todas sus partes constituyentes, lo que justifica la responsabilidad de los docentes de promover sus logros y compartir experiencias mutuas.

Para Martínez et al. (2019), es una verdadera forma de formación de grupos para intercambiar conocimientos e información, el fomento de las mejores formas de enseñar a los estudiantes con miras a mejorar o beneficiar la calidad de la educación. Así mismo, Krichesky y Murillo (2018) argumentaron que este es un método popular de toma de decisiones dirigido a optimizar el aprendizaje de los estudiantes y lograr mejoras en su trabajo diario. Además, Becerra et al. (2018), es un lugar de encuentro para docentes con el objetivo de reflexionar sobre su trabajo en el aula para abordar temas pedagógicos.

Para la dimensión liderazgo Cruz, Piñón y Toledo (2019) indicó que la persona está muy satisfecha con su liderazgo ya que le anima a asumir la responsabilidad, en cuanto a la capacidad de crear nuevos líderes elegidos entre los profesores con los que trabaja. Para López (2018) su misión es movilizar e influir en otros para expresar y realizar la visión de los propósitos compartidos de la escuela. Para la dimensión de la comunicación Cruz, Piñón y Toledo (2019) lo describió como factor fundamental para que el profesorado funcione con eficacia, promoviendo la comunicación horizontal y vertical proporcionando una coordinación necesaria entre el profesorado; por lo que el papel del líder es crear el nivel adecuado de comunicación que logre el intercambio de ideas favorables y beneficiosas para la institución educativa. Para López (2018) la comunicación es responsable de desarrollar la mejor estrategia para entregar información a las entidades responsables frente a una auditoría.

Para la dimensión coordinación Cruz, Piñón y Toledo (2019) señaló que el personal directivo es quien lidera las reuniones colegiadas con el objetivo de llevar a cabo la coordinación de los trabajos o eventos que lleva a cabo el docente; los

mismos que serán evidenciados dentro del tiempo establecido. Para la dimensión colaboración, Cruz, Piñón y Toledo (2019) es el proceso en el que los directivos y docentes trabajan juntos para realizar una actividad o fijarse una meta, además, todo trabajo colaborativo mejora en el instante en que los docentes forman equipos de trabajo y comparten las mismas actividades y responsabilidades.

Para la variable desarrollo profesional, se trabajó con la teoría de expectativas; donde cada pensador estudia sus creencias y alimenta sus expectativas con los acontecimientos futuros de su vida. Las acciones son el resultado de tus elecciones, y lo que eliges depende de tu perspectiva y creencias. Para Darling, Hyler y Gardner (2017) esto se caracteriza por la atención sistemática de promover la excelencia en la docencia, la investigación y la administración mediante la mejora de sus creencias y conocimientos que poseen en el curso del trabajo docente práctico.

A ello se suma, Hrastinski (2021) expuso que el desarrollo profesional está estrechamente relacionado con muchos esfuerzos de mejora escolar en todo el mundo. En los últimos años, la necesidad de brindar mayores oportunidades de desarrollo profesional fue en aumento, al mismo tiempo que se garantiza la calidad y la eficiencia del plan de estudios; también, Srinivasacharlu (2019) sustenta que el desarrollo profesional continuo se refiere a la frecuencia con la que los maestros reciben capacitación durante el año escolar. Además de cualquier capacitación inicial, también debe haber un proceso de seguimiento y documentación de las habilidades, el conocimiento y la experiencia que los maestros adquieren formal e informalmente en el trabajo documentando la experiencia, aprendizaje y aplicación.

Según Reis et al (2019) señaló que la profesión docente se puede lograr siempre que el docente demuestre sus habilidades reflexivo-críticas y analice su práctica para que pueda reconocer sus éxitos y áreas de mejora, y que su desarrollo continuará mientras enseñe. Según Pereyra et al., (2018) esto se enfocó en la teoría del racionalismo técnico, también conocida como teoría de la eficacia personal de Bandura, y describe que la teoría brinda pautas para orientar el perfil del docente, permitiéndole preparar lecciones con diferentes contenidos enfocados. Proporcionar una formación de calidad y promover la investigación del aprendizaje profesional y de los estudiantes; para lo cual, se toma en cuenta los niveles cognitivo, afectivo y motivacional.

Para Fernández (2020), el desarrollo profesional docente consiste en desarrollar sus competencias y habilidades con el fin de promover el desarrollo del aula, fortalecer los conocimientos de los estudiantes a través de su labor pedagógica, de modo que su desarrollo pueda adaptarse a las necesidades de los estudiantes. un estudiante. Tienes que comprometerte con el proceso de aprendizaje. A ello se suma, Campos (2015) quien determinó que la finalidad fue optimizar la práctica pedagógica, la formación y la profesionalización como aprendizaje continuo; enfoque como proceso de reflexión y puesta en práctica de la actividad profesional. Gómez (2015), refleja que el desarrollo profesional de un docente está fuertemente relacionado con las actividades que los docentes realizan en su lugar de trabajo, lo que indirectamente expresa la competencia didáctica, sus conocimientos, la autenticidad del aprendizaje y la enseñanza.

Según Feixas (2015), teóricamente, el desarrollo profesional docente consiste en una variedad de experiencias de aprendizaje y tareas planificadas y anticipadas por quienes hacen del tema una prioridad inmediata, así como actividades de reflexión., que han sido planificadas y previstas por quienes priorizan inmediatamente las materias. Tomelin y Rausch, (2021) el desarrollo profesional docente tiene una importante dimensión social, proceso que exige un trabajo cada vez más reflexivo, autónomo y colaborativo, por lo que requiere un proceso de aprendizaje y participación.

Del mismo modo, Bakieva et al (2019) señaló que el desarrollo profesional se caracteriza por el dinamismo y la capacidad de cambio, está contextualizado, de acuerdo a las realidades y complejidades, y está en armonía con el tiempo y el espacio. Asimismo, es una forma de práctica ya que se utilizan fondos y recursos para realizar actividades. Favaro y Lagos (2020) observan que cuando un docente se actualiza constantemente con estrategias modernas de enseñanza, su trabajo en el aula mejorará y su labor pedagógica producirá mejores resultados.

Para López (2021), el desarrollo profesional es considerado un proceso de mejora continua, que incluye el saber pedagógico, que incide en el fortalecimiento de las capacidades formativas de los estudiantes, fortaleciendo la relación entre etapas, componentes y condiciones a lo largo de la vida profesional; es decir, se considera una obra educativa. Martínez et al. (2016), este concepto está relacionado con los deberes funcionales de la profesión docente, los logros y

competencias socio pedagógicas, y ofrece estrategias para enriquecer los procesos pedagógicos y metodológicos relacionados con el proceso educativo y la enseñanza misma, lo que significa la movilización de las competencias y competencias profesionales de los docentes. Además de la participación responsable en la gestión de la formación, garantiza eficazmente el contenido del programa y gestiona de forma idónea el proceso formativo, promueve la participación de todos los miembros de la comunidad formativa, confirma su identidad profesional en su práctica.

Según Popova et al., (2022) el avance en la carrera profesional docente es un proceso que toma en cuenta las diferentes formas de aprender y el crecimiento continuo y personal que los docentes pueden lograr voluntariamente. Del mismo modo, Porras (2020) postula que el desarrollo profesional docente es considerado como crecimiento continuo dentro del ambiente institucional, desde la perspectiva de la gestión docente tecnológica, personal social y evidencias relacionadas con procesos críticos, reflexivos y autocríticos, en el sentido de que a continuación se describirán las tres dimensiones:

Para la dimensión desarrollo técnico pedagógico Porras (2020) lo define como el uso regular de herramientas y materiales educativos con el fin de utilizarlos y facilitar el uso de las capacidades de los escolares, teniendo en cuenta el propósito de aprendizaje propuesto y siendo bien conocidos en experiencias de aprendizaje importantes. Tomelin y Rausch (2021) lo definen como el proceso de aplicar sistemáticamente teorías de aprendizaje y hallazgos empíricos a programas educativos.

Para la dimensión desarrollo personal social, Porras (2020) sostuvo que ello tiene que ver con reconocer que uno tiene problemas, analizar críticamente esos problemas para mejorar su desempeño docente, así mismo, se refiere al proceso de reflexión ante algunos problemas potenciales, y considerar las sugerencias de otros docentes para ser más profesional. Tomelin y Raush (2021) las personas son responsables de sus propias vidas y buscan consciente y activamente mejorarse a sí mismas y a su entorno.

Y para la dimensión desarrollo institucional, Porras (2020) hace referencia a la participación de los docentes en relación con el crecimiento y fortalecimiento de su profesionalismo, que es su actitud proactiva frente a los diferentes desafíos, que

asumirán, como modelo a seguir, al considerar innovadores y regulares los procedimientos educativos, lo que debe incidir en la transformación de su desempeño en el ámbito escolar; así mismo, se requiere una presencia constante en las labores asignadas y los cursos propuestos por el MINEDU.

Para Tomalin y Raush (2021) es parte del proceso de cambio que influye en el crecimiento, progreso o estancamiento de las instituciones. Por tanto, quienes la dirigen deben conocer su desarrollo y los factores que influyen positiva o negativamente en ella. Facilita la comprensión del contexto (interno y externo), obligándolos a ver su avance como un proceso global continuo con gran flexibilidad.

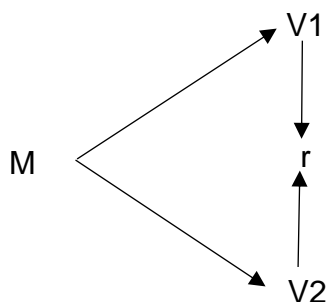
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se llevó a cabo un estudio de tipo básico; porque no se manipuló las variables solo se ratificaron y sostuvieron. Marconi (2016) en este tipo de investigación, el conocimiento existente se aplicó directamente para resolver problemas. El enfoque trabajado fue el cuantitativo que, según Hernández y Mendoza (2018) se centró en el análisis de la realidad o contexto a estudiar, conduciendo a resultados estadísticos que servirán de referencia a futuro. De igual forma, se aplicaron diseños descriptivos de correlación porque el objetivo fue el establecer el grado de correlación entre las variables. Desde un punto de vista descriptivo a medida que se aclararon las propiedades, fortalezas, peculiaridades, etc. de las variables estudiadas. Es decir, el objetivo fue profundizar en la teoría existente o proporcionar soluciones prácticas; así como, posibles respuestas a problemas sin crear nuevos enfoques teóricos o conceptuales.

El estudio fue no experimental; no hubo manipulación alguna de variables. En esta investigación el principal objetivo fue medir el grado de relación entre las variables mediante la cual conocimos, identificamos y analizamos si la correlación resultó positiva o negativa.

El esquema del estudio se representa en la siguiente figura:



Dónde

- M : Muestra
- V1 : Trabajo colegiado
- V2 : Desarrollo profesional docente
- r Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo colegiado

Según Gutiérrez y Sánchez (2021), el trabajo colegiado que también se considera una forma de cooperación o trabajo en equipo entre los diferentes miembros de una

organización educativa, cobra cada vez más importancia y se considera una estrategia eficaz para promover mejoras en la enseñanza, la formación docente y la gestión.

Definición operacional: para este variable se planteó a 4 dimensiones: liderazgo, comunicación, coordinación, colaboración; empleándose como instrumento un cuestionario de escala Likert cuyas premisas fueron nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5) con el objetivo de extraer los datos necesarios de la muestra determinada.

Variable 2: Desarrollo profesional docente

Definición conceptual: Según Feixas (2015), el desarrollo profesional docente consiste en una variedad de experiencias de aprendizaje y actividades planificadas y anticipadas por quienes hacen del tema una prioridad inmediata; así como, las actividades de reflexión que han sido planificadas y previstas por quienes priorizan inmediatamente las materias.

Definición operacional: para esta variable se contó con 3 dimensiones: desarrollo técnico pedagógica, desarrollo personal social y desarrollo institucional; para este trabajo se empleó como instrumento un cuestionario de escala Likert cuyas premisas fueron nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), el cual fue puesto en práctica en la población determinada.

3.3 Población muestra y muestreo

3.3.1 Población

Hernández y Mendoza (2018) fue la unidad de análisis que se presentó en el estudio determinado; es decir, son elementos con características similares y relación particular de interés para el estudio. Por ende, la población para esta investigación serán docentes de Educación básica Regular de instituciones educativas de Lima.

Criterio de inclusión: Todos los docentes de EBR que pertenecientes a las instituciones educativas de Lima.

Criterio de exclusión: Docentes que no pertenecen a EBR de las instituciones educativas elegidas.

3.3.2 Muestra

Para Rodríguez (2016) la muestra se obtuvo a través del recojo de información a un subgrupo representativo, esto nos permitió generalizar nuestros

resultados. En otras palabras, evitar comprometer la representatividad y diversidad de la información disponible; por ende, se trabajó con una muestra de 100 docentes.

3.3.3 Muestreo

El muestreo de la investigación fue de tipo no probabilístico por simplicidad; por ende, los criterios para determinar la muestra fueron: todos los docentes de EBR de instituciones educativas de Lima, que pertenecen al mismo régimen laboral; en cuanto a la muestra, esta estuvo comprendido entre los damas y varones de 25 a 65 años,

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual consistió en una serie de preguntas planteadas a docentes seleccionados para que sus percepciones sobre las variables específicas puedan visualizarse durante el mismo período de tiempo.

3.4.2 Instrumento

Fueron cuestionarios relacionados a los objetivos de la investigación. Se aplicó dos cuestionarios con 20 ítems de escala de Likert. Para tal efecto, se solicitó el consentimiento informado a cada docente participante en la encuesta

3.4.3 Validez

El presente estudio tomó como referencia el cuestionario elaborado por Tittto Sullca Washington Constantino, ya que las preguntas estuvieron relacionadas directamente con las variables de estudio. Para la validez de los instrumentos, estos fueron presentados ante un juicio de expertos quienes cautelosamente los revisaron y analizaron, brindando la conformidad y veracidad de dichos instrumentos

3.4.4 Confiabilidad

Primero se realizó una prueba piloto a una muestra de 17 docentes de la cual se obtuvieron resultados que ayudaron a determinar la fiabilidad. Los instrumentos formulados se probaron bajo el indicador Alpha de Cronbach cuyos resultados fueron: Trabajo colegiado = 0.969 y el desarrollo profesional docente =0.747 demostrando un alto nivel de confiabilidad.

3.4.5 Unidad de análisis

Docentes de la institución educativa elegida.

3.5 Procedimientos

Se elaboraron las preguntas del cuestionario en un Formulario Google, donde se consideró el consentimiento informado de participar voluntariamente en la investigación; es importante señalar que ambos cuestionarios fueron distribuidos de manera anónima; así mismo, los datos recolectados cumplieron con la función de ser parte de la investigación; ambos cuestionarios fueron enviados a través del link a docentes de las diversas instituciones educativas de Lima

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el método analítico para detallar los resultados del estudio y el método descriptivo para identificar cada variable de estudio. Se utilizó el programa de estadística SPSS26 obteniendo el análisis de los datos recolectados, donde se analizarán los valores y la prueba de normalidad para determinar la prueba de correlación.

3.7 Aspectos éticos de la investigación

El estudio tuvo en cuenta la recopilación de información previamente aprobada por las entidades responsables, la información relevante se almacenó debidamente, se mantuvo el anonimato de los participantes; por otra parte, los resultados obtenidos fueron debidamente cotejados; finalmente, de acuerdo con el estilo APA, se siguieron los estándares académicos para correcta redacción.

IV.RESULTADOS

Tabla 1.

El trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023

			Desarrollo profesional			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Trabajo colegiado	Deficiente	fi	9	15	1	25
		(%)	9%	15%	1%	25%
	Regular	fi	14	10	8	32
		(%)	14%	10%	8%	32%
	Eficiente	fi	10	19	14	43
		(%)	10%	19%	14%	43%
Total	fi	33	44	23	100	
	(%)	33%	44%	23%	100%	

La tabla 1 muestra los resultados, con respecto al cruce de las variables, concluyendo que partiendo del 100% (100) docentes que formaron parte de la investigación, el 43% (43) aseveraron que el trabajo colegiado fue eficiente, de donde se desprende que el 19% (19) ubicaron al desarrollo profesional en el rango regular; el 14% (14) en eficiente y el 10% (10) en deficiente; por otra parte, el 32% (32) aseguraron que el trabajo colegiado fue regular, y con ello se desprende que el 14% (14) se ubica en el rango de deficiente, el 10% (10) en regular y el 8% (8) en eficiente; finalmente, el 25% (25) determinaron que el trabajo colegiado fue deficiente y en el caso del desarrollo profesional este obtuvo que 15% (15) se ubicó en el rango regular, el 9% (9) en deficiente y el 1% (1) en el eficiente. Esto quiere decir que, los maestros durante las horas colegiadas deben reforzar puntos esenciales como el buen trato entre colegas, el trabajo en pares o equipos según el nivel o ciclo para unificar la temática a desarrollar con los docentes; mejorando el desarrollo profesional de cada docente con miras a fortalecer el trabajo dentro y fuera del aula en bienestar de la comunidad institucional.

Tabla 2.*El liderazgo y el desarrollo profesional docente*

		Desarrollo profesional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Liderazgo	Deficiente	fi	12	17	9	38
		(%)	12%	17%	9%	38%
	Regular	fi	9	14	2	25
		(%)	9%	14%	2%	25%
	Eficiente	fi	0	22	15	37
		(%)	0%	22%	15%	37%
	Total	fi	21	53	26	100
		(%)	21%	53%	26%	100%

La tabla 2, cruce del liderazgo con el desarrollo profesional, se concluyó que partiendo del 100% (100) docentes que formaron parte de la investigación, el 38% (38) aseveraron que el liderazgo fue deficiente, de donde se desprende que el 17% (17) ubicaron al desarrollo profesional en el rango regular; el 12% (12) en deficiente y el 9% (9) en eficiente; por otra parte, el 37% (37) aseguraron que el liderazgo fue eficiente, y con ello se desprende que el 22% (22) se ubica en el rango de regular y el 15% (15) en eficiente; finalmente, el 25% (25) determinaron que el liderazgo fue regular y en el caso del desarrollo profesional este obtuvo que 14% (14) se ubicó en el rango regular, el 9% (9) en deficiente y el 2% (2) en el eficiente. Por ende, un buen liderazgo ayuda a los docentes a desarrollar, coordinar y supervisar los diferentes trabajos pedagógicos dentro y fuera de la Institución Educativa.

Tabla 3.*La comunicación y el desarrollo profesional docente*

		Desarrollo profesional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Comunicación	Deficiente	fi	5	12	1	18
		(%)	5%	12%	1%	18%
	Regular	fi	0	19	21	40
		(%)	0%	19%	21%	40%
	Eficiente	fi	10	15	17	42
		(%)	10%	15%	17%	42%
	Total	fi	15	46	39	100
		(%)	15%	46%	39%	100%

En la tabla 3, con respecto al cruce de la comunicación con el desarrollo profesional, se concluyó que partiendo del 100% (100) docentes que formaron parte de la investigación, el 42% (42) aseveraron que el trabajo colegiado fue eficiente, de donde se desprende que el 17% (17) ubicaron al desarrollo profesional en el rango eficiente; el 15% (15) en regular y el 10% (10) en deficiente; por otra parte, el 40% (40) aseguraron que la comunicación fue regular, y con ello se desprende que el 21% (21) se ubica en el rango de eficiente y el 19% (19) en regular; finalmente, el 18% (18) determinaron que la comunicación fue deficiente y en el caso del desarrollo profesional este obtuvo que 12% (12) se ubicó en el rango regular, el 5% (5) en deficiente y el 1% (1) en el eficiente. Por ello, el docente mediante la comunicación para transmitir sus conocimientos; siendo él el único responsable de la enseñanza – aprendizaje que brinda a sus estudiantes, los mismos que serán compartidos en las reuniones colegiadas por áreas.

Tabla 4.*La coordinación y el desarrollo profesional docente*

		Desarrollo profesional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Coordinación	Deficiente	fi	14	5	3	22
		(%)	14%	5%	3%	22%
	Regular	fi	9	16	6	31
		(%)	9%	16%	6%	31%
	Eficiente	fi	17	4	26	47
		(%)	17%	4%	26%	47%
	Total	fi	40	25	35	100
		(%)	40%	25%	35%	100%

En la tabla 4, con respecto al cruce de la coordinación con el desarrollo profesional, se concluyó que partiendo del 100% (100) docentes que formaron parte de la investigación, el 47% (47) aseveraron que la coordinación fue eficiente, de donde se desprende que el 26% (26) ubicaron al desarrollo profesional en el rango eficiente; el 17% (17) en deficiente y el 4% (4) en regular; por otra parte, el 31% (31) aseguraron que la coordinación fue regular, y con ello se desprende que el 16% (16) se ubica en el rango de regular, el 9% (9) en deficiente y el 6% (6) en eficiente; finalmente, el 22% (22) determinaron que la coordinación fue deficiente y en el caso del desarrollo profesional este obtuvo que 14% (14) se ubicó en el rango deficiente, el 5% (5) en regular y el 3% (3) en el eficiente; esto quiere decir que, el docente lleva a cabo una coordinación adecuada dentro del equipo de trabajo gestionando y fomentando la continuidad y funcionamiento de las labores solicitados por los directivos y por las unidades de gestión respectiva.

Tabla 5.*La colaboración y el desarrollo profesional docente*

		Desarrollo profesional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Colaboración	Deficiente	fi	11	3	15	29
		(%)	11%	3%	15%	29%
	Regular	fi	6	13	18	37
		(%)	6%	13%	18%	37%
	Eficiente	fi	16	4	14	34
		(%)	16%	4%	14%	34%
	Total	fi	33	20	47	100
		(%)	33%	20%	47%	100%

En la tabla 5, con respecto al cruce de la colaboración con el desarrollo profesional, se concluyó que partiendo del 100% (100) docentes que formaron parte de la investigación, el 37% (37) aseveraron que la colaboración fue regular, de donde se desprende que el 18% (18) ubicaron al desarrollo profesional en el rango eficiente; el 13% (13) en regular y el 6% (6) en deficiente; por otra parte, el 34% (34) aseguraron que la colaboración fue eficiente, y con ello se desprende que el 16% (16) se ubica en el rango de deficiente, el 14% (14) en eficiente y el 4% (4) en regular; finalmente, el 29% (29) determinaron que la colaboración fue deficiente y en el caso del desarrollo profesional este obtuvo que 15% (15) se ubicó en el rango eficiente, el 11% (11) en deficiente y el 3% (3) en regular. Finalmente, la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa cumple un rol crucial en la mejora de la calidad educativa; todo ello, gracias al desarrollo de estrategias de enseñanza innovadoras, a la evaluación del rendimiento académico y algunos puntos que apoyen y mejoren todo lo referido a lo pedagógico y académico.

Análisis inferencial

El contraste de las hipótesis de la correlación del trabajo colegiado y el desarrollo profesional en docentes, presentando las hipótesis nula y alterna.

H0: El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023.

Hi: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023.

Tabla 6.

Correlación bivariada - El trabajo colegiado y el desarrollo profesional docentes.

				Trabajo colegiado	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	de	1,000	,871*
		Sig. (bilateral)			,004
		N		100	100
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	de	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)		,004	
		N		100	100

Según los resultados hallados del coeficiente Rho de Spearman resultó 0,871, indica la existencia de una correlación alta directa alta a un nivel de significancia del 1% (0,01) entre las variables. Por otra parte, la significancia bilateral resultó menor a 0,05 ($0,004 < 0,05$), aceptando la hipótesis alternativa; es decir, existe correlación entre las variables, concluyendo que aún mayor desarrollo de un trabajo colegiado evidencia un buen desarrollo profesional, lo que evidencia que la labor colegiada posee grandes beneficios sobre la gestión académica.

Tabla 7.

Correlación bivariada – Las dimensiones del trabajo colegiado y el desarrollo profesional docentes

		Desarrollo profesional	
Rho de Spearman	D1: Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,700*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	100
	D2: Comunicación	Coeficiente de correlación	0,832*
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	100
	D3: Coordinación	Coeficiente de correlación	0,754*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	100
	D4: Colaboración	Coeficiente de correlación	0,770*
		Sig. (bilateral)	0,003
		N	100

En consideración de la existencia de una relación alta y directa entre estas variables de estudio; se determinó que, las dimensiones de trabajo colegiado se relacionan en el desarrollo profesional (H1), para las hipótesis específicas, los resultados de Spearman= 0.700*; ,832*, 0.754*y 0.770*; concluyeron que, las dimensiones que conforman el trabajo colegiado están correlacionadas variable desarrollo profesional (p -valor<0,05). En conclusión, mientras se considere el liderazgo, la comunicación, la coordinación y la colaboración dentro del trabajo colegiado llevará a cabo un buen desarrollo profesional que beneficie a toda la comunidad educativa.

V. DISCUSIÓN

La investigación titulada “Trabajo colegiado y desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023”, presentó como objetivo general o propósito evidenciar la posible relación existente entre las variables el trabajo colegiado y el desarrollo profesional, seleccionando la prueba de Spearman para el análisis inferencial; donde se obtuvo una correlación de 0.871, permitiendo constatar que tal relación fue directa y que posee moderada potencialidad, es decir, que a mayor nivel de aceptación del trabajo colegiado, mayor nivel de desarrollo profesional de los docentes y viceversa.

Tales resultados poseen similitud con los resultados que ha obtenido por Salinas (2021) quien determinó la correlación entre el trabajo colegiado y la práctica docente, la correlación tuvo un valor de 0.944 para trabajo universitario y 0.987 para práctica docente según los valores de confiabilidad de Cronbach; así como, con los ubicados por Venezuela Condori, et al., (2023) cuyo propósito de su estudio fue averiguar en qué medida la competencia digital es relevante para el trabajo de los docentes; los resultados indican la existencia de una relación positiva según el coeficiente de correlación ($Rho=0,825$ y $p=0,000$, que está por debajo de 0,05); lo que significa que cuanto más se desarrolla la competencia digital, mayor es la eficiencia en el trabajo colegiado.

Aportando a lo mencionado, el trabajo colegiado se basa en la teoría de la Interdependencia social, el cual fue propuesto por Johnson y Jonhson, que según Paredes y Ramos (2020) creía que los procedimientos, el desarrollo profesional y las conclusiones de una persona en conjunto influyen en las acciones de los demás. Además, la teoría ofrece integración, ya que debe contar con unidades educativas que se empoderen, por ejemplo, utilizando tecnologías, herramientas y educación que les permitan proporcionar y apoyar sus metas y visiones de futuro, lo que también sucede durante la labor colegiada.

Además, sobre el desarrollo profesional se trabajó con la teoría de expectativas; donde cada pensador estudia sus creencias y alimenta sus expectativas con los acontecimientos futuros de su vida. Las acciones son el resultado de tus elecciones, y lo que eliges depende de tu perspectiva y creencias. Darling, Hyler y Gardner (2017) establecen que el desarrollo profesional docente se caracteriza por la atención sistemática de promover la excelencia en la docencia,

la investigación y la administración mediante la mejora de sus creencias y conocimientos que poseen en el curso del trabajo docente práctico.

En relación al objetivo específico 1, el cual se centró en determinar la relación entre el liderazgo y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023; del cual, se constató que, a partir del análisis de la prueba de Spearman, se evidenció que existe una relación entre la dimensión 1 y la variable, cuyo resultado fue significativo, de dirección positiva y de moderada, debido a que el coeficiente correlacional llegó a valorarse en 0.700^* , lo cual ha permitido que se llegue a la conclusión que el liderazgo dentro de la institución educativa beneficia favorablemente el desenvolvimiento del desarrollo profesional de cada docente; pues conjuntamente con los directivos o coordinadores se llega a una meta consolidada.

Tal resultado se asemeja a lo ubicado por Paucará (2023) cuyos resultados mostraron una correlación de $0,662$ entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente, la cual es moderadamente positiva, es decir, a más trabajo colegiado, mayor desarrollo profesional. A ello se suma, los resultados hallados por Sotelo, Olin y Bernal (2017) quienes se centraron en el objetivo de identificar las concepciones de trabajo colegiado de los integrantes de la academia; el principal resultado muestra que muchos de estos espacios están destinados a planes de gestión; así mismo se estableció que el trabajo colegiado favorece la independencia profesional.

En relación al objetivo específico 2, el cual se centró en determinar la relación entre la comunicación y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023; del cual, se pudo constatar que, a partir del análisis de la prueba de Spearman, se evidenció que existe una relación entre la dimensión 2 y la variable, siendo esta significativa, de dirección positiva y de moderada, debido a que el coeficiente correlacional llegó a valorarse en 0.832^* , lo cual ha permitido que se llegue a la conclusión que el docente mediante la comunicación para transmitir sus conocimientos; siendo él el único responsable de la enseñanza – aprendizaje que brinda a sus estudiantes, los mismos que serán compartidos en las reuniones colegiadas por áreas.

Tal resultado se asemeja a lo ubicado por Candelario (2023) quien estableció combinar las herramientas digitales con el desarrollo profesional docente a través de un adecuado diseño transversal no experimental. Los resultados muestran claramente que las plataformas digitales muestran un 57,5% de lo que consideran normal, un 38,8% de buen nivel y un 3,8% de mal nivel, así como la variable desarrollo profesional docente muestra un 52,5% de lo normal, nuevamente un 40% de buen nivel y el 7,5% muestra mal nivel. Se concluyó un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,618 para las variables de estudio; además de ser significativa en 000, se mostró una pequeña correlación positiva, indicando significación entre las dos variables.

En relación al objetivo específico 3, el cual se centró en determinar la relación entre la coordinación y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023; del cual, se pudo constatar que, a partir del análisis de la prueba de Spearman, se evidenció que existe una relación entre la dimensión 3 y la variable, siendo esta significativa, de dirección positiva y de moderada, debido a que el coeficiente correlacional llegó a valorarse en 0.754*, lo cual ha permitido que se llegue a la conclusión que el docente lleva a cabo una coordinación adecuada dentro del equipo de trabajo gestionando y fomentando la continuidad y funcionamiento de las labores solicitados por los directivos y por las unidades de gestión respectiva.

Tal resultado se asemeja a lo ubicado por Acevedo (2020), quien propuso determinar la relación entre trabajo colegiado y una institución del distrito de Casca; finalmente, aplicando la prueba del coeficiente de correlación de Pearson, el nivel de correlación entre trabajo colegiado universitarias y la práctica docente tuvo un valor r de 0,59, lo que significa que existe una correlación regular y moderada entre las variables. Concluyendo la existencia de correlación entre las variables.

En relación al objetivo específico 4, el cual se centró en determinar la relación entre la colaboración y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023; del cual, se pudo constatar que, a partir del análisis de la prueba de Spearman, se evidenció que existe una relación entre la dimensión 4 y la variable, siendo esta significativa, de dirección positiva y de moderada, debido a que el coeficiente correlacional llegó a valorarse en 0.770*, lo cual ha permitido

que se llegue a la conclusión que la colaboración dentro de la institución educativa beneficia favorablemente el desenvolvimiento del desarrollo profesional de cada docente; pues conjuntamente con los directivos o coordinadores se llega a una meta consolidada.

Tal resultado se asemeja a lo ubicado por Galeano (2023) quien presentó como objetivo analizar el surgimiento del desarrollo profesional docente y el trabajo colegiado bajo la gestión de las instituciones educativas, las investigaciones confirman que el desarrollo profesional de los docentes y el trabajo colaborativo bajo el liderazgo de los directores se basa en el respeto a la individualidad de cada docente, en la ayuda mutua para comprender la enseñanza y el aprendizaje desde la experiencia y la reflexión conjunta; garantizando la autonomía profesional de los docentes, así como la interdependencia con los socios.

Aportando conceptualmente a las dimensiones trabajadas en cada objetivo, se puede citar a Cruz, Piñón y Toledo (2019) quienes indicaron que una persona está satisfecha con su liderazgo ya que le anima a asumir la responsabilidad, en cuanto a la capacidad de crear nuevos líderes elegidos entre los profesores con los que trabaja; para la dimensión comunicación, lo describen como factor fundamental para que el profesorado funcione con eficacia, promoviendo la comunicación horizontal y vertical proporcionando una coordinación necesaria entre el profesorado; por lo que el papel del líder es crear el nivel adecuado de comunicación que logre el intercambio de ideas favorables y beneficiosas para la institución educativa.

Para la dimensión coordinación, señalaron que el personal directivo es quien lleva a cabo las diferentes reuniones colegiadas con el propósito de coordinar la labor que los docentes van a desarrollar; tal proceso de coordinación debe evidenciar la determinación de los propósitos y el establecimiento de las actividades que se deben atacar dentro del tiempo establecido; y para la dimensión colaboración, lo describen como el proceso en el que los directivos y docentes trabajan juntos para realizar una actividad o fijarse una meta, además, todo trabajo colaborativo se fortalece en el instante en que los docentes forman equipos de trabajo y comparten las mismas actividades y responsabilidades.

Finalmente, el trabajo colegiado garantiza que la experiencia de aprendizaje se organice de acuerdo a las características, intereses y necesidades de aprendizaje de los estudiantes, y que se informe y evalúe el desarrollo de sus habilidades; para ello, es importante fomentar un entorno de colaboración, comunicación, escucha, intercambio e interés compartido, basado en la participación comprometida y democrática. El trabajo colegiado requiere un equilibrio entre sentimientos, pensamientos y acciones. Lo anterior, sin duda, nos hace pensar en la medida en que los docentes son capaces de equilibrar los elementos mencionados. Desde una proposición teórica, la organización de servicios es altamente dependiente del operador, ya que la experiencia del usuario puede aumentar, disminuir o fallar dependiendo de la disposición, potencial y objetivos de los miembros de la organización.

Los maestros pueden ser promovidos en base a su experiencia, habilidades y capacidades; el desarrollo docente es, sin duda, uno de los aspectos más importantes del funcionamiento de una institución educativa; a su vez, debe ser capaz de dominar los aspectos formales; pero, hay que ser conscientes de que el desarrollo profesional es ante todo una palanca de motivación y compromiso para conseguir nuestro objetivo: que todos los niños puedan y deban aprender. Mientras que el desarrollo profesional se refiere a actividades que desarrollan la competencia, especialización y otras cualidades de un docente

VI.CONCLUSIONES

Primera: El trabajo colegiado se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes, donde la relación fue valorada como moderada ($Rho= 0.871$), por ende, se llegó a afirmar que, los maestros durante las horas colegiadas refuerzas sus potenciales académicos con el objetivo de mejorar su desarrollo profesional por el bienestar de la comunidad institucional.

Segunda: El liderazgo se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes, donde la relación fue valorada como moderada ($Rho= 0.700$), por ende, se llegó a afirmar que el liderazgo dentro de la institución educativa beneficia favorablemente el desenvolvimiento del desarrollo profesional de cada docente; pues conjuntamente con los directivos o coordinadores se llega a una meta consolidada.

Tercera: La comunicación se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes, donde la relación fue valorada como moderada ($Rho= 0.832$), por ende, se llegó a afirmar que el docente mediante la comunicación para transmitir sus conocimientos; siendo él el único responsable de la enseñanza – aprendizaje que brinda a sus estudiantes, los mismos que serán compartidos en las reuniones colegiadas por áreas.

Cuarta: La coordinación se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes, donde la relación fue valorada como moderada ($Rho= 0.754$), por ende, se llegó a afirmar que el docente lleva a cabo una coordinación adecuada dentro del equipo de trabajo gestionando y fomentando la continuidad y funcionamiento de las labores solicitados por los directivos y por las unidades de gestión respectiva.

Quinta: La colaboración se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes, donde la relación fue valorada como moderada ($Rho= 0.770$), por ende, se llegó a afirmar que la colaboración dentro de la institución educativa beneficia favorablemente el desenvolvimiento del desarrollo profesional de cada docente; pues conjuntamente con los directivos o coordinadores se llega a una meta consolidada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al personal directivo de la institución educativa pública, se le sugiere como recomendación desarrollar procesos por los cuales los docentes se comprometan a cumplir con su labor en beneficio del trabajo colaborativo y responsable, y de esa manera todos se beneficiarán.

Segunda: Al personal directivo de la institución educativa, promover entre sus docentes el mayor uso del liderazgo óptimo y empático; puesto que estamos inmersos en una sociedad donde debemos compartir todo tipo de aprendizaje entorno al objetivo de lograr una mejora en la calidad de los aprendizajes.

Tercera: A los docentes, incidir en la mejora de la comunicación entre compañeros, lo que se espera contribuya a la aplicación convincente de estrategias y técnicas de comunicación, respetando las opiniones, ideas e informaciones de todos los miembros del equipo docente, con el objetivo de promover el diálogo, llegando a consensos.

Cuarta: A los futuros investigadores la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional fue explicada en este estudio, por lo que es deseable realizar investigaciones encaminadas a fortalecer el trabajo dentro y fuera de la institución educativa.

REFERENCIAS

- Acevedo, M. (2020). *Reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica en los docentes de una institución educativa pública, año 2020*. Universidad César Vallejo, Trujillo - Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49043>
- Aguilar-Gordón, F. (2019). *Enfoques y perspectivas del pensamiento pedagógico latinoamericano*. Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://bit.ly/3S4AoQu>
- Aguirre, F. y Barraza, L. (2021). Teacher Collaboration and its Ramifications: Designing a Pedagogical Approach. *Revista Educación*, 45 (2), 1 - 19. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/440/44066178018/44066178018.pdf>
- Álvarez, P. (2018). Ethics and research primer. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Arbañil, M. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Investigación Valdizana*, 13(2), 95 - 106. Obtenido de <https://doi.org/10.33554/riv.13.2.235>
- Arias, J., Villasis, M. y Miranda, M. . (2016). The research protocol III. Study population. *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, 201-206. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bakieva, M., González, J. y Sancho, C. (2019). *El rol de la colegialidad en el desarrollo profesional de la carrera docente: una propuesta de instrumento de evaluación*. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/download/9862/8109/>
- Barreto, V. y Vargas, E. (2018). *Gestión educativa y práctica docente en la Institución*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32615>
- Basaure, M. J. (2020). Entre distanciamiento e interdependencia: El conflicto de solidaridades a propósito de la pandemia COVID-19. *Centro de Estudios de Cohesión Social*. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/>

- [extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://coes.cl/wp-content/uploads/No44.-Entre-distanciamiento-e-interdependencia-1.pdf](https://coes.cl/wp-content/uploads/No44.-Entre-distanciamiento-e-interdependencia-1.pdf)
- Becerra, A. y Hernández, F. (2018). Experience of collegiate work in basic sciences at the Universidad Politécnica de Querétaro . *Revista de Pedagogía Crítica*, 2(5), 27-33. Obtenido de <https://bit.ly/30FaI2>
- Briet, D., Prados, M. y Márquez, M. (2017). Estudio del desarrollo profesional del maestro y la maestra. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=132905>
- Cabrera, P. (2014). *Estudio del impacto de las conductas disruptivas en niños y niñas dentro del aula de clases*. Ecuador. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/2371>
- Campos, I. (2015). *La profesionalidad docente en el marco de las competencias profesionales*. Lima: Artec.
- Candelario, A. (2023). *Plataformas digitales y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Los Ríos, Ecuador, 2022*. Universidad César Vallejo, Piura - Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110141>
- Céspedes, C. (2023). *Trabajo colegiado y profesionalidad docente en una institución educativa pública secundaria de Catacaos, Piura, 2022*. Universidad César Vallejo, Piura - Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110172>
- Condori, L., García, L., Guerra, M. y Durand, H. (2023). Digital literacy and collegiate work at public teaching institution. *Rcief and Revencyt*. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032023000100279&script=sci_abstract
- Cruz, N., Piñón, E., y Toledo, S. (2019). Trabajo Colegiado. Una Posibilidad de Fortalecimiento Académico en la ENEP. *Revista de Ciencias de la Educación Académicus*, 1(15), 52 - 57. Obtenido de <https://doi.org/http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2020/04/6>.
- Darling, L., Hyler, M., y Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development. Learning Policy Institute. Obtenido de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED606743.pdf>
- Díaz, G. y Santos, O. (2021). Remote college work and academic management of two public educational institutions, San Juan de Lurigancho District - Lima,

2020. *Revista Igobernanza* 4(15), 122 - 142. Obtenido de <https://bit.ly/3Dzxx6B>
- Favaro, R. y Lagos, A. . (2020). *El maestro y su desarrollo profesional en Colombia: abordajes desde la investigación*. U. Externado de Colombia., Colombia.
- Feixas, M. (2015). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales. *Revista Educar*, 33(2).
- Fernández, A. (2020). Entornos de aprendizaje para el desarrollo profesional docente. *Universidad Politécnica de Valencia*, 18(1), 169 - 191. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7476031>
- Fifueroa, H., Muñoz, K., Vinicio, E. y Zavala, D. (2017). Análisis crítico del conductivismo y constructivimos, como teorías de aprendizaje en educación. Open Journal Systems en Revista. *Revista de entrenamiento*, 4(1), 1 - 12. Obtenido de <http://refcale.uleam.edu.ec/index.php/enrevista/article/view/2312>
- Galeano, M. (2023). Incidence of teacher professional development and collaborative work in the management of the directors of the Educational Institutions of the City of Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5757/8714>.
- Gómez, A. y Flores, A. (2021). Investigación en el aula: un trabajo colegiado. *Latin-American Journal of Physics Education*, 15, 1316 - 1 - 1316 - 6. Obtenido de http://www.lajpe.org/mar21/15_1_16.pdf
- Gómez, D. (2023). *Deontología Educativa en el Trabajo Colegiado en docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador, 2022*. Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream>
- Gómez, J. (2015). *Formación continua de los profesores, clave de la calidad Educativa*. Educación. Nueva época.
- Gutierrez, E., y Sánchez, A. (2021). School climate and collegiate work in a virtual modality in a public educational institution. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 21(45), 168–182. Obtenido de <https://doi.org/10.21703/07185162.v21.n45.2>

- Hernández y Mendoza. (2018). M. (2018). *Metodología de la investigación (6Ed.)*. México: McGraw-Hill Educación.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hrastinski, S. (2021). Digital tools to support teacher professional development in lesson studies: a systematic literature review. *International Journal for Lesson and Learning Studies*, 10(2), 138 - 149. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/IJLLS-09-2020-0062>
- Jaramillo, B., y Quintero, S. . (2021). Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo. *Educación y Humanismo*, 23, 205 - 233. Obtenido de <https://bit.ly/3CMJ4H5>
- Kahihangire-Barifaijo, M., y Nkata, J. (2021). Collegial Cooperation turns toxic: Its Depth and breadth: What are the implications for higher education institutions (HEIs)? *Journal of Educational Research and Reviews*, 9(2). Obtenido de https://doi.org/10.33495/jerr_v9i2.20.189
- Krichesky, G. y Murillo, F. (2018). Teacher collaboration as a factor for learning and school improvement. a case study. *Educación XX1*, 21(1), 135 - 155. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466007.pdf>
- Lopez, A. y Reyes, L. (2017). *Trabajo Colegiado: Estrategias de mejoramiento en las prácticas de enseñanzas y de aprendizajes en la escuela normal de los Reyes Acaquilpan, Comie*.
- López, F. (2021). La profesión docente en la perspectiva del siglo XXI. Modelos de acceso a la profesión, desarrollo profesional e interacciones. *Revista de Educación*, 393, 69 - 96. Obtenido de <https://acortar.link/FahhAc>
- López, I. (2018). *Liderazgo pedagógico en el trabajo colegiado para mejorar la comprensión de textos escritos de la RED Educativa Rural Pakitza Satipo*. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/b30cbec7-5924-4126-aeec-559ba35f9e2e>
- Marconi, J. (2016). *Gestión educativa*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos94/gestioneducativa/gestion-educativa.shtml>
- Martínez, G. I., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12 (6), 123 - 134. Obtenido de <https://bit.ly/3HNRmhw>

- Martínez, J., Ramírez, A. y Ramírez, J. (2019). Experiencias del trabajo colegiado en la Universidad Autónoma de Nayarit: una mirada desde las academias. *Revista Digital de Divulgación e Investigación Científica*, 7(7),54–69. <http://kikame.tecnocientifica>.
- Martínez, J., Tobón, S., y López, E. (2019). Curriculum: An analysis from a socio-formative approach. *Revista de Investigación educativa de la Rediech*, 10(18), 43-63. Obtenido de https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.200
- Mendoza, L. (2021). *Plataformas digitales y desarrollo profesional docente en la I. E 093 Efraín Arcaya Zevallos, Zarumilla, Tumbes, 2021*. Universidad César Vallejo, Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64641>
- Minedu. (2020). *Resolución Viceministerial N° 133-2020-MINEDU. “Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2020 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica”*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/832274-133-2020-minedu>
- MINEDUC. (2013). *Seguridad escolar*. Chile. Obtenido de <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/seguridad-escolar-5>
- Molina, C. y López, F. (2019). Teachers’ collaborative work: New toward for teacher’s development. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, 1 - 7. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Mundial, B. (2018). *What Matters Most in Teacher Policies? A Framework for Building a More Effective Teaching Profession. Systems Approach for Better Education Results (SABER)*. <https://policytoolbox.iiep.unesco.org/library/C4FT3P35>
- Núñez, F. (2021). Evaluation during the Pandemic. Experience from the virtual context. *Universciencia*, 19(57), 23 - 33. Obtenido de <http://revista.soyuo.mx/index.php/uc>
- Ochoa, M. (2021). *Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular "sofos", Ecuador, 2020*. Ecuador. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2925350>

- Paredes, W. y Ramos, G. (2020). Cooperative learning, education from social participation in high school students. *Revista científica Uisrael*. 7(2), 75-92. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.300>
- Parra, K. (2016). The teacher in the classroom and the use of mediation in the processes of teaching and learning. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376140398009.pdf%20>.
- Paucara, A. (2023). *Trabajo colegiado y desarrollo de la profesionalidad docente en las instituciones educativas públicas del distrito Villa María del Triunfo, 2022*. Universidad César Vallejo, Lima - Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110623>
- Pereyra, C., Ronchieri, P., Rivas, A. y Trueba, D. (2018). Self-Eficacy. A review applied to diverse areas of psychology. *Publicaciones de la Universidad del Salvador*, 299-325. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a04.pdf
- Popova, A., Evans, D., Breeding, M. y Arancibia, V. . (2022). Teacher professional development around the world: The gap between evidence and practice. *The World Bank Research Observer*, 37(1), 107–136. <https://academic.oup.com/wbro/article/37/1/107/6292021>
- Reategui, J. (2021). *Trabajo colaborativo y prácticas pedagógicas en la Unidad Educativa “Emiliano Ortega Espinoza” Loja, Ecuador, 2020*. Ecuador. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56641>
- Reis, J., Ferreira, M. y Olcina, G. (2020). The role of teachers as researcher in reconstructing educational professionalism in a changing world. *Revista Educación*, 44, (1), 1 - 18. Obtenido de [10.15517/revedu.v44i1.39044](https://doi.org/10.15517/revedu.v44i1.39044)
- Salinas, J. (2021). *Trabajo colegiado y Práctica docente de una Institución Educativa, Machala, 2020*. Universidad César Vallejo, Piura - Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65910>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). And the organizational commitment of Teachers. *Rev. investig. Altoandín*. vol.20 no.1 Puno ene./mar. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011

- Sangrá, A., Estévez, I., Iglesias, V. y Souto, A. (2018). Desarrollo profesional docente a través de las ecologías de aprendizaje: Perspectivas del profesorado. *EduTec: Revista Electrónica de Tecnología Educativa*. Obtenido de <https://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/1307>
- Soteno, E.; Olín, J.; y 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. Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Mexico.
- Srinivasacharlu, A. (2019). Continuing Professional Development (CPD) of Teacher Educators in 21st Century. *Shanlax International Journal of Education*, 7(4), 29 - 33. Obtenido de <https://doi.org/10.34293/education.v7i4.624>
- Sunchasen, R. (2018). *Técnica de la encuesta. Revista de atención primaria*. Obtenido de <http://tecnicacuencuesta1.blogspot.com/2018/05/definicion-de-encuesta-se-denomina.html>
- Tomelin, B. y Rausch, R. (2021). O legado de Paulo Freire ao desenvolvimento profissional docente para uma educação decolonial: O Círculo de Cultura como possibilidade. *Práxis Educativa, Ponta Grossa*, 16(e2116429), 1 - 17. Obtenido de <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.16.16429.057>
- Tyler, J. M., Tuttle, M., Naviaux, M., y Ellison, S. . (2022). The Experiences of Collegiality by Early-Career Counselors Educators. *Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 15(2), 1 - 28. Obtenido de <https://bit.ly/3xmJnFd>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Trabajo colegiado	Gutiérrez y Sánchez (2021), el trabajo colegiado que también se considera una forma de cooperación o trabajo en equipo entre los diferentes miembros de una organización educativa, cobra cada vez más importancia y se considera una estrategia eficaz para promover mejoras en la enseñanza, la formación docente y la gestión	En este estudio la variable trabajo colegiado contará con 4 dimensiones presentes en un cuestionario de 20 ítems.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Motivación. Metas trazadas. 	1 – 3 4 – 5	Escala ordinal de tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (20 – 46) Regular (47 – 73) Eficiente (74 – 100)
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación continua. Comunicación con directivos. 	6 - 7 8 – 10		
			Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> Confianza. Equipo de trabajo. 	11 – 12 13 – 15		
			Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> Actividad dentro de la IE Apoyo continuo. 	16 – 18 19 - 20		
Desarrollo profesional	Feixas (2015), el desarrollo profesional docente consiste en una variedad de experiencias de aprendizaje y actividades planificadas y anticipadas por quienes hacen del tema una prioridad inmediata, así como actividades de reflexión., que han sido planificadas y previstas por quienes priorizan inmediatamente las materias.	En este estudio la variable desarrollo profesional contará con 3 dimensiones presentes en un cuestionario de 20 ítems.	Desarrollo técnico pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> Utilización del recurso y herramienta didáctica. Práctica docente. Aspectos a considerar durante la planeación curricular. Autonomía docente. 	1 - 2 3 – 4 5 – 6 7	Escala ordinal de tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (20 – 46) Regular (47 – 73) Eficiente (74 – 100)
			Desarrollo personal social	<ul style="list-style-type: none"> Reflexión docente. Satisfacción docente. Acción segura ante el compromiso con la gestión escolar. 	8 – 9 10 – 11 12 - 14		
			Desarrollo institucional	<ul style="list-style-type: none"> Identificación con la entidad escolar. Participación en el trabajo colegiado. 	15 – 17 18 - 20		



Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información para el estudio sobre Trabajo colegiado. Esta consta de una serie de ítems relacionada a la variable. Sólo se busca su participación para la recolección de datos que puedan aportar el recojo de información que se solicita.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S
1	2	3	4	5

	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo	1	2	3	4	5
1	Las decisiones son tomadas en las reuniones colegiadas son en consenso y por mayoría.					
2	Durante las reuniones colegiadas, se compartes anécdotas y estrategias que aportan dinamismo a la práctica pedagógica dentro de los ambientes escolares.					
3	Durante el colegiado se aprueban las actividades realizadas (pedagógico, administrativo, planes, otros) por los equipos de trabajo.					
4	El personal directivo brinda apoyo a la orientación y capacitación de los profesores.					
5	Se propicia el respeto y la tolerancia frente a las diferencias, durante el trabajo colegiado.					
	DIMENSIÓN 2: Comunicación	1	2	3	4	5
6	Los profesores que conforman el colegiado escuchan de manera activa y dan su opinión de la actividad.					
7	El personal directivo escucha los planteamientos de los profesores atentamente.					
8	Poseo conocimiento sobre el tema que se va a tratar durante las reuniones colegiadas.					
9	Participa en el acuerdo de compromisos sobre la práctica pedagógica para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.					
10	Se siente comprometido con el desarrollo de las metas Institucionales.					
	DIMENSIÓN 3: Coordinación	1	2	3	4	5
11	La cooperación se promueve permanentemente para que se mejore las reuniones colegiadas.					
12	Los profesores se apoyan mutuamente para abordar las actividades propuestas generando confianza entre los miembros del colegiado.					
13	La entidad educativa donde trabajo, promueve la cooperación constante entre los profesores para que se mejore el trabajo colegiado.					
14	Se promueve la confianza permanentemente entre los miembros de las reuniones colegiadas.					
15	Los temas que se han considerado en las reuniones colegiadas se debaten dentro de un marco de respeto, tolerancia, armonía y buen trato.					
	DIMENSIÓN 4: Colaboración	1	2	3	4	5
16	Los docentes sienten que pueden ayudarse mutuamente entre colegas o al menos con la mayoría de sus colegas en cualquier momento o circunstancia.					
17	Participó activamente para fortalecer y reforzar las estrategias de atención a los escolares.					
18	Apoya en las actividades propuestas que tienen como propósito la mejora del desempeño docente a nivel de la institución educativa.					
19	Los miembros del colegiado se apoyan mutuamente en temas específicos para desarrollar las actividades encomendadas.					
20	El directivo muestra interés en las propuestas innovadoras compartidas en el colegiado.					

Tomado de Ttito Sullca, Washington (2023)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información para el estudio sobre Desarrollo profesional. Esta consta de una serie de ítems relacionada a la variable. Sólo se busca su participación para la recolección de datos que puedan aportar el recojo de información que se solicita.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S
1	2	3	4	5

ITEMS		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: Desarrollo técnico pedagógico		1	2	3	4	5
1	Utilizo los recursos y las herramientas de la institución educativa que están a mi disposición.					
2	Elijo recursos y ayudas de aprendizaje que apoyan el objetivo de aprendizaje.					
3	Considero recursos y ayudas para el aprendizaje que movilizan las habilidades de los estudiantes en relación con los objetivos de aprendizaje.					
4	Al abordar la experiencia de aprendizaje, utilizo métodos de enseñanza que promuevan un buen proceso educativo.					
5	Planteo actividades retadoras considerando el propósito de aprendizaje asociado a la experiencia y a la necesidad de los escolares.					
6	Considero en la planeación curricular en compromiso de gestión referido al logro de las competencias de los escolares					
7	Integro grupos de interaprendizaje, que aportan a mi desarrollo profesional.					
DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal social		1	2	3	4	5
8	Reconozco mi dificultad y reflexiono sobre mi trabajo en los ambientes escolares.					
9	Utilizo actividades para hacer frente a las dificultades y mejorar mi trabajo académico.					
10	Reflexiono sobre la posibilidad que si fortalezco mis competencias voy a ser reconocido.					
11	Me doy cuenta en el momento que la comunidad educativa reconoce mi trabajo desarrollado en una institución educativa.					
12	Muestro dominar y estar seguro al ejecutar mi trabajo docente al inicio y final del desarrollo de los trabajos de aprendizaje propuestos.					
13	Actúo con decisión en el desempeño de las funciones de liderazgo que me asigna la unidad escolar.					
14	Soy prudente al brindar mi opinión sobre la labor de otros colegas.					
DIMENSIÓN 3: Desarrollo institucional		1	2	3	4	5
15	Propongo estrategias que promuevan la práctica de valores y respeto.					
16	Soy proactivo ante ciertos desafíos que programa la institución educativa.					
17	Creo que la innovación es el proceso de mostrar nuevos cambios frente a los problemas que pueden ayudar a mejorar el rendimiento del aprendizaje.					
18	Participo en las reuniones colegiadas.					
19	Realizo trabajos colaborativos, en las comisiones que se me ha asignado.					
20	Fomento el diálogo participativo para que las decisiones se tomen por consenso.					

Tomado de Ttito Sullca, Washington (2023)

Anexo 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la investigación: Trabajo colegiado y desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023

Investigadora: Bach. Silva Veliz, Gloria Cipriana.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Trabajo colegiado y desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023**”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la comunicación efectiva en el trabajo en equipo en docentes. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Maestría de la Universidad César Vallejo aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación:

El tema de investigación busca resaltar como el trabajo colegiado y desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima se relacionan entre sí.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación sobre la investigación titulada: “Trabajo colegiado y desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de las aulas de la institución educativa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. Los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la mejora en los aprendizajes en el sector educación.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Silva Veliz, Gloria Cipriana, email y Docente asesor Nagamine Miyashiro, Mercedes María, email

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre	Trabajo colegiado
Autora	Ttito Sullca, Washington
Año	2023
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	10 minutos
Objetivo	Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023.
	Dimensiones e indicadores
	Liderazgo (5 ítems)
	Motivación (1, 2, 3)
	Metas trazadas (4, 5)
	Comunicación (5 ítems)
	Comunicación continua (6, 7)
	Comunicación con directivo (8, 9, 10)
	Coordinación (5 ítems)
	Confianza (11, 12)
	Equipo de trabajo (13, 14, 15)
	Colaboración (5 ítems)
	Actividad dentro de la IE (16, 17, 18)
	Apoyo continuo (19, 20)
Distribución	Individual

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre	Desarrollo profesional
Autora	Ttito Sullca, Washington
Año	2023
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	10 minutos
Objetivo	Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023.
	Dimensiones e indicadores
	Desarrollo técnico pedagógico (7 ítems)
	Utilización del recurso y herramienta didáctica (1, 2)
	Práctica docente (3, 4)
	Aspectos a considerar durante la planeación curricular (5, 6)
	Autonomía docente (7)
	Desarrollo personal social (7 ítems)
	Reflexión docente (8, 9)
	Satisfacción docente (10, 11)
	Acción segura ante el compromiso con la gestión escolar (12, 13, 14)
	Desarrollo institucional (6 ítems)
	Identificación con la entidad escolar (15, 16, 17)
	Participación en el trabajo colegiado (18, 19, 20)
Distribución	Individual

Anexo 5. Matriz Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario Trabajo colegiado y Desarrollo profesional**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dra. Nélide Aranda Ashcalla.
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Validación de instrumento para medir Trabajo colegiado y Desarrollo profesional.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la Escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombra de la prueba:	Cuestionario de Trabajo colegiado. Cuestionario de Desarrollo profesional.
Autor:	Silva Veliz, Gloria Cipriana
Procedencia:	Ttito Sullca, Washington (2023)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	IE
Significación:	1. Variable trabajo colegiado contará con 4 dimensiones; para este trabajo se empleará como instrumento un cuestionario. 2. Variable desarrollo profesional docente contará con 4 dimensiones; para este trabajo se empleará como instrumento un cuestionario.

4. Soporte teórico: (Describir en función al modelo teórico)

TRABAJO COLEGIADO

Escala/ÁREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 1: Trabajo colegiado Para Aguirre y Barraza (2021) es una estrategia basada en la política educativa, impulsada por docentes que se reúnen continuamente para mejorar su práctica a través	Subescala: 1. NUNCA 2. A VECES 3. SIEMPRE Dimensiones: Liderazgo Comunicación Coordinación Colaboración	Dimensión 1, liderazgo para ello, Cruz, Piñón y Toledo (2019) señala que la persona con liderazgo está muy satisfecha porque le anima a estar al frente, en cuanto a la capacidad de crear nuevos líderes elegidos entre los profesores con los que trabaja. Dimensión 2, comunicación Cruz, Piñón y Toledo (2019) lo describe como factor fundamental para que el profesorado funcione con eficacia, se debe promover la comunicación horizontal y vertical Dimensión 3, coordinación, según Cruz, Piñón y Toledo (2019) señala que las sesiones de la academia están dirigidas por administradores que tienen que coordinar el trabajo que tiene que hacer el profesorado.

		Dimensión 4, colaboración; para ello, Cruz, Piñón y Toledo (2019) está relacionado con el proceso en el que los creadores de la universidad trabajan juntos para realizar una actividad o fijarse una meta.
--	--	---

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Escala/ÁREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 2: Desarrollo profesional docente Definición conceptual: Para Reis et al., (2019) la profesión docente se puede lograr siempre que el docente demuestre sus habilidades reflexivo-críticas y analice su práctica para que pueda reconocer sus éxitos y áreas de mejora, y que su desarrollo continuará mientras enseñan.	Subescala: 1. NUNCA 2. A VECES 3. SIEMPRE Dimensiones: Coordinación. Colaboración. Motivación en el trabajo.	Dimensión 1, Porras (2020) desarrollo técnico pedagógica se refiere al uso regular de herramientas y materiales educativos con el fin de utilizarlos y facilitar la movilización de las capacidades de los escolares. Dimensión 2, desarrollo personal social, Porras (2020) tiene que ver con reconocer que uno tiene problemas, analizar críticamente esos problemas para mejorar su desempeño docente. Dimensión 3, desarrollo institucional, Porras (2020), se refiere a la participación de los docentes en relación con el desarrollo y fortalecimiento de su profesionalismo.

5. Presentación de instrucción para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Desarrollo profesional docente**” adaptado por **Silva Veliz, Gloria Cipriana** en el año **2023**.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Clasificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración; así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

TRABAJO COLEGIADO

Dimensiones del instrumento: TRABAJO COLEGIADO

Primera dimensión: Liderazgo.

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación. Metas trazadas.	1. Las decisiones son tomadas en las reuniones colegiadas son en consenso y por mayoría.	4	4	4	
	2. Durante las reuniones colegiadas, se comparten anécdotas y estrategias que aportan dinamismo a la práctica pedagógica dentro de los ambientes escolares.	4	4	4	
	3. Durante el colegiado se aprueban las actividades realizadas (pedagógico, administrativo, planes, otros) por los equipos de trabajo.	4	4	4	
	4. El personal directivo brinda apoyo a la orientación y capacitación de los profesores.	4	4	4	
	5. Se propicia el respeto y la tolerancia frente a las diferencias, durante el trabajo colegiado.	4	4	4	

Segunda dimensión: Comunicación

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación continua. Comunicación con directivos.	6. Los profesores que conforman el colegiado escuchan de manera activa y dan su opinión de la actividad.	4	4	4	
	7. El personal directivo escucha los planteamientos de los profesores atentamente.	4	4	4	
	8. Poseo conocimiento sobre el tema que se va a tratar durante las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	9. Participa en el acuerdo de compromisos sobre la práctica pedagógica para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	
	10. Se siente comprometido con el desarrollo de las metas Institucionales.	4	4	4	

Tercera dimensión: Coordinación

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza. Equipo de trabajo.	11. La cooperación se promueve permanentemente para que se mejore las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	12. Los profesores se apoyan mutuamente para abordar las actividades propuestas generando confianza entre los miembros del colegiado.	4	4	4	
	13. La entidad educativa donde trabajo, promueve la cooperación constante	4	4	4	

	entre los profesores para que se mejore el trabajo colegiado.				
	14. Se promueve la confianza permanentemente entre los miembros de las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	15. Los temas que se han considerado en las reuniones colegiadas se debaten dentro de un marco de respeto, tolerancia, armonía y buen trato.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Colaboración

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividad dentro de la IE Apoyo continuo.	16. Los docentes sienten que pueden ayudarse mutuamente entre colegas o al menos con la mayoría de sus colegas en cualquier momento o circunstancia.	4	4	4	
	17. Participó activamente para fortalecer y reforzar las estrategias de atención a los escolares.	4	4	4	
	18. Apoya en las actividades propuestas que tienen como propósito la mejora del desempeño docente a nivel de la institución educativa.	4	4	4	
	19. Los miembros del colegiado se apoyan mutuamente en temas específicos para desarrollar las actividades encomendadas.	4	4	4	
	20. El directivo muestra interés en las propuestas innovadoras compartidas en el colegiado.	4	4	4	

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

6. Presentación de instrucción para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cuestionario Desarrollo profesional docente**” elaborado por **Silva Veliz, Gloria Cipriana** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Clasificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración; así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Dimensiones del instrumento: DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Primera dimensión: Desarrollo técnico pedagógico

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilización del recurso y herramienta didáctica. Práctica docente. Aspectos a considerar durante la planeación curricular. Autonomía docente.	1. Utilizo los recursos y las herramientas de la institución educativa que están a mi disposición.	4	4	4	
	2. Elijo recursos y ayudas de aprendizaje que apoyan el objetivo de aprendizaje.	4	4	4	
	3. Considero recursos y ayudas para el aprendizaje que movilizan las habilidades de los estudiantes en relación con los objetivos de aprendizaje.	4	4	4	
	4. Al abordar la experiencia de aprendizaje, utilizo métodos de enseñanza que promuevan un buen proceso educativo.	4	4	4	
	5. Planteo actividades retadoras considerando el propósito de aprendizaje asociado a la experiencia y a la necesidad de los escolares.	4	4	4	
	6. Considero en la planeación curricular en compromiso de gestión referido al logro de las competencias de los escolares	4	4	4	
	7. Integro grupos de interaprendizaje, que aportan a mi desarrollo profesional.	4	4	4	

Segunda dimensión: Desarrollo personal social

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

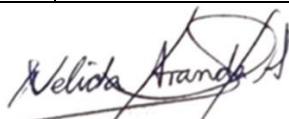
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión docente. Satisfacción docente. Acción segura ante el compromiso con la gestión escolar.	8. Reconozco mi dificultad y reflexiono sobre mi trabajo en los ambientes escolares.	4	4	4	
	9. Utilizo actividades para hacer frente a las dificultades y mejorar mi trabajo académico.	4	4	4	
	10. Reflexiono sobre la posibilidad que si fortalezco mis competencias voy a ser reconocido.	4	4	4	
	11. Me doy cuenta en el momento que la comunidad educativa reconoce	4	4	4	

	mi trabajo desarrollado en una institución educativa.				
	12. Muestro dominar y estar seguro al ejecutar mi trabajo docente al inicio y final del desarrollo de los trabajos de aprendizaje propuestos.	4	4	4	
	13. Actúo con decisión en el desempeño de las funciones de liderazgo que me asigna la unidad escolar.	4	4	4	
	14. Soy prudente al brindar mi opinión sobre la labor de otros colegas.	4	4	4	

Tercera dimensión: Desarrollo institucional

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la entidad escolar. Participación en el trabajo colegiado.	15. Propongo estrategias que promuevan la práctica de valores y respeto.	4	4	4	
	16. Soy proactivo ante ciertos desafíos que programa la institución educativa.	4	4	4	
	17. Creo que la innovación es el proceso de mostrar nuevos cambios frente a los problemas que pueden ayudar a mejorar el rendimiento del aprendizaje.	4	4	4	
	18. Participo en las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	19. Realizo trabajos colaborativos, en las comisiones que se me ha asignado.	4	4	4	
	20. Fomento el diálogo participativo para que las decisiones se tomen por consenso.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 42270541

Orcid: 0000-0002-0756-8884

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Web (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario Trabajo colegiado y Desarrollo profesional**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

7. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Flora Lavalle Leandro
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Validación de instrumento para medir Trabajo colegiado y Desarrollo profesional.

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

9. Datos de la Escala: Escala de Likert, instrumento: cuestionario

Nombra de la prueba:	Cuestionario de Trabajo colegiado. Cuestionario de Desarrollo profesional.
Autor:	Silva Veliz, Gloria Cipriana
Procedencia:	Ttito Sullca, Washington (2023)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima, docentes de EBR
Significación:	1. Variable trabajo colegiado contará con 4 dimensiones; para este trabajo se empleará como instrumento un cuestionario. 2. Variable desarrollo profesional docente contará con 3 dimensiones; para este trabajo se empleará como instrumento un cuestionario.

10. Soporte teórico: TRABAJO COLEGIADO

Escala/ÁREA	Subescala (Dimensiones)	Definición

<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1: Trabajo colegiado</p> <p>Para Aguirre y Barraza (2021) es una estrategia basada en la política educativa, impulsada por docentes que se reúnen continuamente para mejorar su práctica a través la coordinación y aporte que promueva la resolución de problemas.</p>	<p>Subescala:</p> <p>4. NUNCA 5. CASI NUNCA 6. A VECES 7. CASI SIEMPRE 8. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Liderazgo Comunicación Coordinación Colaboración</p>	<p>Dimensión 1, liderazgo, para ello, Cruz, Piñón y Toledo (2019) señala que la persona con liderazgo está muy satisfecha porque le anima a estar al frente, en cuanto a la capacidad de crear nuevos líderes elegidos entre los profesores con los que trabaja.</p> <p>Dimensión 2, comunicación, Cruz, Piñón y Toledo (2019) lo describe como factor fundamental para que el profesorado funcione con eficacia, se debe promover la comunicación horizontal y vertical</p> <p>Dimensión 3, coordinación, según Cruz, Piñón y Toledo (2019) señaló que las reuniones colegiadas estan dirigidas por docentes que tienen que coordinar el trabajo entre el profesorado.</p> <p>Dimensión 4, colaboración; para ello, Cruz, Piñón y Toledo (2019) está relacionado con el proceso en el que los docentes trabajan juntos para realizar una actividad o fijarse una meta.</p>
--	--	---

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Escala/ÁREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 2. Desarrollo profesional docente</p> <p>Definición conceptual: Para Reis et al., (2019) la profesión docente se puede lograr siempre que el docente demuestre sus habilidades reflexivo-críticas y analice su práctica para que pueda reconocer sus éxitos y áreas de mejora, y que su desarrollo continuará mientras enseñan.</p>	<p>Subescala:</p> <p>1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Coordinación. Colaboración. Motivación en el trabajo.</p>	<p>Dimensión 1, Porras, (2020) desarrollo técnico pedagógica se refiere al uso regular de herramientas y materiales educativos con el fin de utilizarlos y facilitar la movilización de las capacidades de los escolares.</p> <p>Dimensión 2, desarrollo personal social, Porras (2020) tiene que ver con reconocer que uno tiene problemas, analizar críticamente esos problemas para mejorar su desempeño docente.</p> <p>Dimensión 3, desarrollo institucional, Porras (2020), se refiere a la participación de los docentes en relación con el desarrollo y fortalecimiento de su profesionalismo.</p>

5. Presentación de instrucción para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Desarrollo profesional docente**” adaptado por **Silva Veliz, Gloria Cipriana** en el año **2023**.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Clasificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.

semántica son adecuadas	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración; así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

TRABAJO COLEGIADO

Dimensiones del instrumento: TRABAJO COLEGIADO

Primera dimensión: Liderazgo.

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación. Metas trazadas.	21. Las decisiones tomadas en las reuniones colegiadas son en consenso y por mayoría.	4	4	4	
	22. Durante las reuniones colegiadas, se comparten anécdotas y estrategias que aportan dinamismo a la práctica pedagógica dentro de los ambientes escolares.	4	4	4	
	23. Durante el colegiado se aprueban las actividades realizadas	3	4	4	

	(pedagógico, administrativo, planes, otros) por los equipos de trabajo.				
	24. El personal directivo brinda apoyo a la orientación y capacitación de los profesores.	4	4	3	
	25. Se propicia el respeto y la tolerancia frente a las diferencias, durante el trabajo colegiado.	4	4	4	

Segunda dimensión: Comunicación

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación continua. Comunicación con directivos.	26. Los profesores que participan en el trabajo colegiado escuchan de manera activa y dan su opinión de la actividad.	4	3	4	En lugar de opinión sugiero propuesta
	27. En las reuniones colegiadas, el personal directivo escucha los planteamientos de los profesores atentamente.	4	4	4	
	28. Poseo conocimiento sobre el tema que se va a tratar durante las reuniones colegiadas.	3	3	3	Los demás ítems están en tercera persona.
	29. Participo en el acuerdo de compromisos sobre la práctica pedagógica para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	Los demás ítems están en tercera persona.
	30. Se siente comprometido con el desarrollo de las metas Institucionales.	4	4	4	

Tercera dimensión: Coordinación

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza. Equipo de trabajo.	31. La cooperación se promueve permanentemente para que se mejore las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	32. Los profesores se apoyan mutuamente para abordar las actividades propuestas generando confianza entre los miembros del colegiado.	4	4	4	
	33. La entidad educativa donde trabajo, promueve la cooperación constante entre los profesores para que se mejore el trabajo colegiado.	4	4	4	

	34. Se promueve la confianza permanentemente entre los miembros de las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	35. Los temas que se han considerado en las reuniones colegiadas se debaten dentro de un marco de respeto, tolerancia, armonía y buen trato.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Colaboración

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividad dentro de la IE Apoyo continuo.	36. Los docentes sienten que pueden ayudarse mutuamente entre colegas o al menos con la mayoría de sus colegas en cualquier momento o circunstancia.	4	4	4	
	37. Participó activamente para fortalecer y reforzar las estrategias de atención a los escolares.	4	4	4	
	38. Apoyo en las actividades propuestas que tienen como propósito la mejora del desempeño docente a nivel de la institución educativa.	4	4	4	
	39. Los miembros del colegiado se apoyan mutuamente en temas específicos para desarrollar las actividades encomendadas.	4	4	4	
	40. El directivo muestra interés en las propuestas innovadoras compartidas en el colegiado.	4	4	4	

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

11. Presentación de instrucción para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cuestionario Desarrollo profesional docente**” elaborado por **Silva Veliz, Gloria Cipriana** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Clasificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración; así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Dimensiones del instrumento: DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Primera dimensión: Desarrollo técnico pedagógico

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilización del recurso y herramienta didáctica.	21. Utilizo los recursos y las herramientas de la institución educativa que están a mi disposición.	4	4	4	
Práctica docente.	22. Selecciono el recurso y herramienta didáctica que apoye a cumplir con el propósito de aprendizaje.	4	4	4	
Aspectos a considerar durante la planeación curricular.	23. Utilizo metodología didáctica que aporta al buen proceso educativo en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	4	4	4	
Autonomía docente.	24. Utilizo estrategias didácticas que aporten al cumplimiento de lo planeado en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	4	4	4	

	25. Planteo actividades retadoras considerando el propósito de aprendizaje asociado a la experiencia y a la necesidad de los escolares.	4	4	4	
	26. Participo constantemente en talleres de actualización que proponen diversas entidades de gestión escolar	4	4	4	
	27. Integro grupos de interaprendizaje, que aportan a mi desarrollo profesional.	4	4	4	

Segunda dimensión: Desarrollo personal social

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión docente. Satisfacción docente. Acción segura ante el compromiso con la gestión escolar.	28. Reconozco mi dificultad y reflexiono sobre mi trabajo en los ambientes escolares.	4	4	4	
	29. Considero las recomendaciones y sugerencias de mis colegas con mayor trayectoria para mejorar mi desempeño docente	4	4	4	
	10. Reflexiono sobre la posibilidad que si fortalezco mis competencias voy a ser reconocido.	4	4	4	
	11. Me doy cuenta en el momento que la comunidad educativa reconoce mi trabajo desarrollado en una institución educativa.	4	4	4	
	12. Muestro dominio y seguridad al ejecutar mi trabajo docente al inicio y final del desarrollo de los trabajos de aprendizajes propuestos.	4	4	4	
	13. Actúo con decisión ante los compromisos de gestión asumidos por la entidad escolar.	4	4	4	
	14. Soy prudente al brindar mi opinión sobre la labor de otros colegas.	4	4	4	

Tercera dimensión: Desarrollo institucional

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la entidad escolar.	15. Propongo estrategias que promuevan la práctica de valores y respeto.	4	4	4	
	16. Soy proactivo ante ciertos desafíos que programa la institución educativa.	4	4	4	

Participación en el trabajo colegiado.	17. Cumpro con el papel encomendado y me involucro en los trabajos asignados.	4	4	4	
	18. Participo activamente en las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	19. Al existir opiniones negativas en el trabajo colegiado, se llegan a consensuar para brindar solución a posibles problemas que se lleguen a suscitar.	4	4	4	
	20. Participo en cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU	4	4	4	



DNI: 08881772

Orcid:

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Web (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario Trabajo colegiado y Desarrollo profesional**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Natalia Colonia Pascual
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Área de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Validación de instrumento para medir Trabajo colegiado y Desarrollo profesional.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la Escala: Escala de Likert, instrumento: cuestionario

Nombra de la prueba:	Cuestionario de Trabajo colegiado. Cuestionario de Desarrollo profesional.
Autor:	Silva Veliz, Gloria Cipriana
Procedencia:	Ttito Sullca, Washington (2023)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima, docentes de EBR
Significación:	1. Variable trabajo colegiado contará con 4 dimensiones; para este trabajo se empleará como instrumento un cuestionario. 2. Variable desarrollo profesional docente contará con 3 dimensiones; para este trabajo se empleará como instrumento un cuestionario.

4. Soporte teórico: (Describir en función al modelo teórico)

TRABAJO COLEGIADO

Escala/ÁREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1: Trabajo colegiado</p> <p>Para Aguirre y Barraza (2021) es una estrategia basada en la política educativa, impulsada por docentes que se reúnen continuamente para mejorar su práctica a través la coordinación y aporte que promueva la resolución de problemas.</p>	<p>Subescala:</p> <p>1. NUNCA</p> <p>2. CASI NUNCA</p> <p>3. A VECES</p> <p>4. CASI SIEMPRE</p> <p>5. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Liderazgo</p> <p>Comunicación</p> <p>Coordinación</p> <p>Colaboración</p>	<p>Dimensión 1, liderazgo para ello, Cruz, Piñón y Toledo (2019) señala que la persona con liderazgo está muy satisfecha porque le anima a estar al frente, en cuanto a la capacidad de crear nuevos líderes elegidos entre los profesores con los que trabaja. Dimensión 2, comunicación Cruz, Piñón y Toledo (2019) lo describe como factor fundamental para que el profesorado funcione con eficacia, se debe promover la comunicación horizontal y vertical Dimensión 3, coordinación, según Cruz, Piñón y Toledo (2019) señaló que las reuniones colegiadas estan dirigidas por docentes que tienen que coordinar el trabajo entre el profesorado.</p> <p>Dimensión 4, colaboración; para ello, Cruz, Piñón y Toledo (2019) está relacionado con el proceso en el que los docentes trabajan juntos para realizar una actividad o fijarse una meta.</p>

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Escala/ÁREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 2: Desarrollo profesional docente</p> <p>Definición conceptual: Para Reis et al., (2019) la profesión docente se puede lograr siempre que el docente demuestre sus habilidades reflexivo-críticas y analice su práctica para que pueda reconocer sus éxitos y áreas de</p>	<p>Subescala:</p> <p>1. NUNCA</p> <p>2. CASI NUNCA</p> <p>3. A VECES</p> <p>4. CASI SIEMPRE</p> <p>5. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Coordinación.</p> <p>Colaboración.</p> <p>Motivación en el trabajo.</p>	<p>Dimensión 1, Porras (2020) desarrollo técnico pedagógica se refiere al uso regular de herramientas y materiales educativos con el fin de utilizarlos y facilitar la movilización de las capacidades de los escolares.</p> <p>Dimensión 2, desarrollo personal social, Porras (2020) tiene que ver con reconocer que uno tiene problemas, analizar críticamente esos problemas para mejorar su desempeño docente.</p> <p>Dimensión 3, desarrollo institucional, Porras (2020), se refiere a la participación de los docentes en</p>

mejora, y que su desarrollo continuará mientras enseñan.		relación con el desarrollo y fortalecimiento de su profesionalismo.
--	--	---

5. **Presentación de instrucción para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Desarrollo profesional docente**” adaptado por **Silva Veliz, Gloria Cipriana** en el año **2023**.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Clasificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración; así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

TRABAJO COLEGIADO

Primera dimensión: Liderazgo.

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación. Metas trazadas.	1. Las decisiones tomadas en las reuniones colegiadas son en consenso y por mayoría.	4	4	4	

	2. Durante las reuniones colegiadas, se comparten anécdotas y estrategias que aportan dinamismo a la práctica pedagógica dentro de los ambientes escolares.	4	4	4	
	3. Durante el colegiado se aprueban las actividades realizadas (pedagógico, administrativo, planes, otros) por los equipos de trabajo.	4	4	4	
	4. El personal directivo brinda apoyo a la orientación y capacitación de los profesores.	4	4	4	
	5. Se propicia el respeto y la tolerancia frente a las diferencias, durante el trabajo colegiado.	4	4	4	

Segunda dimensión: Comunicación

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación continua. Comunicación con directivos.	6. Los profesores que participan en el trabajo colegiado escuchan de manera activa y dan su opinión de la actividad.	4	4	4	
	7. En las reuniones colegiadas, el personal directivo escucha los planteamientos de los profesores atentamente.	4	4	4	
	8. Poseo conocimiento sobre el tema que se va a tratar durante las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	9. Participo en el acuerdo de compromisos sobre la práctica pedagógica para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	
	10. Se siente comprometido con el desarrollo de las metas Institucionales.	4	4	4	

Tercera dimensión: Coordinación

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza. Equipo de trabajo.	11. La cooperación se promueve permanentemente para que se mejore las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	12. Los profesores se apoyan mutuamente para abordar las actividades propuestas generando confianza entre los miembros del colegiado.	4	4	4	
	13. La entidad educativa donde trabajo, promueve la cooperación constante	4	4	4	

	entre los profesores para que se mejore el trabajo colegiado.				
	14. Se promueve la confianza permanentemente entre los miembros de las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	15. Los temas que se han considerado en las reuniones colegiadas se debaten dentro de un marco de respeto, tolerancia, armonía y buen trato.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Colaboración

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividad dentro de la IE Apoyo continuo.	16. Los docentes sienten que pueden ayudarse mutuamente entre colegas o al menos con la mayoría de sus colegas en cualquier momento o circunstancia.	4	4	4	
	17. Participó activamente para fortalecer y reforzar las estrategias de atención a los escolares.	4	4	4	
	18. Apoyo en las actividades propuestas que tienen como propósito la mejora del desempeño docente a nivel de la institución educativa.	4	4	4	
	19. Los miembros del colegiado se apoyan mutuamente en temas específicos para desarrollar las actividades encomendadas.	4	4	4	
	20. El directivo muestra interés en las propuestas innovadoras compartidas en el colegiado.	4	4	4	

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

6. Presentación de instrucción para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cuestionario Desarrollo profesional docente**” elaborado por **Silva Veliz, Gloria Cipriana** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Clasificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración; así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Dimensiones del instrumento: DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Primera dimensión: Desarrollo técnico pedagógico

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilización del recurso y herramienta didáctica.	1. Utilizo los recursos y las herramientas de la institución educativa que están a mi disposición.	4	4	4	
Práctica docente.	2. Selecciono el recurso y herramienta didáctica que apoye a cumplir con el propósito de aprendizaje.	4	4	4	
Aspectos a considerar durante la planeación curricular.	3. Utilizo metodología didáctica que aporta al buen proceso educativo en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	4	4	4	
Autonomía docente.	4. Utilizo estrategias didácticas que aporten al cumplimiento de lo planeado en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	4	4	4	

	5. Planteo actividades retadoras considerando el propósito de aprendizaje asociado a la experiencia y a la necesidad de los escolares.	4	4	4	
	6. Participo constantemente en talleres de actualización que proponen diversas entidades de gestión escolar	4	4	4	
	7. Integro grupos de interaprendizaje, que aportan a mi desarrollo profesional.	4	4	4	

Segunda dimensión: Desarrollo personal social

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión docente. Satisfacción docente. Acción segura ante el compromiso con la gestión escolar.	8. Reconozco mi dificultad y reflexiono sobre mi trabajo en los ambientes escolares.	4	4	4	
	9. Considero las recomendaciones y sugerencias de mis colegas con mayor trayectoria para mejorar mi desempeño docente	4	4	4	
	10. Reflexiono sobre la posibilidad que si fortalezco mis competencias voy a ser reconocido.	4	4	4	
	11. Me doy cuenta en el momento que la comunidad educativa reconoce mi trabajo desarrollado en una institución educativa.	4	4	4	
	12. Muestro dominio y seguridad al ejecutar mi trabajo docente al inicio y final del desarrollo de los trabajos de aprendizajes propuestos.	4	4	4	
	13. Actúo con decisión ante los compromisos de gestión asumidos por la entidad escolar.	4	4	4	
	14. Soy prudente al brindar mi opinión sobre la labor de otros colegas.	4	4	4	

Tercera dimensión: Desarrollo institucional

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la entidad escolar. Participación en el trabajo colegiado.	15. Propongo estrategias que promuevan la práctica de valores y respeto.	4	4	4	
	16. Soy proactivo ante ciertos desafíos que programa la institución educativa.	4	4	4	
	17. Cumplo con el papel encomendado y me involucro en los trabajos asignados.	4	4	4	
	18. Participo activamente en las reuniones colegiadas.	4	4	4	
	19. Al existir opiniones negativas en el trabajo colegiado, se llegan a consensuar	4	4	4	

	para brindar solución a posibles problemas que se lleguen a suscitar.				
	20. Participo en cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 32037390

Orcid:

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Web (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

TRABAJO COLEGIADO																				
Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item1 0	Item1 1	Item1 2	Item1 3	Item1 4	Item1 5	Item1 6	Item1 7	Item1 8	Item1 9	Item2 0
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4
2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
6	4	5	5	5	5	4	5	9	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
7	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
12	5	5	5	4	5	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4
14	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3
15	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5
17	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5
19	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4
20	5	3	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3

varianza	0,36 6	0,57 6	0,36 6	0,94 7	0,47 1	0,26 1	0,36 6	1,72 6	0,25 3	0,578 9	0,660 5	0,45	0,45	0,252 6	0,365 8	0,45	0,260 5	0,368 4	0,471 1	0,576 3
sumatoria V1	125, 6																			
sumatoria V2	27,5 2																			
sumatoria itemV1	129, 6																			
sumatoria itemV2	36,8 3																			
variable 1																				
coef	0,96 9																			
Nitem	20																			
Sumat. Var.	125, 6																			
varianza	129, 6																			

variable 2	
coef	0,74 7
Nitem	20
Sumat. Var.	27,5 2
varianza	36,8 3

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item1 0	Item1 1	Item1 2	Item1 3	Item1 4	Item1 5	Item1 6	Item1 7	Item1 8	Item1 9	Item2 0
2	4	2	4	5	4	3	5	4	5	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
3	3	5	4	5	4	4	3	5	2	3	1	1	5	3	5	5	4	3	5
1	5	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4	3	1	5	4	3	4	1	5	5	5	5	5	4	3
5	4	2	5	1	4	4	1	1	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	4
5	3	5	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	1	4	1	4	3
1	5	5	5	2	4	2	2	4	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
1	4	4	2	4	3	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	3
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	1	4	4
4	5	3	5	5	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	4	5	1	5	5	2	5	3	1	5	5	3	5	5	5	5	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	5	2	2	3	3
2	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
1	5	2	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	1	5	1	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3
5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	4	5	5	1	5	1	5	5	5	4
4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3
2,344	1,207	1,642	1,463	1,568	0,618	1,305	1,881	1,778	0,947	1,207	1,418	1,607		1,536	1,484	1,431	1,776	0,484	0,568
7	9	1	2	4	4	3	6	9	4	9	4	9	1,25	8	2	6	3	2	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Trabajo colegiado y desarrollo profesional docente en las instituciones
educativas de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Silva Veliz, Gloria Cipriana (orcid.org/0000-0002-3131-0496)

ASESORA:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes María (orcid.org/0000-0003-4673-8601)

Mtra. Flores Zulueta, Lezly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

I. INTRODUCCIÓN

Díaz y Santos (2021) definieron al trabajo colegiado como la idea que se viene impulsando dentro de la política educativa; por la cual, las escuelas pasen de un trabajo independiente a un trabajo en grupo o equipo. Esto incluye beneficios tales como: mejorar los métodos de enseñanza y los métodos de gestión de las escuelas o instituciones. Es decir, es un proceso colaborativo de tomar decisiones y acción entre profesores con el fin de mejorar la organización institucional.

Basaure, et al., (2020) y Martínez, et al., (2019) señalaron que una de las causas de no llevar a cabo un buen trabajo colegiado es la poca empatía al momento de poner en práctica actos de cooperación que solo cuenta con el objetivo de corregir las desigualdades creadas y profundizadas por la solidaridad fragmentada y restaurar la interdependencia y cohesión social amenazadas por las severas restricciones de comunicación en todo el mundo.

Del mismo modo, Núñez (2021) sostuvo que el trabajo colegiado se entiende como un procedimiento participativo en el que maestros y directivos examinan los aspectos curriculares, organizativos y pedagógicos que conducen al desarrollo efectivo del aprendizaje. Para López y Reyes (2017); Ipinze y Sánchez (2020) el trabajo colegiado es un encuentro de profesores de una institución educativa sobre el tema de estrategias didácticas orientadas al estudiante, donde se desarrollan ideas que favorecen las prácticas docentes.

En relación al desarrollo profesional, Aguilar-Gordón (2019) descubrió que esto permitía a los educandos aprender mejor y actualizar sus habilidades o destrezas. También lo ayuda a administrar su tiempo en forma efectiva y garantizar que la utilización de su fuerza laboral e intelectual mejore con el tiempo. Mientras que Gómez (2015) describe el desarrollo profesional de los maestros como todo lo ligado a las diversas actividades que desarrollan los docentes en el ámbito laboral, reflejando así, su competencia, conocimientos, confiabilidad en el aprendizaje y la enseñanza, del mismo modo, en ambiente personal y colaborativo, expresado de manera indirecta. Barreto y Vargas (2018) mostró que la práctica de la enseñanza es parte del docente, la cual se define por los métodos que utiliza durante la formación de sus estudiantes, en este trayecto el docente piensa, reflexiona, analiza, y resuelve los posibles problemas que se presenten durante la jornada.

En el ámbito internacional, el trabajo colegiado asegura que la experiencia de aprendizaje se diseñe en función de la personalidad, los intereses y las necesidades de aprendizaje, así como la intervención y evaluación para mejorar sus conocimientos. Para ello, es importante promover un ambiente de cooperación, comunicación, escucha, intercambio e intereses comunes basados en el compromiso y la participación democrática. Por ello, Krichiesky y Murillo (2017) sustentan que es difícil que los integrantes de la comunidad educativa promuevan la cooperación entre los docentes, pero a pesar de ello, intentan intercambiar informes con el objetivo de analizar situaciones problemáticas que posibiliten un ambiente laboral adecuado, por lo que el propósito de la cultura es promover la reflexión sobre el comportamiento y la implementación de herramientas que influyen en el desarrollo educacional. En relación con el desarrollo profesional, el Banco Mundial (2018) manifestó que un 32% de docentes carecen de habilidades pedagógicas como, de disciplina suficiente y motivación al momento de actuar frente a los estudiantes; es decir, no emplean o desconocen programas destinados a garantizar la igualdad de oportunidades para la formación del profesional de excelencia; así como, el reconocimiento, la mejora del perfil del docente, el fortalecimiento de cuerpos académicos que posibiliten la indagación y la capacidad innovadora dentro de una institución educativa.

En el ámbito nacional, el trabajo colegiado destaca cuando este se lleva a cabo dentro de un grupo que ponga en práctica la amistad, el respeto, el cuidado, la simpatía u orientación, y si esto no está presente, existe un conflicto de ideas que impide los resultados fuera del trabajo diario. Por ello, MINEDU (2020) señaló que la comunidad educativa debe proporcionar horas a los docentes para el trabajo colegiado permitiéndoles coordinar las diferentes actividades planteadas al inicio del año escolar; así mismo, se podrá plantear y elegir las estrategias necesarias para lograr el aprendizaje deseado.

Así mismo, MINEDU (2021) en su propuesta educativa mencionó que esta requiere la creación de varias comisiones, una de las cuales es la de gestión educativa, pues es claro que existe la necesidad de orientar la práctica y desarrollar la profesionalidad de los educadores en relación con el cumplimiento del deber de promover el aprendizaje, que es fundamental para adquisición de un proceso más consciente y claro, promoviendo el fortalecimiento de las habilidades o destrezas

de los estudiantiles. Desde el punto de vista, Mendoza (2021) en su tesis describió que el desarrollo profesional de los maestros se ha visto limitado por muchos factores internos y externos que ha enfrentado el docente hasta el momento, determinados por condiciones sociales, económicas y cambios en los programas paradigmáticos en su campo intelectual; y esto se vio reflejado de la siguiente forma el desarrollo profesional docente externaliza un nivel casi normal, con un 52% alcanzando un nivel normal, un 42% alcanzando un nivel bueno y un 6% fue deficiente.

En el ámbito local, en las instituciones educativas de Lima se observó dificultades para llevar a cabo un trabajo colegiado efectivo demostrando con base en el balance y los informes anuales, que existen docentes que aún prefieren trabajar solos que en conjunto. Es decir, no cooperan para lograr las metas institucionales; no se comprometen realmente con su trabajo ni con la comunidad educativa, lo que desperdicia este espacio de cooperación, intercambio y consenso; es decir, la inadecuada comunicación entre colegas, los débiles incentivos para los docentes, la falta de integración y cooperación, la no participación en las reuniones colegiadas, los compromisos no vinculantes, la falta de integración de la asesoría pedagógica y la dinámica institucional son algunos de los factores que inciden en la ineficacia del trabajo colegiado; todo ello dificulta en los docentes su desarrollo como profesional, lo que dificulta brindar una educación de calidad, una enseñanza – aprendizaje óptima en beneficio de los estudiantes, por ende los docentes deben poner mayor énfasis en buscar herramientas que ayuden o fortifiquen sus capacidades en el ámbito profesional.

Ante esta problemática, la investigación buscó comprobar la correlación existente entre los elementos, pues, el trabajo colegiado se podrá lograr a través de la colaboración de profesores de la misma área, creando metas que sean congruentes con las propuestas en la escuela, comprendiendo la importancia de mejorar la enseñanza-aprendizaje, con miras a elaborar proyectos escolares, fortaleciendo el desarrollo profesional del docente. La incertidumbre sobre las necesidades y requisitos de la escuela, los métodos de enseñanza tradicionales en el entorno escolar, el apoyo limitado a la motivación de los infantes y la falta de formación docente son algunas de las razones obvias por las que no se tiene un

tratamiento adecuado de las solicitudes de formación docente para tener éxito en el trabajo.

A raíz de la problemática se desprende el presente problema general ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023? Y los problemas específicos como ¿Cuál es la relación entre el liderazgo, la comunicación, la coordinación, la colaboración y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023?

El estudio se basó teóricamente en la posible relación de los elementos teóricos centrados en el conocimiento de las teorías de la interdependencia social y de expectativas; así como, en sus dimensiones respectivas, lo que resultó en una evaluación significativa para futuras investigaciones. En la justificación práctica, el trabajo de investigación se justifica en los resultados obtenidos de las variables para reflexionar sobre el material y tomar decisiones que sugieran posibles soluciones. En lo referido a la metodología; en el desarrollo de este estudio se empleó métodos e insumos de recopilación de datos altamente confiables, permitiendo a los futuros investigadores hacer referencia sobre él.

Por otra parte, se desprende el objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023. Y los objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo, la comunicación, la coordinación, la colaboración y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023.

Finalmente, se desprende la hipótesis general: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docente de las instituciones educativas de Lima, 2023; y las hipótesis específicas tenemos: El liderazgo, la comunicación, la coordinación, la colaboración se desarrollan significativamente con el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En lo nacional, Céspedes (2023) su propósito fue comprender la relación entre el trabajo colegiado y el profesionalismo docente en las instituciones públicas. Se utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental y correlativo. El resultado mostró que el profesionalismo del trabajo colegiado y la docencia tiene una relación directa con la educación general.

Según Paucará (2023) buscó determinar las relaciones entre las variables: trabajo colegiado y desarrollo de la profesionalidad docente. El tipo de estudio estuvo centrado en el nivel de relevancia descriptiva utilizando métodos cuantitativos; diseño no experimental, transversal. Los resultados muestran que existe una correlación ($r=0,662$) entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente, la cual es moderadamente positiva, es decir, a más trabajo universitario, mayor desarrollo profesional, por lo que se acepta la hipótesis planteada por el investigador rechazando la hipótesis nula.

Así mismo, Candelario (2023) estableció combinar las herramientas digitales con el desarrollo profesional docente mediante el diseño transversal no experimental. Los resultados mostraron que las plataformas digitales muestran un 57,5% de lo que consideran normal, un 38,8% de buen nivel y un 3,8% de mal nivel, así como la variable desarrollo profesional docente muestra un 52,5% de lo normal, nuevamente un 40% de buen nivel y el 7,5% muestra mal nivel. Concluyendo que la correlación para las variables fue de 0,618; además de ser significativa en 000, se mostró una pequeña correlación positiva, indicando significación entre las dos variables.

Para Acevedo (2020), determinó la relación entre trabajo colegiado universitario y una institución del distrito de Cascas; el método fue cuantitativa descriptiva; finalmente, aplicando la prueba del coeficiente de correlación de Pearson, el nivel de correlación entre trabajo colegiado y la práctica docente tuvo un valor r de 0,590, concluyendo que existe una correlación regular y moderada entre las variables.

A ello se suma, Salinas (2021) quien determinó la correlación entre el trabajo colegiado y la práctica docente, la investigación fue un estudio de asociación con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental; las estadísticas mostraron que las dimensiones de clima institucional, satisfacción laboral y compromiso

institucional se correlacionan positivamente con las prácticas docentes. En resumen, la correlación tuvo un valor de 0.944 para trabajo colegiado y 0.987 para práctica docente según los valores de confiabilidad de Cronbach.

En lo internacional, en Venezuela Condori, et al., (2023) el propósito de su estudio fue averiguar cuan relevante es la competencia digital frente al trabajo de los docentes, el estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, básico, correlacional; los resultados indican la existencia de una relación positiva según el coeficiente de correlación ($Rho=0,825$ y $p=0,000$, que está por debajo de 0,05); lo que significa que cuanto más se desarrolla la competencia digital, mayor es la eficiencia en el trabajo colegiado.

En Paraguay, Galeano (2023) presentó como objetivo analizar el surgimiento del desarrollo profesional docente y el trabajo colegiado bajo la gestión de las instituciones educativas, el estudio fue desarrollado con métodos cuantitativos descriptivos. Las investigaciones muestran que el desarrollo profesional docente y el trabajo colaborativo bajo la dirección de los líderes escolares se basan en el respeto por la individualidad de cada docente, la ayuda mutua en la enseñanza y el aprendizaje a partir de la experiencia y la reflexión compartida, garantiza la autonomía profesional y la interdependencia con los docentes. Las investigaciones confirman que el desarrollo profesional de los docentes y el trabajo colaborativo bajo el liderazgo de los directores se basa en el respeto a la individualidad de cada docente, en la ayuda mutua para comprender la enseñanza y el aprendizaje desde la experiencia y la reflexión conjunta; garantizando la autonomía profesional de los docentes, así como la interdependencia con los socios.

En España, Sangra et al., (2018) examinó el desarrollo profesional de los docentes a través de la ecología del aprendizaje. La perspectiva de un maestro se presentó como objetivo para describir las preferencias actuales de los maestros de la escuela primaria, el estudio fue cuantitativo, y contó con la participación de 73 docentes involucrados. en el problema ganó su propia elucidación, se observaron tres aspectos fundamentales, a saber, el uso de las TIC en la actualización de los esfuerzos educativos, la formación adecuada más cercana a las necesidades, y la evaluación positiva de la formación constante de los profesores.

En España, Briet, Prados y Márquez (2017) en un estudio sobre desarrollo profesional docente, narrativas y contrastes docentes, su objetivo es analizar y

profundizar en las situaciones que contribuyen al desarrollo profesional del docente, la muestra estuvo constituida por una población de docentes a la que se le realizó un conjunto de entrevistas en profundidad, y se concluyó que el análisis realizado indicó un aislamiento no controlado del desarrollo profesional observado, Es importante señalar que esta práctica conduce a un enfoque que plantea problemas objetables en la educación en el momento actual, y que la conceptualización pedagógica requiere de un proceso pedagógico humanista orientado a la investigación y la reflexión.

En México, Sotelo, Olin y Bernal (2017) presentaron como objetivo general identificar las concepciones de trabajo colegiado de los integrantes de la academia. La muestra del estudio estuvo compuesta por consultores, gerentes y encargados de laboratorio. El principal resultado muestra que muchos de estos espacios están destinados a planes de gestión. Establece que el trabajo colegiado favorece la independencia profesional. Es relevante para las investigaciones en el campo metodológico y ofrece oportunidades viables para contextualizarlas. Mencionan que es un plan basado en la política educativa

El marco teórico de la variable trabajo colegiado se basa en la teoría de la Interdependencia social, propuesto por Johnson y Jonhson, que según Paredes y Ramos (2020) creía que los procedimientos, el desarrollo profesional y las conclusiones de una persona en conjunto influyen en las acciones de los demás. Además, la teoría ofrece integración, ya que debe contar con unidades educativas que se empoderen, por ejemplo, utilizando tecnologías, herramientas y educación que les permitan proporcionar y apoyar sus metas y visiones de futuro, lo que también sucede durante la hora colegiada o de coordinación.

Así mismo, Gómez (2023) tomó como referencia los estudios de Gestalt y Kurt quienes señalan que en los colegiados los miembros participan activamente y sus afinidades pueden variar; para ello, una característica fundamental de un grupo es la interdependencia de sus miembros, lo que hace que el grupo sea más dinámico, actuando de tal manera que cualquier cambio en cualquiera de sus miembros repercute en última instancia en el estado de los demás; y una tensión especial entre los miembros del grupo contribuye al logro de las metas grupales.

En lo conceptual, Aguirre y Barraza (2021) mencionaron que es un plan basado en la política educativa, donde se señala que los docentes impulsaban a

otros continuamente para mejorar en la práctica a través de la coordinación y aporte que promueva la resolución de problemas. A ello se sumó, Gómez y Flores (2021) los docentes y directores están involucrados en esta actividad que abarca aspectos curriculares y pedagógicos derivados de la enseñanza.

Jaramillo y Quintero (2021), lo definen como una demostración activa de integración y cooperación con otras personas, regiones y organizaciones para lograr objetivos comunes. Funciona para permitir que las personas desarrollen una actitud de compasión y empatía, para participar activamente en los intereses y procesos del grupo, lo que resulta en una conexión emocional. En política educativa, apoyar a los docentes con una visión común de cooperación para mejorar las prácticas docentes en las escuelas.

Arbañil (2019) la teoría muestra que la gestión de eventos a través de la cooperación crea un ambiente de aprendizaje académico y social enriquecedor y brinda alta satisfacción a toda la comunidad educativa. Además, la cooperación puede salvar valores como la unión y el trabajo duro que se han perdido en nuestra sociedad altamente competitiva e individualista. Así mismo, Molina y López (2019) otro punto importante a considerar es que quienes realizan este tipo de trabajo se encuentran en la misma situación; es decir, todos contribuyen a la creación de conocimiento, no hay un experto, pero todos contribuyen al logro de la meta establecida.

Así mismo, Gutiérrez y Sánchez (2021), el trabajo colegiado que también se considera una forma de cooperación o trabajo en equipo entre los diferentes miembros de una organización educativa, cobra cada vez más importancia y se considera una estrategia eficaz para promover mejoras en la enseñanza, la formación docente y la gestión. Esta sección explica su significado en base a la definición de comunidad de aprendizaje y trabajo en equipo y factores relacionados como el liderazgo educativo, la comunicación y la motivación del personal educativo.

Tyler et al. (2022) destacan la colaboración como una tarea profesional que contribuye a la satisfacción y valor en el trabajo en una cultura laboral unificada en el sector educativo, donde se define como comportamiento prosocial, solidario y de respeto. De esta situación se fomenta la identidad y el propósito común, surge la

difusión respetuosa de las ideas, la lealtad a un fin común y la apertura al debate y al desacuerdo de manera sana.

También Kaguhangire-Barifaijo y Nkata (2021) señalaron que este tipo de trabajo se lleva a cabo mutuamente entre colegas comprometidos con mantener un ambiente saludable y productivo como criterio clave para el progreso y el éxito. Todo el mundo de la educación, es decir, se considera una estructura multidimensional que toma en cuenta los aportes de todas sus partes constituyentes, lo que justifica la responsabilidad de los docentes de promover sus logros y compartir experiencias mutuas.

Para Martínez et al. (2019), es una verdadera forma de formación de grupos para intercambiar conocimientos e información, el fomento de las mejores formas de enseñar a los estudiantes con miras a mejorar o beneficiar la calidad de la educación. Así mismo, Krichesky y Murillo (2018) argumentaron que este es un método popular de toma de decisiones dirigido a optimizar el aprendizaje de los estudiantes y lograr mejoras en su trabajo diario. Además, Becerra et al. (2018), es un lugar de encuentro para docentes con el objetivo de reflexionar sobre su trabajo en el aula para abordar temas pedagógicos.

Para la dimensión liderazgo Cruz, Piñón y Toledo (2019) indicó que la persona está muy satisfecha con su liderazgo ya que le anima a asumir la responsabilidad, en cuanto a la capacidad de crear nuevos líderes elegidos entre los profesores con los que trabaja. Para López (2018) su misión es movilizar e influir en otros para expresar y realizar la visión de los propósitos compartidos de la escuela. Para la dimensión de la comunicación Cruz, Piñón y Toledo (2019) lo describió como factor fundamental para que el profesorado funcione con eficacia, promoviendo la comunicación horizontal y vertical proporcionando una coordinación necesaria entre el profesorado; por lo que el papel del líder es crear el nivel adecuado de comunicación que logre el intercambio de ideas favorables y beneficiosas para la institución educativa. Para López (2018) la comunicación es responsable de desarrollar la mejor estrategia para entregar información a las entidades responsables frente a una auditoría.

Para la dimensión coordinación Cruz, Piñón y Toledo (2019) señaló que el personal directivo es quien lidera las reuniones colegiadas con el objetivo de llevar a cabo la coordinación de los trabajos o eventos que lleva a cabo el docente; los

mismos que serán evidenciados dentro del tiempo establecido. Para la dimensión colaboración, Cruz, Piñón y Toledo (2019) es el proceso en el que los directivos y docentes trabajan juntos para realizar una actividad o fijarse una meta, además, todo trabajo colaborativo mejora en el instante en que los docentes forman equipos de trabajo y comparten las mismas actividades y responsabilidades.

Para la variable desarrollo profesional, se trabajó con la teoría de expectativas; donde cada pensador estudia sus creencias y alimenta sus expectativas con los acontecimientos futuros de su vida. Las acciones son el resultado de tus elecciones, y lo que eliges depende de tu perspectiva y creencias. Para Darling, Hyler y Gardner (2017) esto se caracteriza por la atención sistemática de promover la excelencia en la docencia, la investigación y la administración mediante la mejora de sus creencias y conocimientos que poseen en el curso del trabajo docente práctico.

A ello se suma, Hrastinski (2021) expuso que el desarrollo profesional está estrechamente relacionado con muchos esfuerzos de mejora escolar en todo el mundo. En los últimos años, la necesidad de brindar mayores oportunidades de desarrollo profesional fue en aumento, al mismo tiempo que se garantiza la calidad y la eficiencia del plan de estudios; también, Srinivasacharlu (2019) sustenta que el desarrollo profesional continuo se refiere a la frecuencia con la que los maestros reciben capacitación durante el año escolar. Además de cualquier capacitación inicial, también debe haber un proceso de seguimiento y documentación de las habilidades, el conocimiento y la experiencia que los maestros adquieren formal e informalmente en el trabajo documentando la experiencia, aprendizaje y aplicación.

Según Reis et al (2019) señaló que la profesión docente se puede lograr siempre que el docente demuestre sus habilidades reflexivo-críticas y analice su práctica para que pueda reconocer sus éxitos y áreas de mejora, y que su desarrollo continuará mientras enseñe. Según Pereyra et al., (2018) esto se enfocó en la teoría del racionalismo técnico, también conocida como teoría de la eficacia personal de Bandura, y describe que la teoría brinda pautas para orientar el perfil del docente, permitiéndole preparar lecciones con diferentes contenidos enfocados. Proporcionar una formación de calidad y promover la investigación del aprendizaje profesional y de los estudiantes; para lo cual, se toma en cuenta los niveles cognitivo, afectivo y motivacional.

Para Fernández (2020), el desarrollo profesional docente consiste en desarrollar sus competencias y habilidades con el fin de promover el desarrollo del aula, fortalecer los conocimientos de los estudiantes a través de su labor pedagógica, de modo que su desarrollo pueda adaptarse a las necesidades de los estudiantes. un estudiante. Tienes que comprometerte con el proceso de aprendizaje. A ello se suma, Campos (2015) quien determinó que la finalidad fue optimizar la práctica pedagógica, la formación y la profesionalización como aprendizaje continuo; enfoque como proceso de reflexión y puesta en práctica de la actividad profesional. Gómez (2015), refleja que el desarrollo profesional de un docente está fuertemente relacionado con las actividades que los docentes realizan en su lugar de trabajo, lo que indirectamente expresa la competencia didáctica, sus conocimientos, la autenticidad del aprendizaje y la enseñanza.

Según Feixas (2015), teóricamente, el desarrollo profesional docente consiste en una variedad de experiencias de aprendizaje y tareas planificadas y anticipadas por quienes hacen del tema una prioridad inmediata, así como actividades de reflexión., que han sido planificadas y previstas por quienes priorizan inmediatamente las materias. Tomelin y Rausch, (2021) el desarrollo profesional docente tiene una importante dimensión social, proceso que exige un trabajo cada vez más reflexivo, autónomo y colaborativo, por lo que requiere un proceso de aprendizaje y participación.

Del mismo modo, Bakieva et al (2019) señaló que el desarrollo profesional se caracteriza por el dinamismo y la capacidad de cambio, está contextualizado, de acuerdo a las realidades y complejidades, y está en armonía con el tiempo y el espacio. Asimismo, es una forma de práctica ya que se utilizan fondos y recursos para realizar actividades. Favaro y Lagos (2020) observan que cuando un docente se actualiza constantemente con estrategias modernas de enseñanza, su trabajo en el aula mejorará y su labor pedagógica producirá mejores resultados.

Para López (2021), el desarrollo profesional es considerado un proceso de mejora continua, que incluye el saber pedagógico, que incide en el fortalecimiento de las capacidades formativas de los estudiantes, fortaleciendo la relación entre etapas, componentes y condiciones a lo largo de la vida profesional; es decir, se considera una obra educativa. Martínez et al. (2016), este concepto está relacionado con los deberes funcionales de la profesión docente, los logros y

competencias socio pedagógicas, y ofrece estrategias para enriquecer los procesos pedagógicos y metodológicos relacionados con el proceso educativo y la enseñanza misma, lo que significa la movilización de las competencias y competencias profesionales de los docentes. Además de la participación responsable en la gestión de la formación, garantiza eficazmente el contenido del programa y gestiona de forma idónea el proceso formativo, promueve la participación de todos los miembros de la comunidad formativa, confirma su identidad profesional en su práctica.

Según Popova et al., (2022) el avance en la carrera profesional docente es un proceso que toma en cuenta las diferentes formas de aprender y el crecimiento continuo y personal que los docentes pueden lograr voluntariamente. Del mismo modo, Porras (2020) postula que el desarrollo profesional docente es considerado como crecimiento continuo dentro del ambiente institucional, desde la perspectiva de la gestión docente tecnológica, personal social y evidencias relacionadas con procesos críticos, reflexivos y autocríticos, en el sentido de que a continuación se describirán las tres dimensiones:

Para la dimensión desarrollo técnico pedagógico Porras (2020) lo define como el uso regular de herramientas y materiales educativos con el fin de utilizarlos y facilitar el uso de las capacidades de los escolares, teniendo en cuenta el propósito de aprendizaje propuesto y siendo bien conocidos en experiencias de aprendizaje importantes. Tomelin y Rausch (2021) lo definen como el proceso de aplicar sistemáticamente teorías de aprendizaje y hallazgos empíricos a programas educativos.

Para la dimensión desarrollo personal social, Porras (2020) sostuvo que ello tiene que ver con reconocer que uno tiene problemas, analizar críticamente esos problemas para mejorar su desempeño docente, así mismo, se refiere al proceso de reflexión ante algunos problemas potenciales, y considerar las sugerencias de otros docentes para ser más profesional. Tomelin y Raush (2021) las personas son responsables de sus propias vidas y buscan consciente y activamente mejorarse a sí mismas y a su entorno.

Y para la dimensión desarrollo institucional, Porras (2020) hace referencia a la participación de los docentes en relación con el crecimiento y fortalecimiento de su profesionalismo, que es su actitud proactiva frente a los diferentes desafíos, que

asumirán, como modelo a seguir, al considerar innovadores y regulares los procedimientos educativos, lo que debe incidir en la transformación de su desempeño en el ámbito escolar; así mismo, se requiere una presencia constante en las labores asignadas y los cursos propuestos por el MINEDU.

Para Tomalin y Raush (2021) es parte del proceso de cambio que influye en el crecimiento, progreso o estancamiento de las instituciones. Por tanto, quienes la dirigen deben conocer su desarrollo y los factores que influyen positiva o negativamente en ella. Facilita la comprensión del contexto (interno y externo), obligándolos a ver su avance como un proceso global continuo con gran flexibilidad.

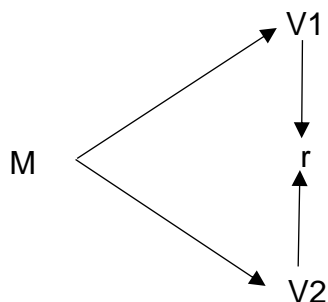
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se llevó a cabo un estudio de tipo básico; porque no se manipuló las variables solo se ratificaron y sostuvieron. Marconi (2016) en este tipo de investigación, el conocimiento existente se aplicó directamente para resolver problemas. El enfoque trabajado fue el cuantitativo que, según Hernández y Mendoza (2018) se centró en el análisis de la realidad o contexto a estudiar, conduciendo a resultados estadísticos que servirán de referencia a futuro. De igual forma, se aplicaron diseños descriptivos de correlación porque el objetivo fue el establecer el grado de correlación entre las variables. Desde un punto de vista descriptivo a medida que se aclararon las propiedades, fortalezas, peculiaridades, etc. de las variables estudiadas. Es decir, el objetivo fue profundizar en la teoría existente o proporcionar soluciones prácticas; así como, posibles respuestas a problemas sin crear nuevos enfoques teóricos o conceptuales.

El estudio fue no experimental; no hubo manipulación alguna de variables. En esta investigación el principal objetivo fue medir el grado de relación entre las variables mediante la cual conocimos, identificamos y analizamos si la correlación resultó positiva o negativa.

El esquema del estudio se representa en la siguiente figura:



Donde

- M : Muestra
- V1 : Trabajo colegiado
- V2 : Desarrollo profesional docente
- r Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo colegiado

Según Gutiérrez y Sánchez (2021), el trabajo colegiado que también se considera una forma de cooperación o trabajo en equipo entre los diferentes miembros de una

organización educativa, cobra cada vez más importancia y se considera una estrategia eficaz para promover mejoras en la enseñanza, la formación docente y la gestión.

Definición operacional: para este variable se planteó a 4 dimensiones: liderazgo, comunicación, coordinación, colaboración; empleándose como instrumento un cuestionario de escala Likert cuyas premisas fueron nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5) con el objetivo de extraer los datos necesarios de la muestra determinada.

Variable 2: Desarrollo profesional docente

Definición conceptual: Según Feixas (2015), el desarrollo profesional docente consiste en una variedad de experiencias de aprendizaje y actividades planificadas y anticipadas por quienes hacen del tema una prioridad inmediata; así como, las actividades de reflexión que han sido planificadas y previstas por quienes priorizan inmediatamente las materias.

Definición operacional: para esta variable se contó con 3 dimensiones: desarrollo técnico pedagógica, desarrollo personal social y desarrollo institucional; para este trabajo se empleó como instrumento un cuestionario de escala Likert cuyas premisas fueron nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), el cual fue puesto en práctica en la población determinada.

3.3 Población muestra y muestreo

3.3.1 Población

Hernández y Mendoza (2018) fue la unidad de análisis que se presentó en el estudio determinado; es decir, son elementos con características similares y relación particular de interés para el estudio. Por ende, la población para esta investigación serán docentes de Educación básica Regular de instituciones educativas de Lima.

Criterio de inclusión: Todos los docentes de EBR que pertenecientes a las instituciones educativas de Lima.

Criterio de exclusión: Docentes que no pertenecen a EBR de las instituciones educativas elegidas.

3.3.2 Muestra

Para Rodríguez (2016) la muestra se obtuvo a través del recojo de información a un subgrupo representativo, esto nos permitió generalizar nuestros

resultados. En otras palabras, evitar comprometer la representatividad y diversidad de la información disponible; por ende, se trabajó con una muestra de 100 docentes.

3.3.3 Muestreo

El muestreo de la investigación fue de tipo no probabilístico por simplicidad; por ende, los criterios para determinar la muestra fueron: todos los docentes de EBR de instituciones educativas de Lima, que pertenecen al mismo régimen laboral; en cuanto a la muestra, esta estuvo comprendido entre los damas y varones de 25 a 65 años,

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual consistió en una serie de preguntas planteadas a docentes seleccionados para que sus percepciones sobre las variables específicas puedan visualizarse durante el mismo período de tiempo.

3.4.2 Instrumento

Fueron cuestionarios relacionados a los objetivos de la investigación. Se aplicó dos cuestionarios con 20 ítems de escala de Likert. Para tal efecto, se solicitó el consentimiento informado a cada docente participante en la encuesta

3.4.3 Validez

El presente estudio tomó como referencia el cuestionario elaborado por Tittto Sullca Washington Constantino, ya que las preguntas estuvieron relacionadas directamente con las variables de estudio. Para la validez de los instrumentos, estos fueron presentados ante un juicio de expertos quienes cautelosamente los revisaron y analizaron, brindando la conformidad y veracidad de dichos instrumentos

3.4.4 Confiabilidad

Primero se realizó una prueba piloto a una muestra de 17 docentes de la cual se obtuvieron resultados que ayudaron a determinar la fiabilidad. Los instrumentos formulados se probaron bajo el indicador Alpha de Cronbach cuyos resultados fueron: Trabajo colegiado = 0.969 y el desarrollo profesional docente =0.747 demostrando un alto nivel de confiabilidad.

3.4.5 Unidad de análisis

Docentes de la institución educativa elegida.

3.5 Procedimientos

Se elaboraron las preguntas del cuestionario en un Formulario Google, donde se consideró el consentimiento informado de participar voluntariamente en la investigación; es importante señalar que ambos cuestionarios fueron distribuidos de manera anónima; así mismo, los datos recolectados cumplieron con la función de ser parte de la investigación; ambos cuestionarios fueron enviados a través del link a docentes de las diversas instituciones educativas de Lima

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el método analítico para detallar los resultados del estudio y el método descriptivo para identificar cada variable de estudio. Se utilizó el programa de estadística SPSS26 obteniendo el análisis de los datos recolectados, donde se analizarán los valores y la prueba de normalidad para determinar la prueba de correlación.

3.7 Aspectos éticos de la investigación

El estudio tuvo en cuenta la recopilación de información previamente aprobada por las entidades responsables, la información relevante se almacenó debidamente, se mantuvo el anonimato de los participantes; por otra parte, los resultados obtenidos fueron debidamente cotejados; finalmente, de acuerdo con el estilo APA, se siguieron los estándares académicos para correcta redacción.

IV.RESULTADOS

Tabla 1.

El trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023

		Desarrollo profesional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Trabajo colegiado	Deficiente	fi	9	15	1	25
		(%)	9%	15%	1%	25%
	Regular	fi	14	10	8	32
		(%)	14%	10%	8%	32%
	Eficiente	fi	10	19	14	43
		(%)	10%	19%	14%	43%
Total		fi	33	44	23	100
		(%)	33%	44%	23%	100%

La tabla 1 muestra los resultados, con respecto al cruce de las variables, concluyendo que partiendo del 100% (100) docentes que formaron parte de la investigación, el 43% (43) aseveraron que el trabajo colegiado fue eficiente, de donde se desprende que el 19% (19) ubicaron al desarrollo profesional en el rango regular; el 14% (14) en eficiente y el 10% (10) en deficiente; por otra parte, el 32% (32) aseguraron que el trabajo colegiado fue regular, y con ello se desprende que el 14% (14) se ubica en el rango de deficiente, el 10% (10) en regular y el 8% (8) en eficiente; finalmente, el 25% (25) determinaron que el trabajo colegiado fue deficiente y en el caso del desarrollo profesional este obtuvo que 15% (15) se ubicó en el rango regular, el 9% (9) en deficiente y el 1% (1) en el eficiente. Esto quiere decir que, los maestros durante las horas colegiadas deben reforzar puntos esenciales como el buen trato entre colegas, el trabajo en pares o equipos según el nivel o ciclo para unificar la temática a desarrollar con los docentes; mejorando el desarrollo profesional de cada docente con miras a fortalecer el trabajo dentro y fuera del aula en bienestar de la comunidad institucional.

Tabla 2.*El liderazgo y el desarrollo profesional docente*

		Desarrollo profesional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Liderazgo	Deficiente	fi	12	17	9	38
		(%)	12%	17%	9%	38%
	Regular	fi	9	14	2	25
		(%)	9%	14%	2%	25%
	Eficiente	fi	0	22	15	37
		(%)	0%	22%	15%	37%
	Total	fi	21	53	26	100
		(%)	21%	53%	26%	100%

La tabla 2, cruce del liderazgo con el desarrollo profesional, se concluyó que partiendo del 100% (100) docentes que formaron parte de la investigación, el 38% (38) aseveraron que el liderazgo fue deficiente, de donde se desprende que el 17% (17) ubicaron al desarrollo profesional en el rango regular; el 12% (12) en deficiente y el 9% (9) en eficiente; por otra parte, el 37% (37) aseguraron que el liderazgo fue eficiente, y con ello se desprende que el 22% (22) se ubica en el rango de regular y el 15% (15) en eficiente; finalmente, el 25% (25) determinaron que el liderazgo fue regular y en el caso del desarrollo profesional este obtuvo que 14% (14) se ubicó en el rango regular, el 9% (9) en deficiente y el 2% (2) en el eficiente. Por ende, un buen liderazgo ayuda a los docentes a desarrollar, coordinar y supervisar los diferentes trabajos pedagógicos dentro y fuera de la Institución Educativa.

Tabla 3.*La comunicación y el desarrollo profesional docente*

		Desarrollo profesional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Comunicación	Deficiente	fi	5	12	1	18
		(%)	5%	12%	1%	18%
	Regular	fi	0	19	21	40
		(%)	0%	19%	21%	40%
	Eficiente	fi	10	15	17	42
		(%)	10%	15%	17%	42%
	Total	fi	15	46	39	100
		(%)	15%	46%	39%	100%

En la tabla 3, con respecto al cruce de la comunicación con el desarrollo profesional, se concluyó que partiendo del 100% (100) docentes que formaron parte de la investigación, el 42% (42) aseveraron que el trabajo colegiado fue eficiente, de donde se desprende que el 17% (17) ubicaron al desarrollo profesional en el rango eficiente; el 15% (15) en regular y el 10% (10) en deficiente; por otra parte, el 40% (40) aseguraron que la comunicación fue regular, y con ello se desprende que el 21% (21) se ubica en el rango de eficiente y el 19% (19) en regular; finalmente, el 18% (18) determinaron que la comunicación fue deficiente y en el caso del desarrollo profesional este obtuvo que 12% (12) se ubicó en el rango regular, el 5% (5) en deficiente y el 1% (1) en el eficiente. Por ello, el docente mediante la comunicación para transmitir sus conocimientos; siendo él el único responsable de la enseñanza – aprendizaje que brinda a sus estudiantes, los mismos que serán compartidos en las reuniones colegiadas por áreas.

Tabla 4.*La coordinación y el desarrollo profesional docente*

		Desarrollo profesional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Coordinación	Deficiente	fi	14	5	3	22
		(%)	14%	5%	3%	22%
	Regular	fi	9	16	6	31
		(%)	9%	16%	6%	31%
	Eficiente	fi	17	4	26	47
		(%)	17%	4%	26%	47%
	Total	fi	40	25	35	100
		(%)	40%	25%	35%	100%

En la tabla 4, con respecto al cruce de la coordinación con el desarrollo profesional, se concluyó que partiendo del 100% (100) docentes que formaron parte de la investigación, el 47% (47) aseveraron que la coordinación fue eficiente, de donde se desprende que el 26% (26) ubicaron al desarrollo profesional en el rango eficiente; el 17% (17) en deficiente y el 4% (4) en regular; por otra parte, el 31% (31) aseguraron que la coordinación fue regular, y con ello se desprende que el 16% (16) se ubica en el rango de regular, el 9% (9) en deficiente y el 6% (6) en eficiente; finalmente, el 22% (22) determinaron que la coordinación fue deficiente y en el caso del desarrollo profesional este obtuvo que 14% (14) se ubicó en el rango deficiente, el 5% (5) en regular y el 3% (3) en el eficiente; esto quiere decir que, el docente lleva a cabo una coordinación adecuada dentro del equipo de trabajo gestionando y fomentando la continuidad y funcionamiento de las labores solicitados por los directivos y por las unidades de gestión respectiva.

Tabla 5.*La colaboración y el desarrollo profesional docente*

		Desarrollo profesional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Colaboración	Deficiente	fi	11	3	15	29
		(%)	11%	3%	15%	29%
	Regular	fi	6	13	18	37
		(%)	6%	13%	18%	37%
	Eficiente	fi	16	4	14	34
		(%)	16%	4%	14%	34%
	Total	fi	33	20	47	100
		(%)	33%	20%	47%	100%

En la tabla 5, con respecto al cruce de la colaboración con el desarrollo profesional, se concluyó que partiendo del 100% (100) docentes que formaron parte de la investigación, el 37% (37) aseveraron que la colaboración fue regular, de donde se desprende que el 18% (18) ubicaron al desarrollo profesional en el rango eficiente; el 13% (13) en regular y el 6% (6) en deficiente; por otra parte, el 34% (34) aseguraron que la colaboración fue eficiente, y con ello se desprende que el 16% (16) se ubica en el rango de deficiente, el 14% (14) en eficiente y el 4% (4) en regular; finalmente, el 29% (29) determinaron que la colaboración fue deficiente y en el caso del desarrollo profesional este obtuvo que 15% (15) se ubicó en el rango eficiente, el 11% (11) en deficiente y el 3% (3) en regular. Finalmente, la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa cumple un rol crucial en la mejora de la calidad educativa; todo ello, gracias al desarrollo de estrategias de enseñanza innovadoras, a la evaluación del rendimiento académico y algunos puntos que apoyen y mejoren todo lo referido a lo pedagógico y académico.

Análisis inferencial

El contraste de las hipótesis de la correlación del trabajo colegiado y el desarrollo profesional en docentes, presentando las hipótesis nula y alterna.

H0: El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023.

Hi: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023.

Tabla 6.

Correlación bivariada - El trabajo colegiado y el desarrollo profesional docentes.

				Trabajo colegiado	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	de	1,000	,871*
		Sig. (bilateral)			,004
		N		100	100
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	de	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)		,004	
		N		100	100

Según los resultados hallados del coeficiente Rho de Spearman resultó 0,871, indica la existencia de una correlación alta directa alta a un nivel de significancia del 1% (0,01) entre las variables. Por otra parte, la significancia bilateral resultó menor a 0,05 ($0,004 < 0,05$), aceptando la hipótesis alternativa; es decir, existe correlación entre las variables, concluyendo que aún mayor desarrollo de un trabajo colegiado evidencia un buen desarrollo profesional, lo que evidencia que la labor colegiada posee grandes beneficios sobre la gestión académica.

Tabla 7.

Correlación bivariada – Las dimensiones del trabajo colegiado y el desarrollo profesional docentes

		Desarrollo profesional	
Rho de Spearman	D1: Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,700*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	100
	D2: Comunicación	Coeficiente de correlación	0,832*
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	100
	D3: Coordinación	Coeficiente de correlación	0,754*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	100
	D4: Colaboración	Coeficiente de correlación	0,770*
		Sig. (bilateral)	0,003
		N	100

En consideración de la existencia de una relación alta y directa entre estas variables de estudio; se determinó que, las dimensiones de trabajo colegiado se relacionan en el desarrollo profesional (H1), para las hipótesis específicos, los resultados de Spearman= 0.700*; ,832*, 0.754*y 0.770*; concluyeron que, las dimensiones que conforman el trabajo colegiado están correlacionadas variable desarrollo profesional (p-valor<0,05). En conclusión, mientras se considere el liderazgo, la comunicación, la coordinación y la colaboración dentro del trabajo colegiado llevará a cabo un buen desarrollo profesional que beneficie a toda la comunidad educativa.

V. DISCUSIÓN

La investigación titulada “Trabajo colegiado y desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023”, presentó como objetivo general o propósito evidenciar la posible relación existente entre las variables el trabajo colegiado y el desarrollo profesional, seleccionando la prueba de Spearman para el análisis inferencial; donde se obtuvo una correlación de 0.871, permitiendo constatar que tal relación fue directa y que posee moderada potencialidad, es decir, que a mayor nivel de aceptación del trabajo colegiado, mayor nivel de desarrollo profesional de los docentes y viceversa.

Tales resultados poseen similitud con los resultados que ha obtenido por Salinas (2021) quien determinó la correlación entre el trabajo colegiado y la práctica docente, la correlación tuvo un valor de 0.944 para trabajo universitario y 0.987 para práctica docente según los valores de confiabilidad de Cronbach; así como, con los ubicados por Venezuela Condori, et al., (2023) cuyo propósito de su estudio fue averiguar en qué medida la competencia digital es relevante para el trabajo de los docentes; los resultados indican la existencia de una relación positiva según el coeficiente de correlación ($Rho=0,825$ y $p=0,000$, que está por debajo de 0,05); lo que significa que cuanto más se desarrolla la competencia digital, mayor es la eficiencia en el trabajo colegiado.

Aportando a lo mencionado, el trabajo colegiado se basa en la teoría de la Interdependencia social, el cual fue propuesto por Johnson y Jonhson, que según Paredes y Ramos (2020) creía que los procedimientos, el desarrollo profesional y las conclusiones de una persona en conjunto influyen en las acciones de los demás. Además, la teoría ofrece integración, ya que debe contar con unidades educativas que se empoderen, por ejemplo, utilizando tecnologías, herramientas y educación que les permitan proporcionar y apoyar sus metas y visiones de futuro, lo que también sucede durante la labor colegiada.

Además, sobre el desarrollo profesional se trabajó con la teoría de expectativas; donde cada pensador estudia sus creencias y alimenta sus expectativas con los acontecimientos futuros de su vida. Las acciones son el resultado de tus elecciones, y lo que eliges depende de tu perspectiva y creencias. Darling, Hyler y Gardner (2017) establecen que el desarrollo profesional docente se caracteriza por la atención sistemática de promover la excelencia en la docencia,

la investigación y la administración mediante la mejora de sus creencias y conocimientos que poseen en el curso del trabajo docente práctico.

En relación al objetivo específico 1, el cual se centró en determinar la relación entre el liderazgo y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023; del cual, se constató que, a partir del análisis de la prueba de Spearman, se evidenció que existe una relación entre la dimensión 1 y la variable, cuyo resultado fue significativo, de dirección positiva y de moderada, debido a que el coeficiente correlacional llegó a valorarse en 0.700*, lo cual ha permitido que se llegue a la conclusión que el liderazgo dentro de la institución educativa beneficia favorablemente el desenvolvimiento del desarrollo profesional de cada docente; pues conjuntamente con los directivos o coordinadores se llega a una meta consolidada.

Tal resultado se asemeja a lo ubicado por Paucará (2023) cuyos resultados mostraron una correlación de 0,662 entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional docente, la cual es moderadamente positiva, es decir, a más trabajo colegiado, mayor desarrollo profesional. A ello se suma, los resultados hallados por Sotelo, Olin y Bernal (2017) quienes se centraron en el objetivo de identificar las concepciones de trabajo colegiado de los integrantes de la academia; el principal resultado muestra que muchos de estos espacios están destinados a planes de gestión; así mismo se estableció que el trabajo colegiado favorece la independencia profesional.

En relación al objetivo específico 2, el cual se centró en determinar la relación entre la comunicación y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023; del cual, se pudo constatar que, a partir del análisis de la prueba de Spearman, se evidenció que existe una relación entre la dimensión 2 y la variable, siendo esta significativa, de dirección positiva y de moderada, debido a que el coeficiente correlacional llegó a valorarse en 0.832*, lo cual ha permitido que se llegue a la conclusión que el docente mediante la comunicación para transmitir sus conocimientos; siendo él el único responsable de la enseñanza – aprendizaje que brinda a sus estudiantes, los mismos que serán compartidos en las reuniones colegiadas por áreas.

Tal resultado se asemeja a lo ubicado por Candelario (2023) quien estableció combinar las herramientas digitales con el desarrollo profesional docente a través de un adecuado diseño transversal no experimental. Los resultados muestran claramente que las plataformas digitales muestran un 57,5% de lo que consideran normal, un 38,8% de buen nivel y un 3,8% de mal nivel, así como la variable desarrollo profesional docente muestra un 52,5% de lo normal, nuevamente un 40% de buen nivel y el 7,5% muestra mal nivel. Se concluyó un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,618 para las variables de estudio; además de ser significativa en 000, se mostró una pequeña correlación positiva, indicando significación entre las dos variables.

En relación al objetivo específico 3, el cual se centró en determinar la relación entre la coordinación y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023; del cual, se pudo constatar que, a partir del análisis de la prueba de Spearman, se evidenció que existe una relación entre la dimensión 3 y la variable, siendo esta significativa, de dirección positiva y de moderada, debido a que el coeficiente correlacional llegó a valorarse en 0.754*, lo cual ha permitido que se llegue a la conclusión que el docente lleva a cabo una coordinación adecuada dentro del equipo de trabajo gestionando y fomentando la continuidad y funcionamiento de las labores solicitados por los directivos y por las unidades de gestión respectiva.

Tal resultado se asemeja a lo ubicado por Acevedo (2020), quien propuso determinar la relación entre trabajo colegiado y una institución del distrito de Casca; finalmente, aplicando la prueba del coeficiente de correlación de Pearson, el nivel de correlación entre trabajo colegiado universitarias y la práctica docente tuvo un valor r de 0,59, lo que significa que existe una correlación regular y moderada entre las variables. Concluyendo la existencia de correlación entre las variables.

En relación al objetivo específico 4, el cual se centró en determinar la relación entre la colaboración y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas de Lima, 2023; del cual, se pudo constatar que, a partir del análisis de la prueba de Spearman, se evidenció que existe una relación entre la dimensión 4 y la variable, siendo esta significativa, de dirección positiva y de moderada, debido a que el coeficiente correlacional llegó a valorarse en 0.770*, lo cual ha permitido

que se llegue a la conclusión que la colaboración dentro de la institución educativa beneficia favorablemente el desenvolvimiento del desarrollo profesional de cada docente; pues conjuntamente con los directivos o coordinadores se llega a una meta consolidada.

Tal resultado se asemeja a lo ubicado por Galeano (2023) quien presentó como objetivo analizar el surgimiento del desarrollo profesional docente y el trabajo colegiado bajo la gestión de las instituciones educativas, las investigaciones confirman que el desarrollo profesional de los docentes y el trabajo colaborativo bajo el liderazgo de los directores se basa en el respeto a la individualidad de cada docente, en la ayuda mutua para comprender la enseñanza y el aprendizaje desde la experiencia y la reflexión conjunta; garantizando la autonomía profesional de los docentes, así como la interdependencia con los socios.

Aportando conceptualmente a las dimensiones trabajadas en cada objetivo, se puede citar a Cruz, Piñón y Toledo (2019) quienes indicaron que una persona está satisfecha con su liderazgo ya que le anima a asumir la responsabilidad, en cuanto a la capacidad de crear nuevos líderes elegidos entre los profesores con los que trabaja; para la dimensión comunicación, lo describen como factor fundamental para que el profesorado funcione con eficacia, promoviendo la comunicación horizontal y vertical proporcionando una coordinación necesaria entre el profesorado; por lo que el papel del líder es crear el nivel adecuado de comunicación que logre el intercambio de ideas favorables y beneficiosas para la institución educativa.

Para la dimensión coordinación, señalaron que el personal directivo es quien lleva a cabo las diferentes reuniones colegiadas con el propósito de coordinar la labor que los docentes van a desarrollar; tal proceso de coordinación debe evidenciar la determinación de los propósitos y el establecimiento de las actividades que se deben atacar dentro del tiempo establecido; y para la dimensión colaboración, lo describen como el proceso en el que los directivos y docentes trabajan juntos para realizar una actividad o fijarse una meta, además, todo trabajo colaborativo se fortalece en el instante en que los docentes forman equipos de trabajo y comparten las mismas actividades y responsabilidades.

Finalmente, el trabajo colegiado garantiza que la experiencia de aprendizaje se organice de acuerdo a las características, intereses y necesidades de aprendizaje de los estudiantes, y que se informe y evalúe el desarrollo de sus habilidades; para ello, es importante fomentar un entorno de colaboración, comunicación, escucha, intercambio e interés compartido, basado en la participación comprometida y democrática. El trabajo colegiado requiere un equilibrio entre sentimientos, pensamientos y acciones. Lo anterior, sin duda, nos hace pensar en la medida en que los docentes son capaces de equilibrar los elementos mencionados. Desde una proposición teórica, la organización de servicios es altamente dependiente del operador, ya que la experiencia del usuario puede aumentar, disminuir o fallar dependiendo de la disposición, potencial y objetivos de los miembros de la organización.

Los maestros pueden ser promovidos en base a su experiencia, habilidades y capacidades; el desarrollo docente es, sin duda, uno de los aspectos más importantes del funcionamiento de una institución educativa; a su vez, debe ser capaz de dominar los aspectos formales; pero, hay que ser conscientes de que el desarrollo profesional es ante todo una palanca de motivación y compromiso para conseguir nuestro objetivo: que todos los niños puedan y deban aprender. Mientras que el desarrollo profesional se refiere a actividades que desarrollan la competencia, especialización y otras cualidades de un docente

VI. CONCLUSIONES

Primera: El trabajo colegiado se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes, donde la relación fue valorada como moderada ($Rho= 0.871$), por ende, se llegó a afirmar que, los maestros durante las horas colegiadas refuerzas sus potenciales académicos con el objetivo de mejorar su desarrollo profesional por el bienestar de la comunidad institucional.

Segunda: El liderazgo se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes, donde la relación fue valorada como moderada ($Rho= 0.700$), por ende, se llegó a afirmar que el liderazgo dentro de la institución educativa beneficia favorablemente el desenvolvimiento del desarrollo profesional de cada docente; pues conjuntamente con los directivos o coordinadores se llega a una meta consolidada.

Tercera: La comunicación se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes, donde la relación fue valorada como moderada ($Rho= 0.832$), por ende, se llegó a afirmar que el docente mediante la comunicación para transmitir sus conocimientos; siendo él el único responsable de la enseñanza – aprendizaje que brinda a sus estudiantes, los mismos que serán compartidos en las reuniones colegiadas por áreas.

Cuarta: La coordinación se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes, donde la relación fue valorada como moderada ($Rho= 0.754$), por ende, se llegó a afirmar que el docente lleva a cabo una coordinación adecuada dentro del equipo de trabajo gestionando y fomentando la continuidad y funcionamiento de las labores solicitados por los directivos y por las unidades de gestión respectiva.

Quinta: La colaboración se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes, donde la relación fue valorada como moderada ($Rho= 0.770$), por ende, se llegó a afirmar que la colaboración dentro de la institución educativa beneficia favorablemente el desenvolvimiento del desarrollo profesional de cada docente; pues conjuntamente con los directivos o coordinadores se llega a una meta consolidada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al personal directivo de la institución educativa pública, se le sugiere como recomendación desarrollar procesos por los cuales los docentes se comprometan a cumplir con su labor en beneficio del trabajo colaborativo y responsable, y de esa manera todos se beneficiarán.

Segunda: Al personal directivo de la institución educativa, promover entre sus docentes el mayor uso del liderazgo óptimo y empático; puesto que estamos inmersos en una sociedad donde debemos compartir todo tipo de aprendizaje entorno al objetivo de lograr una mejora en la calidad de los aprendizajes.

Tercera: A los docentes, incidir en la mejora de la comunicación entre compañeros, lo que se espera contribuya a la aplicación convincente de estrategias y técnicas de comunicación, respetando las opiniones, ideas e informaciones de todos los miembros del equipo docente, con el objetivo de promover el diálogo, llegando a consensos.

Cuarta: A los futuros investigadores la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional fue explicada en este estudio, por lo que es deseable realizar investigaciones encaminadas a fortalecer el trabajo dentro y fuera de la institución educativa.