



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo colegiado y desarrollo profesional en docentes de una
institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022**

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

AUTOR:

Ttito Sullca, Washington Constantino (orcid.org/0000-0003-2700-1487)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi mamita Teresa, a mi esposa Brígida y mis hijos Melissa y José que fueron mi gran fortaleza y motivación que en cada tramo de la investigación me brindaron su apoyo incondicional para lograr mi ansiada aspiración.

Agradecimiento

Al Divino Hacedor por darme la salud y haberme permitido culminar esta nueva etapa de mi vida. A la universidad César Vallejo por brindarme esa grandiosa oportunidad y las facilidades de estudiar la maestría.

A los docentes catedráticos de la UCV que con su experiencia aportaron en mi formación académica; de manera especial al Dr. Luis Daniel Moran Ramos, que con su acertada orientación y paciencia llevó a concluir la presente investigación.

Al director y docentes colegas de la IE “Inmaculada Concepción” del distrito de Sicuani quienes brindaron la información requerida para el presente estudio.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	56

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población	23
Tabla 2. Baremo de las variables y dimensiones	27
Tabla 3. Cruce entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional	29
Tabla 4. Cruce entre el trabajo colegiado y el desarrollo técnico pedagógico	30
Tabla 5. Cruce entre el trabajo colegiado y el desarrollo personal social	31
Tabla 6. Cruce entre el trabajo colegiado y el desarrollo institucional	32
Tabla 7. Prueba de normalidad	33
Tabla 8. Relación del trabajo colegiado y el desarrollo profesional	35
Tabla 9. Relación del trabajo colegiado y el desarrollo técnico pedagógico	36
Tabla 10. Relación del trabajo colegiado y el desarrollo personal social	37
Tabla 11. Relación del trabajo colegiado y el desarrollo institucional	38

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022. Considerando como proceso metódico, un tipo de trabajo aplicado, de enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, nivel correlacional y de diseño no experimental, donde la población fue conformada por 77 docentes y la muestra fue de carácter censal, además, para recopilar los datos de ambas variables se seleccionó como técnica a la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios, que se han validado por tres expertos y de 0.947 y 0.918 de coeficiente de confiabilidad respectivamente, aseverando que ambos cuestionarios son altamente confiables. Sobre los resultados, con el soporte en la prueba de Spearman, se constató que existe relación altamente significativa, directa y de moderada potencia, porque la significancia fue de 0.000 y el coeficiente correlacional de 0.587, lo cual llevó a concluir que a mayor nivel de trabajo colegiado entonces se evidencia mayor nivel de desarrollo profesional y viceversa.

Palabras clave: Trabajo colegiado, desarrollo profesional, desempeño docente.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between collegial work and professional development in teachers of educational institution in Sicuani, Cusco, 2022. Considering as methodical process, a type of applied work, quantitative approach, hypothetical-deductive method, correlational level and non-experimental design, where the population consisted of 77 teachers and the sample was of census character, in addition, to collect the data of both variables was selected as a survey technique and the instruments were two questionnaires, which have been validated by three experts and 0.947 and 0.918 reliability coefficient respectively, asserting that both questionnaires are highly reliable. On the results, with the support of Spearman's test, it was found that there is a highly significant relationship, direct and of moderate power, because the significance was 0.000 and the correlation coefficient was 0.587, which led to conclude that the higher the level of collegial work, the higher the level of professional development and vice versa.

Keywords: Collegial work, professional development, teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el ambiente internacional, en las entidades educativas de Durango, México, se maneja una comunicación que aparentemente es frecuente su uso y dominio evidente de los profesores, pero según Aguirre y Barraza (2021) cuando se trata del trabajo colegiado se puede interpretar de manera diversa, lo cual implica un problema para que se desarrollen los trabajos de manera conjunta y se muestre el privilegio de labor individual como práctica que atomiza y debilita los procesos colaborativos.

Además, desde la perspectiva de Correa-Díaz et al. (2019) aseveraron que cada entidad escolar es diferente, porque cada docente llega a interactuar con los escolares para fomentar el aprendizaje y tomar una decisión a partir de la demanda de una sociedad globalizada, en tal sentido, producto de tal interacción se pretende aportar al desarrollo de los escolares mediante la comparación, conexión y con el uso de una estructuración comunicativa apropiada, apoyada por planeaciones anticipadas del actuar educativo, que es un problema porque tal labor no se trabaja de manera conjunta y no se gestiona apropiadamente la práctica pedagógica porque no se toma en consideración la demanda y necesidad de los escolares, lo cual es evidente porque no apoya al desarrollo profesional docente.

De similar modo, Delgadillo (2019) aportó mencionando que se observa grandes problemas que enfrenta la política educativa de diversos países del mundo, relacionado en la mejora del desempeño del profesorado y por ende en su desarrollo profesional dentro de sus ambientes de trabajo, incidiendo en el diseño de métodos para la promoción de la labor colegiada, mediante reformas de educación básica enfatizando trabajos en equipo y reuniones colegiadas, asimismo, se evidencia que los profesores forman parte de la problemática debido a su baja preparación, comportamiento, baja participación escaso compromiso y poca dedicación incidentes en la imposible superación de desigualdad escolar.

Además, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura - UNESCO (2020) mencionó que se debe desarrollar políticas de que incidan sobre la promoción de un conjunto de actividades de formación continua robustas y que mantengan coherencia con la necesaria gestión para aplicarse efectivamente, debido a una evidente desigualdad de colmar la brecha sobre el

acceso a un servicio educativo de alta calidad que necesita de una propuesta sólida y de un compromiso consistente que fortalezca la consolidación del desarrollo del profesionalismo docente e incida sobre la propuesta de procesos de innovación educativa y de calidad que apoyen al desarrollo de las competencias de los escolares.

En cuanto al ambiente nacional, el Ministerio de Educación - MINEDU (2021) manifestó que para que exista una buena propuesta educativa, se deben conformar diversos comités y uno de ellos es la de gestión pedagógica, porque es evidente que se necesite gestionar las prácticas asociadas al cumplimiento del compromiso orientado a la promoción del aprendizaje y desarrollo del profesionalismo de los profesores, lo cual es de necesidad para promover procesos más conscientes y evidentes para el fomento de fortalecimiento de las competencia de los escolares, pero tales comités solo se encuentran en papel debido que los profesores que lideran el comité de gestión pedagógica no toman en serio su labor, porque no inciden sobre la orientación de los diseños y organización de los procesos educativos, asimismo, no fomenta el interaprendizaje ni reuniones colegiadas con eficiencia y no realiza el monitoreo y acompañamiento debido para la adecuada planeación y adaptación curricular.

Asimismo, Gutiérrez y Sánchez (2022) mencionaron que la comunidad educativa debe de caracterizarse y principalmente generar una propuesta compartida de trabajo colegiado que evidencia procesos de reflexión de la acción y conducta visibilizada dentro de los ambientes escolares, permitiendo que cada miembro sea protagonista y se comprometa con su trabajo, por ello, es necesario que se promueva trabajos de manera colaborativa y se tomen decisiones que se enfoquen en el abordaje y concreción de los propósitos y metas que se tiene en común, bajo la dirección de un buen líder pedagógico, que refuerce la ausencia de comunicación y motivación de parte del profesorado, que son particularidades que inhiben un apropiado desarrollo de las reuniones colegiadas.

Desde el ambiente local, en una entidad educativa de Sicuani, la insuficiente comunicación entre colegas y malos procesos de motivación de los profesores, la poca integración y espíritu de trabajar de manera colaborativo, la no asistencia a las reuniones colegiadas, la no asunción de compromiso, y la no integración a la

propuesta educativa y dinamismo institucional son algunos factores que inciden sobre el ineficiente trabajo colegiado, además, la no precisada propuesta a la demanda y necesidad escolar, las obsoletas prácticas pedagógicas en los ambientes escolares, el bajo apoyo motivacional a los escolares y la falta de preparación docente, vienen a ser algunas de las causalidades evidentes al manejar de manera inadecuada las propuestas de formación docente para un buen desarrollo profesional.

Por tal motivo, se llegó a proponer como problema general: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022?, y de tal propuesta se identificó como problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022?; (2) ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022?; y (3) ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo institucional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022?

En cuanto a la justificación, desde lo teórico, se llegó a dar debido que se realizó búsquedas constantes de especialización del saber de relevante trascendencia sobre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional, con el propósito de redactar un sustento teórico que posee gran robustez y consistencia, que posteriormente, va a utilizarse para el enriquecimiento de futuros trabajos que aborden los temas tratados, por tal situación, a futuro puede considerarse en otras investigaciones, asimismo, a partir de la propuesta de dimensiones de Cruz (2014) se va llegar a cuantificar al trabajo colegiado, y se similar modo a partir de lo investigado por Porras (2020) para hacer lo propio con la variable desarrollo profesional docente.

De similar manera, se justificó desde lo práctico, porque a partir se identificaron las dimensiones de los fenómenos a estudiar, los cuales se cuantificaron con el fin de presentar su estado actual del trabajo colegiado y el desarrollo profesional, con la finalidad de brindar esa información para que con anticipación se tomen en cuenta la trascendencia de brindar soporte y fortalecer tales percepciones, lo cual va a proporcionar un gran beneficio a los profesores

incidiendo sobre su práctica pedagógica y fortalecimiento la propuesta educativa.

Desde lo metodológico, se justificó, porque a partir de una estructuración metodológica cuantitativa, de tipo aplicado y de alcance correlacional, se pretende evidenciar la asociación y consistencia del trabajo colegiado y el desarrollo profesional, corroborando las hipótesis planteadas a partir del contraste mediante pruebas de incidencia estadística, además, se justificó porque se construyeron dos cuestionarios con el propósito de cuantificar a los fenómenos a investigar, los cuales con motivo de proporcionarle objetividad y fiabilidad, incidiendo sobre la disminución de error y sesgo de información va a validarse y también a determinar la confiabilidad de los mismos.

De igual manera, se ha propuesto como objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022, de tal propuesta se ha establecido como objetivos específicos: (1) Establecer la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022, (2) Establecer la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022; y (3) Establecer la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo institucional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022.

Finalmente, se ha establecido como hipótesis genera: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022; y de tal afirmación se plantaron como hipótesis específicas: (1) El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022; (2) El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022; y (3) El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al ámbito internacional, se consideró lo investigado por Thahir et al. (2021) quienes han llegado a establecer el vínculo del desarrollo profesional y la desempeño de los profesores, haciendo uso de un método de carácter cuantitativo, y de profundidad correlacional, donde la muestra estuvo conformada por 60 profesores de secundaria de Gowa Regency, de Sulawesi, en Indonesia, donde para recabar información se llegó a edificar un cuestionario el cual se validó y también se determinó la confiabilidad del mismo. En referencia a los resultados, se evidenció que el desarrollo profesional evidenció haber obtenido una media de 2.47 con un porcentaje de 66.8 % en la categoría regular, además con soporte en la correlación de Pearson se calificó que la significación fue de 0.001, y que la relación se valoró en 0.402, llegando a afirmar que existe relación positiva y de considerable categoría entre las variables, es decir, que el desarrollo profesional de los profesores en niveles elevados permite apreciar un aumento en el desempeño de los mismos dentro de los ambientes escolares.

Asimismo, el trabajo de Ochoa (2021) logró establecer la influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los profesores de una escuela del Ecuador, donde el trabajo estuvo sustentado bajo el proceso metódico, cuantitativo, de tipo aplicado y de nivel explicativo, donde la muestra la integraron 40 profesores siendo esta de carácter censal, la cual mediante la construcción y propuesta de dos cuestionarios se pudo recabar datos de las variables, validados con anticipación por expertos y de alta confiabilidad debido al procesamiento de los datos con el coeficiente de Cronbach. Referente a los resultados, se pudo constatar que el 25.0 % de los profesores mencionó que la gestión pedagógica posee regular desarrollo, 2.5 % que sus procesos son eficientes y el 72.5 % que son inadecuados y sobre el análisis inferencial, se evidenció que la significación llegó a valorarse en 0.000 y el vínculo en 0.748, confirmando que existe asociación positiva y de muy alta potencia y el R², señaló que el 67.2 % de la gestión pedagógica es a causa del trabajo colaborativo que realizan los profesores.

En cuanto a lo investigado por Gul et al. (2021) se consideró porque determinaron el vínculo del desarrollo profesional y el impacto en el resultado de aprendizaje de los escolares a través de la aplicación efectiva de estrategias de

enseñanza en escuelas metropolitanas de Lahore, en Pakistán, donde la profundidad del estudio fue correlacional y de carácter cuantitativo, donde la muestra de estudio fue integrada por 100 profesores seleccionados por muestreo aleatorio simple, a quienes para llegar a recabar información se edificó dos cuestionarios con 19 y 18 ítems respectivamente, donde se llegaron a validar y también a establecer la confiabilidad de los mismos con sustento en el coeficiente de Cronbach. Respecto a los resultados, mediante la prueba de Pearson, se llegó a constatar que el desarrollo profesional de los profesores se asocia con las estrategias de instrucción, de manera directa y de alta potencialidad, porque la significación fue de 0.000 y la asociación de 0.737, por tal motivo, se llegó a concluir que la promoción de procesos de formación que aporten a la consolidación y empoderamiento de la profesionalidad de los profesores aporta a manifestar altos niveles de desempeño al utilizar las estrategias de instrucción.

De similar modo, el trabajo de Cabrera-Abad et al. (2020) determinaron el vínculo del trabajo colaborativo y la asociación social en una entidad educativa de Azogues, en Ecuador, cuya estructura metódica, fue de enfoque mixto, y de alcance correlacional, la cual contó con una muestra de 35 profesores a quienes se les han formulado 8 interrogantes, mediante la aplicación de dos cuestionarios validados por expertos y de 0.717 de confiabilidad al procesar la información recabada por el coeficiente de Cronbach. En referencia a los resultados, el 77.1 % de los profesores no aplica un trabajo colaborativo y el 22.9 % si lo aplica, y en referencia al resultado inferencial, se evidenció que la significación fue de 0.421 y un valor de Chi² de Pearson de 1.728, lo cual permitió visualizar que no existe asociación entre las variables, porque el profesorado aplica de manera tradicional un trabajo colaborativo, pese a poseer conciencia sobre la inclusión escolar, que se enfoca en atender la necesidad educativa de los escolares.

Finalmente, en cuanto a los antecedentes internacionales, se consideró la investigación de Pesantez-Arcos et al. (2020) porque establecieron el vínculo del trabajo colaborativo y la herramienta digital para el fomento del proceso educativo desde la participación de los profesores de bachillerato de Cuenca, Ecuador, basándose en un trabajo descriptivo y de diseño no experimental, de tipo básico, cuya población fue integrada por 13 profesores y la muestra de tipo censal, la cual

para recabar información se aplicaron dos cuestionarios valorado mediante una escala Likert, conformada por 13 interrogantes los cuales se llegaron a validar por especialistas y mediante una prueba piloto se calculó la confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach. En referencia a los resultados, el 9.8 % calificó muy frecuente la dificultad al trabajar colaborativamente, 25.5 % frecuente dificultad, 39.2 % ocasionalmente y 25.5 % rara vez, además a partir del análisis inferencial se constató que la significación fue de 0.011 y la relación de Chi² de Pearson de 25.817, concluyendo que existe vínculo entre el apoyo de los profesores para el fomento del trabajo colaborativo y la dificultad de los escolares para realizarlo mediante la web, haciendo factible la especulación que la herramienta usada por los docentes para crear ambientes de labor colaborativo no posee resultado favorable debido que evidencia la ocasión de dificultad entre los escolares.

Respecto al ámbito nacional, se llegó a considerar lo investigado por Guizado et al. (2019) porque determinaron la relación de las competencias digitales con el desarrollo profesional de los profesores que laboraron en dos entidades educativas de los Olivos, ubicado en Lima, donde el proceso metodológico fue de tipo básico y de profundidad investigativa correlacional, además, se contó con 100 profesores que fueron parte de la muestra y que respondieron a las interrogantes propuestas en dos cuestionarios para recabar datos de las variables, siendo estas validadas por especialistas y de 0.770 y 0.750 de confiabilidad respectivamente. Además, en referencia a los resultados, se llegó a aseverar que el desarrollo profesional posee una valoración de 54.0 % para el nivel moderado y de 46.0 % para el alto, asimismo, según la estadística de Spearman, se verificó que la significación se valoró en 0.000 y el valor de relación fue de 0.416, aseverando que la asociación fue positiva y de categoría considerable, por ello, se llegó a concluir que el incremento de nivel de la competencia digital manifiesta incremento en el desarrollo profesional de los profesores.

La investigación de Diaz y Santos (2021) evidenciaron haber determinado el vínculo del trabajo colegiado con la gestión académica desde la perspectiva de los profesores de dos entidades educativas de San Juan de Lurigancho, en Lima, donde la estructuración de la metodología, consideró un trabajo básico y de profundidad correlacional, asimismo, se contó con una participación de 104

profesores, llegando a escogerse de manera intencional. Además, para que se mida a las variables se usaron dos cuestionarios, valorado por escala Likert, que suman un total de 49 interrogantes, los cuales se validaron sus cualidades a partir del juicio de especialistas y la confiabilidad fue valorada en 0.964 a partir de procesar la información mediante el coeficiente de Cronbach. En referencia a los resultados, se constató que la significación de la prueba de Spearman fue de 0.000 y la relación de 0.661, lo cual permitió que se afirmara que existe vínculo entre el trabajo colegiado con la gestión académica, siendo esta positiva y de considerable fortaleza, por tal motivo, se concluyó que las reuniones de trabajo colegiado inciden sobre la gestión académica fortaleciendo la práctica pedagógica del profesorado.

También Zavaleta (2019) llegó a establecer el vínculo del trabajo colegiado y la práctica pedagógica de los profesores de cuatro instituciones educativas de Trujillo, donde la edificación metódica fue de carácter cuantitativo, de tipo básico y de profundidad correlacional, contando con una población integrada por 115 profesores y una muestra de carácter censal debido a la intención del investigador por recabar la perspectiva de todos. Asimismo, se elaboraron dos cuestionarios para medir a las variables, los cuales han sido validados por especialistas y de buena confiabilidad al procesar la información mediante el coeficiente de Cronbach. En cuanto a los hallazgos, se ha dado a conocer que el 0.9 % del profesorado aseveró que el trabajo colegiado posee deficiencias, 5.2 % fue regular, 54.8 % bueno y 39.4 % excelente, en cuanto al análisis inferencial, se evidenció que la significación tuvo un puntaje de 0.000 y la relación en 0.330, lo cual llevó a concluir que tal relación fue positiva y de baja potencia, donde si se desarrollan reuniones colegiadas de manera periódica entonces la práctica pedagógica va ser fortalecida.

De similar manera, se consideró el estudio de Nayhua (2022) porque estableció el vínculo del trabajo colaborativo y el acompañamiento de los profesores de las entidades educativas de Arequipa, donde el estado metódico fue de alcance correlacional, de tipo aplicado y de enfoque cuantitativo, siendo la muestra integrada por 105 profesores seleccionados de manera intencional, a quienes se les aplicó para recabar la información sobre las variables dos cuestionarios, que con tiempo de anticipación se han validados por especialistas y de alta confiabilidad porque se procesó la información recogida con el coeficiente de Cronbach. Sobre

los resultados, el 56.2 % de docentes calificó al trabajo colaborativo en desarrollo medio y el 43.8 % en alto, en cuanto a los resultados inferenciales, se evidencio que la significación se valoró en 0.000 y el vínculo en 0.723, permitiendo afirmar que existe vínculo entre las variables, positivo y de muy considerable resistencia, por ello, se aseveró que un buen trabajo colegiado aporta al desarrollo de estrategias de acompañamiento pedagógico sobresalientes.

Concluyendo los antecedentes, se ha considerado el trabajo Jimenez (2019) porque determinó la vinculación del acompañamiento pedagógico y el desarrollo profesional de los profesores de entidades escolares de Barranca, ubicado en Lima, donde el proceso metódico se basó en un trabajo básico y de alcance correlacional, donde para recabar información de las variables se construyeron dos cuestionarios aplicados a los 117 profesores que formaron parte de la muestra determinado por medios aleatorios de tipo simple, además manifestar que tales cuestionarios se llegaron a validar por especialistas y de considerable confiabilidad. En referencia a los resultados, el 0.9 % de los profesores manifestó que el desarrollo profesional fue bajo, 35.9 % en nivel medio y 63.2 % alto, además, con soporte en el Rho de Spearman, se estableció que la significación de la asociación prevista fue de 0.000 y la relación se valoró en 0.663, llegando a aseverar que existe relación, y que es positiva y de considerable categoría, de tal forma se concluyó que el desarrollo de los niveles del acompañamiento pedagógico permite apreciar un alto desarrollo de la profesionalidad de los profesores.

En cuanto al paradigma, la presente investigación se ha alineado al positivismo, debido que considera un modelo hipotético deductivo del conocimiento basado en verificar los supuestos a priori en el instante de operacionalizar a los fenómenos de estudios y las medidas, proyectándose a hacer uso de tal conocimiento generado para informar y aportar al avance de las ciencias, es decir, que todo estudio alineado al paradigma positivista se enfoca en establecer relaciones por medio del enfoque cuantitativo, apoyando a los resultados con bases empírica de muestras grandes (Park et al., 2019).

Resulta oportuno mencionar, que el soporte teórico para el estudio del trabajo colegiado, se da a partir de la toma en consideración de la Teoría de la Actividad y Trabajo Colaborativo, la cual emergió debido a la intención de buscar

una explicación de la concientización de la persona, tomando en cuenta el vínculo intersubjetivo y la mediación semiótica que involucra tal asociación, el cual permite que se distinga acciones de subjetividad del trabajo colaborativo, lo cual permite que se encuentre una unidad mínima para que se pueda proporcionar una explicación de lo complejo de los procedimientos psicológicos que se encuentran involucrados (Espinoza et al., 2021). Cabe precisar, que la presente teoría aporta a la introducción de una necesidad de prestigio a partir de la consideración de diversas perspectivas y punto de vista de los que integran un equipo, manifestando que tales problemáticas y posibles tensiones que se suscitan permiten que se analice la capacidad de agencias transformacionales que tales contradicciones pueden darse durante el trabajo colaborativo.

También se ha considerado la Teoría de la Carga Cognitiva, para sustentar el estudio del trabajo colegiado, porque la teoría postula que se puede incidir en la generación de una gran gama de efectos instructivos, los cuales inciden sobre la eficiencia y eficacia del trabajo y aprendizaje colaborativo, que puede tener asistencia por los ordenadores o cara a cara, asimismo, una omisión de la presente teoría solo es ocupada esporádicamente en ciertos detalles que posee el trabajo colaborativo, como la conceptualización de una memoria de labor en conjunto al momento que se colabora con problemáticas que se encuentran asociadas a trabajos transactivos y al costo concomitante que es inherente al proceso de colaboración (Kirschner et al., 2018).

Asimismo, en referencia a la base conceptual, el trabajo colegiado se refiere como un trabajo necesario para toda entidad escolar, el cual implica rebasar el supuesto que subyace a la perspectiva sobre una labor colectiva o coordinada (Díaz y Santos, 2021), es decir, que si la labor docente es conjunta, entonces se debe considerar a todo quien conforma un equipo en similar circunstancia, de pares y entre colegas, y es coordinado, porque estudio en grupo aborda las situaciones que son de gran interés y en consenso se toman decisiones anticipadamente. De similar modo, se considera al trabajo colegiado como un espacio de congregación de todos quienes forman parte del colectivo docente, con motivo de reflexionar sobre su forma de trabajar y brindar posibles propuestas que brinden soporte a la solución de problemas que guardan concordancia con el proceso educativo (Becerra y

Hernández, 2018).

Además, el trabajo colegiado se propone como un medio de gran relevancia en la cual se llegan a compartir experiencias y el conocimiento de los profesores, con el objetivo de que se aporte al logro de una óptima formación de los escolares e incidencia sobre la propuesta educativa de calidad (Martínez et al., 2019). Finalmente, el término trabajo colegiado se refiere al esfuerzo del equipo docente dentro de las entidades escolares para llegar a instituirlo como una praxis y/o congregación donde se llega a reflexionar, auto observar y autocriticarse, lo cual aportan a redefinir la labor académico, con motivo de impulsar un proceso de mejora continua (Aguirre y Barraza, 2021).

Por otro lado, mencionar que la actual sociedad, ha desplegado a un inicio una gran gama de formas de comportarse, lo cual se recoge bajo la definición solidaria ordinaria, es decir, que tal acto cooperativo tiene un fin, el cual es corregir la desigualdad creada y exacerbada del comportamiento solidario fragmentado y restaurar la cohesión que se encuentra en riesgo, debido a fuertes discrepancias y problemas a nivel mundial (Basaure et al., 2020). En tal sentido, la labor colegiada tiende a ser una respuesta a tal problema, porque tal situación posee dinamismo y faculta a que los profesores lleguen a interactuar de manera cotidiana, proyectándose a proporcionar una estrategia con la finalidad de brindar una posible solución a los problemas del trabajo docente, los cuales según Martínez et al. (2019) son la elaboración del material educativo, producto didáctico para que se desarrolle un eficiente aprendizaje a los escolares y el logro y reforzamiento de la competencia escolar.

Cabe manifestar que durante el trabajo colegiado, el soporte para su efectividad se da a partir de la figura y función del líder pedagógico, porque tal personaje es quien se encarga de integrar y potenciar el saber de cada uno de los miembros del colegiado, con proyección a que lleguen a estar motivados y direccionarlos a lograr su expectativa personal y grupal, dinamizando la relación de poder mantener la cohesión del grupo de trabajo, orientar su acción y de brindar apoyo al desempeño del mismo (Gutiérrez y Sánchez, 2021). Adicional a lo mencionado, se puede aseverar que otro factor que es incidente en lo efectivo de las reuniones colegiadas es la comunicación y también la motivación, porque el

primero se distingue por facilitar que se difunda lo que se quiere dar a conocer, concretando lo planificado en consenso, conferenciando en el ideal, manejando el conflicto, y edificando la alternativa de solución, lo cual exige que se desarrolle la escucha activa, retroalimentación y clima respetuoso, tolerante y de buen trato, y sobre la motivación, la cual está direccionado a lograr las metas, impulsar al personas y modificar su manera de actuar o de comportarse en los ambientes de reuniones colegiadas.

Desde tales perspectivas se puede aseverar que el trabajo colegiado es desarrollado con la intervención de una variedad de agentes educacionales en trabajos colectivos que aporten a la promoción de la óptima función de la entidad escolar y buscar poder mejorar la sistematización continua de la práctica pedagógica de los profesores, con motivo de influenciar en la mejora del desarrollo del aprendizaje de los escolares (MINEDU, 2020), es decir, que el trabajo colegiado, es un medio relevante para que se facilite, a partir de un ambiente de confianza y respeto entre los integrantes, la relación horizontal, proceso de reflexión en relación a la necesidad de formación, el problema existente dentro del ambiente escolar y la innovación pedagógica asociada con el proceso de gestión escolar, aprovechando el complemento del conocimiento, habilidad y experiencia que existe ente los profesores y el personal directivo.

Sobre los modelos, se puede mencionar que las propuestas de Bakieva et al. (2018) desde la evidencia de una necesidad de implementar ambientes para que los profesores coordinen y se llegue a influenciar sobre su eficiencia y responder a la necesidad de desarrollo de los aprendizajes de los escolares, han planteado seis componentes los cuales se mencionan a continuación: (1) Valor ético y profesional, referido a la visión compartida de la escuela y los profesores, y también al desarrollo autónomo y libertad de los profesores para realizar su profesión, (2) Toma de decisiones, es la participación y la consideración de la opinión de todos quienes conforman el colegiado para la toma de decisión colectiva y por mayoría, (3) Cohesión y confianza, es el sentir de grupo, la unión entre los participantes de ser parte de la escuela en donde laboran, (4) Compromiso del trabajo docente, percibida por el sentir entusiasta debido a la labor pedagógica de los profesores, (5) Relación colaborativa, derivada de la asociación interpersonal, la cortesía y

civilización al momento que el profesor se relaciona con otros profesores, y (6) Clima dinámico, asociado a un proceso de cooperación de todos quienes conforman el colegiado, al proceso de motivación eficaz, estar dispuesto a esforzarse y aceptar los retos que se le propongan.

También resulta oportuno que el modelo impulsado por Camarena (2018) proporciona una mayor perspectiva debido que ha identificado ciertos componentes que brindan soporte a la eficacia de trabajar de manera colegiado, dando a entender que los tres aspectos que a continuación se van a mencionar son de gran relevancia: (1) Monitorear y acompañar, el cual se asocia a la manera de cómo el líder directivo, incide sobre el empoderamiento relacionado a cuestiones que deben abordarse eficientemente dentro de la escuela, por ende, el líder debe brindar apoyo a que se establezcan procesos que consoliden el uso de estrategias que enriquezcan la práctica docente, (2) Gestión curricular, percibida al momento que el profesor maneja idóneamente una gran gama de métodos que le aporten a que desarrolle su práctica docente en el ambiente escolar, asociado a mejorar la acción y proporcionar un servicio educativo de calidad, y (3) Clima institucional, referido a la promoción de climas positivos, que inciden sobre el respeto de todos quienes integran el colegiado, aportando al fortalecimiento de factores que incidan en la solución de problemas, mejoran la práctica docente, al contexto y reforzando el respeto a los acuerdos de convivencia.

En referencia a las dimensiones, se sopesó bajo el enfoque Cruz (2014) medir al trabajo colegiado, desde la cuantificación de sus cuatro habilidades que se necesita para que las reuniones colegiadas posean alta incidencia en la práctica pedagógica de los profesores, de tal manera, se han llegado a describir:

La primera dimensión es el liderazgo, referido a la figura de liderazgo que debe evidenciar tener desarrollado la capacidad de realizar trabajos en conjunto, organizar, tener desarrollado la toma de decisión, que genere confianza en los integrantes del colegiado y proporcionar motivación a los profesores con motivo de compartir las metas institucionales y abordarlas conjuntamente para que pueda ser cumplidas con eficacia (Cruz, 2014). Cabe mencionar, que una persona que posee liderazgo, llega a sentir gran satisfacción, debido que impulsa a que se ubique a la vanguardia, además de poseer la habilidad de formar a nuevos líderes

seleccionados de los profesores con las quien labora (Salvador y Sánchez, 2018).

La segunda dimensión es la comunicación, tomado en cuenta como un factor esencial, para que la labor colegiada sea eficaz, la cual debe promover la comunicación horizontal y vertical, como también de forma ascendente, permitiendo alcanzar la coordinación necesaria entre el profesorado, además, si en las reuniones colegiadas, se evidencia la falta de comunicación, se puede afirmar que el colegiado se dirige a fracasar, por tal motivo, una función de los líderes o directivos es que se establezcan e instalen niveles apropiados de comunicación y procurar que no se corte durante cuánto dure el trabajo colegiado (Cruz, 2014).

La tercera dimensión es la coordinación, es preciso señalar que el personal directivo que lidera las reuniones colegiadas es quien debe coordinar la labor que van a abordar los profesores, asimismo, tal proceso de coordinación debe de evidenciar la determinación de los propósitos y el establecimiento de las actividades que se deben atacar, con marcados plazos de tiempo para su atención, asimismo, es necesario que se desarrolle la planeación de los trabajos, debido que el personal directivo debe posterior al cumplimiento de los plazos enmarcar y consensuar con los profesores el proyecto diseñado, anticipándose de esa forma a que se lleguen a percibir problemas atravesados (Cruz, 2014).

La cuarta dimensión es la colaboración, asociada a un proceso donde quienes integran el colegiado trabajan de manera conjunta con el propósito de completar una actividad o meta trazada, además, durante todo el trabajo realizado en colaboración requiere de la atención del líder directivo, aunque en ocasiones la figura de líder puede descentralizarse o ser igualitaria, asimismo, la colaboración se fortalece en el instante que los profesores forman equipo, cooperan y poseen aunque sea una mínima comunicación, de igual manera, para trabajar colaborativamente se debe poseer metas compartidas, la cual trabaja como componente unificador de los profesores que conforman el colegiado (Cruz, 2014).

Por otro lado sobre el sustento teórico para el desarrollo profesional de los docentes, se dio desde la investigación de Jaramillo-Baquerizo (2021) quien manifestó que la teoría de la autodeterminación brinda soporte al desarrollo profesional, porque aseveró que la motivación es uno de los factores claves para el desarrollo y transferencia del aprendizaje, siendo el objeto centro de la

investigación el fomento de procesos motivacionales para que se transfiera el conocimiento, ello, requiere de un sustento que explique el por qué motivar para que se comprenda de mejor manera cómo llegar a proponer un diseño concreto destinado al fomento de la motivación, en tal sentido en la teoría de autodeterminación es esencial la noción de procesos motivacionales evidenciados por medio de la satisfacción de la necesidad psicológica básica, permitiendo proporcionar una explicación sobre la manera donde el docente experimenta el crecimiento y desarrollo de un medio para satisfacer a la necesidad básica, considerada universales como lo es la autonomía, la competencia y vinculo.

También la teoría adaptativa aporta al desarrollo profesional de los profesores, abordada como conceptualización mínima sobre el servicio del conocimiento de las diversas áreas curriculares, incidente sobre la formación inicial y constante de los profesores, por ello, asociado a la definición de cualificación de los profesionales y la empleabilidad, asociado de las perspectivas compleja, se entiende a la adaptación como una condición de gran importancia y generalizada de la profesión docente, donde la capacidad de los profesores se contempla desde su capacidad de adaptarse mediante el rasgo genérico donde reside la adaptación potencial, asimismo, por ser evolutiva, y procedimental en dependencia de procesos temporales e históricos y de gran forma endógenos, asociados a la acción realizada para proporcionar respuestas a los cambios (Sanz y Guillén, 2021).

En cuanto al desarrollo profesional, se entiende tal término como la actividad formal diseñada e implementada, con la finalidad de fortalecer el conocimiento y la habilidad de los profesores para proporcionar mejoras al proceso de aprendizaje de los escolares, además, tal cuestión refleja una gran gama de enfoques definidos a partir de particularidades relevantes como fortaleza y debilidad, por tal motivo, el desarrollo profesional se destaca como labor desafiante al trabajo de alinear la necesidad institucional como el proceso de mejora y necesidad individual de los profesores (Aguilar-Gordón et al., 2019).

Además, el desarrollo profesional se entiende como el reconocimiento de las personas y la posibilidad de su propio desempeño, es decir que se reconoce como la habilitación y capacidad para que se obtenga un mejor resultado que redunde en las organizaciones, es decir, que la persona es convertida en uno de los recursos

que requiere de inversión para que se logren los propósitos, implicando que la persona pueda moldearse y cambiar su manera de comportarse en beneficio del logro de propósitos organizacionales y otro enfoque reconoce a la persona como una que posee conocimiento, habilidad, creencia e interés que al ser incorporados y formar parte de una organización, contribuye a que se llegue a configurar en el instante que la organización le brinda componentes para su construcción y reconstrucción (López, 2019).

Asimismo, Domínguez y Rojas (2018) entendieron al desarrollo profesional como la acción de sí misma busca la formación de los profesores, ofreciendo espacios para que se investiga y evidencien mejoras en el proceso de aprendizaje, es decir, que se basa en procesos constantes que demanda que se invierta el esfuerzo, la voluntad y profunda dedicación que considera una creciente posibilidad para que se potencia el desempeño del profesorado.

Por otro lado, Valliant (2016) manifestó que la expresión desarrollo profesional se relaciona con el término de formación continua, es decir, que se adapta mejor a la concepción de los profesores como profesionales de la enseñanza, por ello, se puede considerar como proceso creciente, formativo y mejora en el desempeño docente, llegando a destacar la formación como componente esencial para que se desarrolle profesionalmente.

Aportando a lo señalado, Melo y Campos (2019) calificaron al desarrollo profesional como un procedimiento auto determinativo y de entrenamiento, es decir, que se conforma por procesos formativos del mismo profesor y el aprendizaje que se desarrolla por medio de un grupo de docentes y por la necesidad real, contextualizada en el ambiente del tiempo sobre el trabajo de los profesores, donde el conocimiento y la práctica permitan que el profesor desarrolle y mejore su desempeño en el trabajo.

En referencia a los elementos que se encuentran presente al abordar el desarrollo profesional docente, de forma general, tales elementos deben tomar en consideración a la necesidad y cambio que la entidad se ha propuesto como objetivo, y la necesidad formativa de los profesores, considerando que el trabajo docente necesita de formación para que acredite las competencias que se necesitan para desarrollar tales actividades, por tal motivo, desde tales elementos

se llega a determinar el objetivo, contenido, estrategia metódica y sistema de valoración de la formación, por tal motivo, al momento de hacer hincapié a la entidad escolar, se debe considerar la política institucional, condición contextual, organizacional y cultural donde se lleva a cabo la acción formativo, y el compromiso con el fomento de procesos de calidad, el cual debe contemplarse en la planeación estratégica y plan de mejora, como de la política para el otorgamiento de incentivos y acreditar calidad docente (Loaiza-Aguirre y Andrade-Abarca, 2021).

Cabe agregar que a partir de la revisión de la literatura sobre el desarrollo profesional, se ha concordado que se encuentra centrado en particularidades administrativas y organizacionales, que deja a los profesores como simples entes pasivos en el propio desarrollo de su aprendizaje profesional, por ello, alternativamente se avala en la propuesta de empoderamiento mediante una definición con mayor consenso de tal desarrollo, que incorpora práctica colaborativa y tutoría en grupo y entre profesores (Guardia et al., 2022).

En cuanto a los estudios realizados por Raso y Santana (2022) se desprende que la satisfacción en las entidades pedagógicas son hechos de gran interés para la ciencia debido que aporta al bienestar de todo miembro de las comunidades educativas, viendo incrementado el clima considerablemente, la cual llega a asociarse al desempeño y desarrollo de la profesión docente, influenciando sobre la productividad en el instante de realizar su labor, en la calidad de vida de tales personajes, algo que es necesario en la actualidad, en ese sentido, reconocer particularidades del desarrollo del profesionalismo docente que satisfagan en gran o menor medida aporta a la elaboración de directrices futuras y acuerdos de labor orientado a la mejora del resultado que se obtiene.

A partir de la mirada de López (2019) se llegó a analizar el engranaje asociado al desarrollo profesional que se agrupan en tres ámbitos, que se describen a continuación (1) Personal, referido a la cultura de compromiso y también de actitud entusiasta por perfeccionar su desempeño de manera continua, que llegue a estimular la relación informal en vez de la jerárquica, (2) Social, referido a la asociación con la promoción de la comunicación efectiva, manifestada a partir del desarrollo de una labor cotidiana, trabajos inherentes a la entidad, donde se concreten estándares de medida a lo que debe brindarse una respuesta y la

comunicación institucional, por medio de los acuerdos que se lleguen a tomar, dialogando del logro, acierto y desacierto, y analizando la acción , promoviendo beneficios en común y fortalecimiento de quienes lo integran, y (3) Institucional, referido a la promoción de la continuidad y seguimiento a la acción propuesta hasta valorarla, siendo elemento relevante a considerar, porque va permitir que los profesores vislumbren la posibilidad que se tiene al brindar propuesta de acción que se llegue a materializar y concretar.

De similar modo el Modelo propuesto por Desimone y Pak (2017) poseen cinco particularidades empleadas en su estudio, donde: La primera particularidad se basa en el enfoque del contenido, referido al trabajo centrado en el contenido del área curricular y cómo los escolares llegan a aprender tal contenido; la segunda particularidad se centra en el aprendizaje activo, basado en la oportunidad que el profesorado llegue a observar, recibir comentarios, analizar la labor de los escolares o realice alguna presentación en cambio de una postura pasiva al escuchas conferencia; la tercera particularidad se refiere a la coherencia, que incide en la relación de los contenidos, propósitos y trabajos considerados en el plan de estudio y meta escolar, también sobre el conocimiento y creencia del profesorado, necesidad de los escolares y política y reforma escolar, de donde se ubica la entidad y del estado; la cuarta particularidad incide sobre la duración sostenida, referida al desarrollo profesional que se encuentra programados durante todo el año escolar, y finalmente la quinta particularidad radica en la participación conjunta.

En cuanto a las dimensiones, se consideró lo investigado por Porras (2020) quien asumió que el desarrollo profesional de los profesores se considera como un procedimiento de crecimiento constante del profesor asociado a su quehacer en los ambientes escolares, desde la evidencia de manejo técnico pedagógico, personal social, y relacionado con procesos reflexivos críticos y autocríticos y con la identidad institucional que se encuentra enfocado en la gestión educativa de la entidad en donde se encuentra laborando, en tal sentido, se a continuación se van a describir las tres dimensiones:

La primera dimensión es la técnica pedagógica, referido a la frecuente utilización de herramientas y materiales educacionales, con la finalidad de utilizarlas y llegar a facilitar la movilización de la capacidad de los escolares, tomando en

consideración los propósitos de aprendizajes propuestos y dados a conocer en las experiencias de aprendizaje significativas, además, se refiere a la utilización de recursos didácticos, asociados a las estrategias que se espera que apoyen a abordar y desarrollar los objetivos sobre el aprendizaje, es decir, que también se considera como la gestión del currículo y autonomía de los profesores al instante de participar en diferentes experiencias que incidan sobre el desarrollo de la competencia, evidenciando procesos de reflexión de manera individual y en conjunto, por ello, se considera como el actuar ético (Porrás, 2020).

La segunda dimensión es la personal social, asociado a la confesión de poseer algunos problemas, llegando a analizarlas críticamente para dar fortaleza a su desempeño docente, asimismo, se refiere al proceso reflexivo al momento de enfrentarse a ciertos problemas que están latentes, tomando en cuenta lo recomendado por otros profesores que tienen mayor experiencia profesional, con la finalidad que se corrija dicha problemática para subsanar y mejorar la labor del profesorado dentro de los ambientes escolares, además, se basa en el fortalecimiento de elementos incidentes sobre la práctica docente, y la percepción de todo docente sobre su desempeño durante la labor en los ambientes escolares, por último, se considera como la seguridad de desarrollo de un trabajo realizado a partir de tomar la decisión comprometida sobre la asunción de tareas en específico que apoya la gestión escolar (Porrás, 2020).

La tercera dimensión es la institucional, se refiere a la participación del profesorado asociado al desarrollo y fortalecimiento de su profesionalidad, es su actitud de proactividad ante distintos retos que vaya a asumir, siendo una figura ejemplar, al instante de tomar en cuenta procedimientos de innovación y educacionales recurrentemente, los cuales deben incidir sobre la transformación de su performance dentro de los ambientes escolares, asimismo, se refiere a la constante participación en los trabajos asignados y en cursos que propone el MINEDU, la UGEL, la misma entidad escolar, u otras entidades, también se basa en la proporción de una labor conjunta, evitando posibles problemas, referida a l desarrollo de procesos comunicativos y participativos que refuercen la toma de decisión y actividades de gran importancias direccionadas a lograr los objetivos escolares propuestos con antelación (Porrás, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es preciso mencionar que el tipo de investigación fue aplicado, porque llegó a realizar búsquedas especializadas con el propósito de sustentar teóricamente el estudio del trabajo colegiado y también del desarrollo profesional con el conocimiento existente de trabajos de tipo básico, que sirvieron para aplicar tal conocimiento y generar conocimiento actual, que fue utilizado para proporcionar una tentativa solución a la problemática detectada. Aportando a lo manifestado, Méndez y Lara (2020) llegaron a testimoniar que las investigaciones aplicadas, tienen como objetivo buscar brindar una solución a los problemas de contexto social, basado en la aplicación de la información que ha sido generada por la del tipo básica, esperando producir mayor conocimiento actualizado.

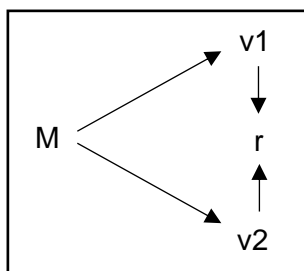
De similar manera, la presente investigación fue de carácter cuantitativo, porque se cuantificó a las variables a partir de la aplicación de instrumentos de medida numérica y luego tal información se analizó con apoyo de pruebas deductivas, que apoyaron a la descripción del estado actual del trabajo colegiado y también del desarrollo profesional. Desde tal perspectiva, Magrath et al. (2019) aportaron señalando que el enfoque de investigación cuantitativa, proporciona un procedimiento secuencial, basado en recabar información numérica de los fenómenos que van a procesarse con sustento en pruebas estadística, para contrastar los supuestos con la realidad y proporcionar respuestas objetivas.

En referencia al método, fue el hipotético deductivo, debido que, para brindar una contestación tentativa a las interrogantes de investigación, se determinó plantear hipótesis, que fueron cotejadas conjuntamente con la realidad a través de medios de análisis estadísticos deductivos lo cual conllevaron a aceptar la hipótesis o también rechazarla. En tal sentido, para Ñaupas et al. (2018) el método seleccionado, consideran a las hipótesis como el inicio de un proceso de deducción lógica, debido que para aceptar o refutar tal planteamiento se debe someter a contraste con la realidad, reforzando la objetividad.

Cabe mencionar, que el nivel o alcance de investigación fue el correlacional, porque se evidenció si al momento que el trabajo colegiado llega a aumentar o a disminuir entonces provoque efecto sobre la disminución y aumento del desarrollo

profesional, evidenciando la relación entre ambos, sin que se determine la causalidad entre las mismas. Es evidente entonces, que según Ramos (2020) el alcance correlacional, implica la trascendencia del nivel descriptivo, porque se profundiza el análisis en referencia a la manera de asociación de los fenómenos de estudio, sin establecer la relación causal.

Asimismo, el diseño tomado en cuenta fue el no experimental, porque el proceso de recojo de información se realizó con la aplicación de los instrumentos, pero sin llegar a prácticas no éticas, como manipular la información, direccionar los resultados o perturbar a los entrevistados para que respondan de acuerdo a lo que se quiere conseguir. En relación a lo manifestado, para Hernández y Mendoza (2018) el diseño considerado prevén en su actuar no llegar a manipular a las variables al momento de recoger la perspectiva de los entrevistados, es decir, que solo se proyecta medirlos como se encuentren en el momento de aplicar los instrumentos de recojo de datos.



Donde: M = Las unidades de análisis que integran a la muestra, v1 = La medida del trabajo colegiado, v2 = La medida del desarrollo profesional y r = Correlación entre v1 y v2.

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Trabajo colegiado

Definición conceptual: El trabajo colegiado son considerados ambientes donde los profesores se llegan a congregar con el objetivo de poner a discusión asuntos asociados al trabajo académico, intercambiando sus perspectivas, conocimientos y otras maneras de abordar tales problemas desde sus anécdotas, reforzando los canales de comunicación, y brindando soporte al vínculo interpersonal, estando al tanto de los posibles sucesos evidentes en el entorno escolar (Cruz, 2014).

Definición operacional: El trabajo colegiado se cuantificó desde la construcción de un cuestionario, valorado por una escala Likert, con cinco opciones de respuesta, que van a valorar a las interrogantes propuestas para medir a cuatro dimensiones que se han tomado del trabajo de Cruz (2014), asimismo para presentar los resultados, se consideró que los puntajes obtenidos se clasifiquen en: Inapropiado, regular y apropiado (Anexo 2).

Indicadores: La dimensión liderazgo, posee tres indicadores: Promocionar el desarrollo de actividades en grupo, reforzar la motivación, alcanzar las metas propuestas; la dimensión comunicación, posee tres indicadores: Comunicación dentro del grupo, comunicación del personal directivo y profesores y apropiado nivel de conocimiento de la información; la dimensión coordinación, posee tres indicadores: Coordinación dentro del equipo de trabajo, coordinación entre los miembros del equipo y asignar papeles y desarrollo de la confianza entre los profesores; y la dimensión colaboración, posee dos indicadores: Apoyo constante al momento de trabajar y apoyo a la actividad de la entidad escolar.

Variable 2: Desarrollo profesional

Definición conceptual: El desarrollo profesional de los profesores se considera como un procedimiento de crecimiento constante del profesor asociado a su quehacer en los ambientes escolares, desde la evidencia de manejo técnico pedagógico, personal social, y relacionado con procesos reflexivos críticos y autocríticos y con la identidad institucional que se encuentra enfocado en la gestión educativa de la entidad en donde se encuentra laborando (Porrás, 2020).

Definición operacional: El desarrollo profesional se cuantificó desde la construcción de un cuestionario, valorado por una escala Likert, con cinco opciones de respuesta, que valoraron a las interrogantes propuestas para medir a tres dimensiones que se han tomado del trabajo de Porrás (2020), asimismo para presentar los resultados, se consideró que los puntajes obtenidos se clasifiquen en: Deficiente, moderado y eficiente (Anexo 2).

Indicadores: La dimensión desarrollo técnico pedagógico, contiene cuatro indicadores: Utilización del recurso y herramienta didáctica, la práctica docente, aspectos a considerar durante la planeación curricular y autonomía docente; la dimensión desarrollo personal social, contiene tres indicadores: Reflexión docente,

satisfacción docente y acción segura ante el compromiso con la gestión escolar, y la dimensión institucional contiene dos indicadores: Identificación con la entidad escolar y participación en el trabajo colegiado.

3.3. Población, muestra y muestreo

Resulta oportuno también afirmar que, para poder recabar la información de las variables a estudiar, se consideró como población a 77 profesores que pertenecen a una institución educativa de Sicuani. Como afirmaron Hernández y Mendoza (2018) hablar de la población es referirse a una agrupación de sujetos, animales o cosas, que existen en similar posición geográfica, los cuales tienen la particularidad de poseer similares particularidades que son de interés por la persona que quiere llegar a saber de ello.

Tabla 1

Población

N.º Docentes		Total
Varones	Mujeres	
45	32	77

Criterios de inclusión: El personal docente que labora durante la aplicación de los instrumentos en la institución educativa seleccionada de Sicuani, el personal docente que ha mostrado estar predispuesto a formar parte de la presente investigación, el personal docente que se encuentra laborando con régimen de nombrado y también de contratado y el personal docente de las diferentes áreas curriculares de educación secundaria.

Criterios de exclusión: El personal docente que se encuentre de licencia por diversos factores o causas no estén presentes durante la aplicación de los instrumentos, el personal docente que por voluntad propia ha solicitado no ser parte de la presente investigación, el personal docente de otras instituciones educativas de Sicuani que no hayan sido considerados en la presente investigación.

De la misma manera, se estableció la muestra la cual fue de carácter censal porque a partir de la facilidad de acceso a los integrantes de la población y también

al evidenciar predisposición e los docentes para ser parte del estudio, se llegó a concluir que fue integrada por los 77 profesores de la institución educativa de Sicuani seleccionada. En relación a lo manifestado, para Cabezas et al. (2018) una de las características de la muestra de carácter censal radica en considerar a toda unidad de análisis que integra a la población, debido a cuestiones propias de quien investiga, es decir, por considerar criterios de accesibilidad y por un fácil manejo de la información a recolectar.

Cabe agregar, que el muestreo utilizado para la determinación de la muestra fue el no probabilístico, de tipo intencional, debido que se llegó a tamizar a los profesores que conforman la muestra teniendo como criterios base la accesibilidad y la predisposición de los profesores ya mencionados. En el marco descrito, para Otzen y Manterola (2017) el muestreo seleccionado permite tamizar solamente los casos que se van a caracterizar por aceptar sen considerados y solo limitándose a tales casos a criterio del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En lo referido a la técnica, se destacó la utilización de la encuesta para medir a las dos variables consideradas en la presente investigación, porque va a jugar un papel importante en el instante que va a aplicarse para recabar la perspectiva de los profesores que conforman a la muestra, además, por ser de fácil construcción y de aplicación es una buena opción. Aportando a lo señalado, Torres et al. (2019) manifestaron que la encuesta es una técnica que va a permitir que se acopie y recabe información obtenida a partir de la consulta mediante interrogantes, asociados a la opinión, la costumbre y otras posibles características de la cotidianidad de la persona que participa de un estudio.

De similar manera, se señaló que el instrumento que construido fue el cuestionario para cuantificar a las dos variables que forman parte de la presente investigación, porque la construcción de los mismos radica en la precisión y correspondencia de los indicadores que son seleccionados de la descripción de cada una de las dimensiones que dan sentido a la variable, asimismo, por ser de fácil aplicación y por permitir recabar una gran cantidad de información de las variables que son de interés de quien investiga. Reforzando lo mencionado,

Ventura-León (2020) dio a entender que los cuestionarios van a ser construidos a partir de la propuesta de una gran gama de interrogantes propuesto con el propósito de conseguir la información personal, de los sujetos que forman parte de la muestra sobre su comportamiento, actitud y/o conocimiento de algún fenómeno.

Luego de la construcción de los instrumentos, surge la necesidad de llegar a establecer la objetividad y fiabilidad de los mismos, de tal manera, se van a someter a confirmación en un primer momento sobre su validez mediante la solicitud de expertos sobre la consistencia del contenido, a partir de tres criterios como lo son la claridad, pertinencia y relevancia. De tal manera, Bernal et al. (2020) manifestaron que la validez de los cuestionarios, se considera como la petición de una opinión informada de especialistas que tienen trayectoria asociado a los temas que se van a investigar, esperando la propuesta de criterio en relación a si los cuestionarios llegan a medir para lo que han sido edificados (Anexo 4).

También los cuestionarios construidos luego de la validez, se han sometido a valoración de su consistencia interna o confiabilidad, en el instante que se llegaron a aplicar a un grupo reducido de profesores, con el propósito de recoger datos de ambas variables, con el propósito de analizarlos mediante la prueba de coeficiente de Cronbach, de tal manera, es preciso mencionar que ambos cuestionarios poseen confiabilidad porque el coeficiente está muy cerca a la unidad. En asociación a lo mencionado, Ahmad et al. (2021) aseveraron que la confiabilidad se basa en determinar la consistencia de los cuestionarios, al instante de aplicarlos a otras realidades, pero teniendo en cuenta la similitud de condición, esperando recabar resultados similares, mostrando de esa manera su consistencia interna y por ende su confiabilidad.

Cabe agregar que al someter la información recabada al aplicar los instrumentos a un grupo de 15 profesores se llegó a procesarlos mediante el coeficiente de Cronbach, donde el coeficiente del cuestionario sobre trabajo colegiado fue de 0.947 y del desarrollo profesional de 0.918 (Anexo 5).

3.5. Procedimientos

Para que se llegue a recoger la información apropiadamente y se evite posibles errores y sesgo de información, se propuso un proceso ordenado de

múltiples etapas de manera tentativa y se pasaron a describir a continuación:

Primero, se solicitó una carta de presentación a la escuela de posgrado, para luego presentarlo por la mesa de partes de la institución educativa de Sicuani, considerado en la presente investigación, con motivo de que apruebe el permiso solicitado y poder ingresar a la entidad educativa y aplicar los instrumentos previa coordinación con los profesores.

Segundo, ya obtenida una respuesta, se solicitó una reunión conjunta con el equipo directivo, llegando a conversar acerca del propósito de la presente investigación, también los posibles beneficios y todo aspecto ético a tratar para no dañar a la institución educativa ni a los profesores participantes.

Tercero, de similar modo, se solicitó formar parte de una de las reuniones colegiadas para tratar lo mismo que con los directivos, pero con los profesores, también aprovechar para solicitar su participación y recalcar que se va a respetar el anonimato y los hallazgos van a ser confidenciales.

Finalmente, conjuntamente con los profesores se acordó una fecha para dar inicio con la aplicación de los instrumentos, las cuales van a ser acompañadas por el profesor investigador para dar soporte a las dudas y posibles mal entendidos que se puedan suscitar así también evitar errores y preguntas que no se lleguen a contestar.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de haber recogido toda la información a partir de la participación de los profesores asociadas a las dos variables, se ha percibido la necesidad de ordenar la información y almacenarla apropiadamente para su posterior análisis, por tal motivo, se creó una base de datos con el programa Microsoft Excel, tomando en cuenta la variable y sus dimensiones, además, como la aplicación de los instrumentos va a ser presencial, entonces se traspasó de manera ordenada toda información a la base de datos constatando que no existan posibles errores ni omisión de respuesta.

Luego se dio inicio con el análisis descriptivo, donde se copió y traspasó la sumatoria de la variable y las dimensiones al programa SPSS, llegando a baremar de acuerdo a la tabla de baremos y de esa manera se presentó por niveles la

información en tablas descriptivas y cruzadas, las que van a interpretarse para dar mayor entendimiento.

En cuanto al análisis inferencial, la información de las variables y dimensiones se sometió a la prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov, para evidenciar si los datos provienen o no de distribuciones normales, en tal sentido, si poseen normalidad la prueba de incidencia estadística será la correlación de Pearson, en el caso que no todas superen el límite de error de 0.05 se va a asumir que la información no posee normalidad, por tal situación, se va a utilizar la correlación de Spearman.

Tabla 2

Baremo de las variables y dimensiones

Variable 1	Inapropiado	Regular	Apropiado
Trabajo colegiado	0-35	36-71	72-108
D1: Liderazgo	0-9	10-19	20-28
D2: Comunicación	0-10	11-21	22-32
D3: Coordinación	0-7	8-15	16-24
D4: Colaboración	0-7	8-15	16-24
Variable 2	Deficiente	Moderado	Eficiente
Desarrollo profesional	0-39	40-79	80-120
D1: Técnico pedagógico	0-15	16-31	32-48
D2: Personal social	0-10	11-21	22-32
D3: Institucional	0-13	14-27	28-40

3.7. Aspectos éticos

Para cumplir con la ética investigativa, con rectitud, se consideró para la redacción de todo el trabajo de investigación la normativa APA a partir de su última versión de 2019, de similar modo, se sustentó todo lo redactado en relación a la guía para la propuesta de trabajos de investigación de la escuela de posgrado, y también el código de ética y reglamento asociado al respeto a la propiedad intelectual de los autores que con su aporte han enriquecido y sustentado el presente estudio, lo cual se evidenció al haberlos citado de manera adecuada,

evitando incurrir en robo del conocimiento. Además, mencionar que el trabajo se llevó a cabo bajo los siguientes principios éticos:

(1) Principio de beneficencia, porque el presente estudio se va a realizar con miras a beneficiar a los profesores que participan en el estudio y al contexto debido a que se va a aportar información para que se tomen decisiones oportunas, (2) Principio de no maleficencia, porque las acciones que se lleguen a considerar para desarrollar los procesos del presente estudio no van a direccionarse a lastimar ni perjudicar a los profesores que participan en el estudio ni física ni psicológicamente, (3) Principio de autonomía, debido que todas las acciones que lleguen a realizar los profesores que participan en el estudio van a ser autónomas, sin incidir ni direccionar su percepción y (4) Principio de justicia, porque todas las percepciones de los profesores que participan en el estudio son de mucha importancia, por tal motivo, se van a tomar en cuenta, no llegando a la discriminación de la participación de los profesores.

IV. RESULTADOS

Descriptivo del trabajo colegiado y el desarrollo profesional

Tabla 3

Cruce entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional

			Desarrollo profesional			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Trabajo colegiado	Inapropiado	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
	Regular	Recuento	0	6	21	27
		% del total	0,0%	7,8%	27,3%	35,1%
	Apropiado	Recuento	0	0	49	49
		% del total	0,0%	0,0%	63,6%	63,6%
Total	Recuento	0	7	70	77	
	% del total	0,0%	9,1%	90,9%	100,0%	

En cuanto a los resultados mostrados en la tabla 3, respecto al cruce del trabajo colegiado con el desarrollo profesional, llevó a concluir, que a partir del 100.0 % (77) de docentes que fueron parte del estudio, el 1.3 % (1) manifestó que el trabajo colegiado fue inapropiado, donde el mismo 1.3 % (1) aseveró que el desarrollo profesional fue moderado, además, el 35.1 % (27) calificó al trabajo colegiado en nivel regular, de donde se desprende que el 7.8 % (6) señaló al desarrollo profesional en nivel moderado y el 27.3 % (21) lo valoró en eficiente, por último, el 63.6 % (49) se refirió al trabajo colegiado en nivel apropiada, de donde el mismo 63.6 % (49) calificó al desarrollo profesional como eficiente.

De tal afirmación llevó a constatar que, a través del fortalecimiento del liderazgo, de la comunicación, coordinación y procesos colaborativos se puede proporcionar mejorar en el desarrollo profesional de los docentes de una institución educativa de Sicuani.

Descriptivo del trabajo colegiado y el desarrollo técnico pedagógico

Tabla 4

Cruce entre el trabajo colegiado y el desarrollo técnico pedagógico

			Desarrollo técnico pedagógico			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Trabajo colegiado	Inapropiado	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
	Regular	Recuento	0	7	20	27
		% del total	0,0%	9,1%	26,0%	35,1%
	Apropiado	Recuento	0	0	49	49
		% del total	0,0%	0,0%	63,6%	63,6%
Total	Recuento	0	8	69	77	
	% del total	0,0%	10,4%	89,6%	100,0%	

Asociado con los resultados que se muestran en la tabla 4, respecto al cruce del trabajo colegiado con la dimensión desarrollo técnico pedagógico del desarrollo profesional, llevó a concluir, que a partir del 100.0 % (77) de docentes que fueron parte del estudio, el 1.3 % (1) manifestó que el trabajo colegiado fue inapropiado, donde el mismo 1.3 % (1) aseveró que la dimensión desarrollo técnico pedagógico fue moderado, además, el 35.1 % (27) calificó al trabajo colegiado en nivel regular, de donde se desprende que el 9.1 % (7) señaló al desarrollo técnico pedagógico en nivel moderado y el 26.0 % (20) lo valoró en eficiente, por último, el 63.6 % (49) se refirió al trabajo colegiado en nivel apropiada, de donde el mismo 63.6 % (49) calificó al desarrollo técnico pedagógico como eficiente.

En tal sentido, tal descripción llevó a concluir que, a partir del fortalecimiento del trabajo colegiado, conlleva a dar a entender que es relevante que se utilice el recurso y herramienta didáctica, se manifieste la práctica docente, aspectos a considerar durante la planeación y autonomía docente propio del desarrollo técnico pedagógico.

Descriptivo del trabajo colegiado y el desarrollo personal social

Tabla 5

Cruce entre el trabajo colegiado y el desarrollo personal social

			Desarrollo personal social			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Trabajo colegiado	Inapropiado	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
	Regular	Recuento	0	7	20	27
		% del total	0,0%	9,1%	26,0%	35,1%
	Apropiado	Recuento	0	4	45	49
		% del total	0,0%	5,2%	58,4%	63,6%
Total	Recuento	0	12	65	77	
	% del total	0,0%	15,6%	84,4%	100,0%	

En cuanto a los resultados que se exhiben en la tabla 5, referido al cruce del trabajo colegiado con la dimensión desarrollo personal social del desarrollo profesional, llevó a concluir, que a partir del 100.0 % (77) de docentes que fueron parte del estudio, el 1.3 % (1) manifestó que el trabajo colegiado fue inapropiado, donde el mismo 1.3 % (1) aseveró que la dimensión desarrollo personal social fue moderado, además, el 35.1 % (27) calificó al trabajo colegiado en nivel regular, de donde se desprende que el 9.1 % (7) señaló al desarrollo personal social en nivel moderado y el 26.0 % (20) lo valoró en eficiente, por último, el 63.6 % (49) se refirió al trabajo colegiado en nivel apropiada, de donde el 5.2 % (4) calificó al desarrollo personal social como regular y el 58.4 % (45) eficiente.

En tal sentido, tal descripción llevó a concluir que, a partir del fortalecimiento del trabajo colegiado, se destaca su aporte hacia la reflexión de los docentes, satisfacción de la labor realizada por los docentes y de las acciones seguras ante los compromisos asociados a la gestión escolar los cuales son factores asociados al desarrollo personal social.

Descriptivo del trabajo colegiado y el desarrollo institucional

Tabla 6

Cruce entre el trabajo colegiado y el desarrollo institucional

			Desarrollo institucional			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Trabajo colegiado	Inapropiado	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
	Regular	Recuento	0	3	24	27
		% del total	0,0%	3,9%	31,2%	35,1%
	Apropiado	Recuento	0	1	48	49
		% del total	0,0%	1,3%	62,3%	63,6%
Total	Recuento	0	5	72	77	
	% del total	0,0%	6,5%	93,5%	100,0%	

Finalmente, sobre resultados que se evidencian en la tabla 6, sobre el cruce del trabajo colegiado con la dimensión desarrollo institucional del desarrollo profesional, llevó a concluir, que a partir del 100.0 % (77) de docentes que fueron parte del estudio, el 1.3 % (1) manifestó que el trabajo colegiado fue inapropiado, donde el mismo 1.3 % (1) aseveró que la dimensión desarrollo institucional fue moderado, además, el 35.1 % (27) calificó al trabajo colegiado en nivel regular, de donde se desprende que el 3.9 % (3) señaló al desarrollo institucional en nivel moderado y el 31.2 % (24) lo valoró en eficiente, por último, el 63.6 % (49) se refirió al trabajo colegiado en nivel apropiada, de donde el 1.3 % (1) calificó al desarrollo institucional como regular y el 63.3 % (48) eficiente.

A partir de tal descripción se llegó a la conclusión que, el fortalecimiento del trabajo colegiado, aporta a la identificación de los docentes con su centro de labores y al fomento de la participación en las reuniones de trabajo colegiado, lo cual beneficia al desarrollo institucional.

Resultados inferenciales

Cabe manifestar que resulta beneficioso para la investigación, que se evidencie un proceso significativo de seguimiento y evaluación, lo cual permita dar a entender que se ha cumplido con todo proceso considerado, en tal situación, Gandica (2020), aseveró que la corroboración del supuesto teórico, necesita que cada proceso sea controlado minuciosamente, pero en ocasiones en difícil, mostrándose que algunos detalles se pasan por alto, los cuales influyen en la conclusión, por ello, es entendible que se realice la verificación de la normalidad de la información recopilada, en ese sentido, a continuación, se llegó a someter la información a análisis de normalidad.

Tabla 7

Prueba de normalidad

Dimensiones y variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Resultados
	Estadístico	gl	Sig.	
D1: Liderazgo	,099	77	,059	Normal
D2: Comunicación	,133	77	,002	No normal
D3: Coordinación	,111	77	,021	No normal
D4: Colaboración	,125	77	,005	No normal
V1: Trabajo colegiado	,096	77	,073	Normal
D1: Técnico pedagógico	,107	77	,031	No normal
D2: Personal social	,108	77	,028	No normal
D3: Institucional	,112	77	,018	No normal
V2: Desarrollo profesional	,088	77	,200*	Normal

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados que se dan a conocer en la tabla 7, asociado a la prueba de normalidad, llevó a la conclusión que la dimensión liderazgo y las variables trabajo colegiado como el desarrollo profesional, evidenció como normal a la distribución de su información porque la significancia fue valorado superior a 0.05, contrario a las otras dimensiones, donde la significancia fue inferior a 0.05, considerados que no poseen normalidad, de tal mixtura, de distribuciones, se llegó a concluir que para la prueba de hipótesis se usó estadística no paramétrica, es decir, a la correlación de Spearman.

Prueba de Rho de Spearman

Hallar la correlación de dos o más fenómenos significa calcular una medición estadística que va a facultar que se conozca el rango o nivel valorativo de la relación lineal del fenómeno cuantitativo y ordinal (x, y).

Asimismo, según Mendivelso y Rodríguez (2021) la prueba de correlación también permiten que se determine la potencialidad de tal relación y su dirección que llega a tomar por medio del cálculo del coeficiente correlacional, donde dicho hallazgo suele variar de -1 hasta +1, es decir que entre lo más cerca que se encuentre a 1, mayor evidencia la potencialidad de tal relación, y al instante que una relación llega a ser aleatoria o no existente, el coeficiente correlacional va a evidenciar ser cero, de tal sentido, es preciso mencionar, que el coeficiente correlacional solo se encarga de la medición de la relación lineal de la variable continua y en este caso al no poseer normalidad se va a organizar la variable ordinal en rangos o jerarquías, que tienen a cambiar en el mismo momento, pero no a un ritmo constante.

Consideraciones para la realización de la prueba de hipótesis

Al respecto Mendenhall et al. (2010) manifestaron que, al momento de realizar la prueba de hipótesis, anticipadamente se necesita que se reconozcan los dos supuestos que se van a poner a prueba, siendo la hipótesis alterna (H_a) lo que generalmente es la propuesta del quien investiga la cual desea corroborar y la otras es la hipótesis nula (H_0), asociada a la contradicción de la alternativa.

Además, para llegar a decidir por cuál de las hipótesis aceptar de manera estadística, se debe de considerar el método denominado valor p, basado en la implementación de una representatividad alguno de los casos del método valorativo crítico, donde a partir de la significancia se llega a constatar la valoración asignada a α , asimismo, el valor p, se refiere a una valoración pequeña asociado a α donde la decisión deriva de rechazar o no a la H_0 (Mendenhall et al., 2010).

Finalmente, precisar que si al apreciar que la sig. ≤ 0.05 , entonces se debe decidir por rechazar la H_0 , pero si se evidencia que la sig. > 0.05 , no se debe rechazar la H_0 . Dando a entender que tal decisión se dio a partir de la proporción del 95 % de confianza a la prueba con un error del 5 %.

Prueba de hipótesis general:

Ho: El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022.

Tabla 8

Relación del trabajo colegiado y el desarrollo profesional

	Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Desarrollo profesional
Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,587**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77
Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,587**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77

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

La tabla 8, presenta los resultados acerca de la puesta a prueba de la hipótesis general, referida a la existencia de relación del trabajo colegiado con el desarrollo profesional, en donde a partir del análisis por medio de la prueba de Spearman, se llegó a determinar que existe relación significativa entre las variables y de moderada potencialidad con dirección positiva, ello, debido que la relación llegó a valorarse en 0.587, lo cual brindó soporte a concluir, que el mayor desarrollo del trabajo colegiado va evidenciar mayor nivel de desarrollo profesional de los docentes de una institución educativa de Sicuani, finalmente, la significancia se valoró en 0.000, lo cual permitió que se rechace la hipótesis nula, y llegar a afirmar que es altamente probable que lo mencionado llegue a suscitarse.

Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022.

Tabla 9

Relación del trabajo colegiado y el desarrollo técnico pedagógico

	Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Desarrollo técnico pedagógico
Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,624**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77
Desarrollo técnico pedagógico	Coeficiente de correlación	,624**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77

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

La tabla 9, presenta los resultados acerca de la puesta a prueba de la hipótesis general, referida a la existencia de relación del trabajo colegiado con la dimensión desarrollo técnico pedagógico, en donde a partir del análisis por medio de la prueba de Spearman, se llegó a determinar que existe relación significativa entre las variables y de moderada potencialidad con dirección positiva, ello, debido que la relación llegó a valorarse en 0.624, lo cual brinda soporte a concluir, que el mayor desarrollo del trabajo colegiado va evidenciar mayor nivel de desarrollo técnico pedagógico de los docentes de una institución educativa de Sicuani, finalmente, la significancia se valoró en 0.000, lo cual permitió que se rechace la hipótesis nula, y llegar a afirmar que es altamente probable que lo mencionado llegue a suscitarse.

Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022.

Tabla 10

Relación del trabajo colegiado y el desarrollo personal social

	Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Desarrollo personal social
Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,428**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77
Desarrollo personal social	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77

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

La tabla 10, presenta los resultados acerca de la puesta a prueba de la hipótesis general, referida a la existencia de relación del trabajo colegiado con el desarrollo personal social, en donde a partir del análisis por medio de la prueba de Spearman, se llegó a determinar que existe relación significativa entre las variables y de moderada potencialidad con dirección positiva, ello, debido que la relación llegó a valorarse en 0.428, lo cual brinda soporte a concluir, que el mayor desarrollo del trabajo colegiado va evidenciar mayor nivel de desarrollo personal social de los docentes de una institución educativa de Sicuani, finalmente, la significancia se valoró en 0.000, lo cual permitió que se rechace la hipótesis nula, y llegar a afirmar que es altamente probable que lo mencionado llegue a suscitarse.

Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: El trabajo colegiado no se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022.

Ha: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022.

Tabla 11

Relación del trabajo colegiado y el desarrollo institucional

	Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Desarrollo institucional
Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,437**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77
Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	,437**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77

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

La tabla 11, presenta los resultados acerca de la puesta a prueba de la hipótesis general, referida a la existencia de relación del trabajo colegiado con el desarrollo institucional, en donde a partir del análisis por medio de la prueba de Spearman, se llegó a determinar que existe relación significativa entre las variables y de moderada potencialidad con dirección positiva, ello, debido que la relación llegó a valorarse en 0.437, lo cual brinda soporte a concluir, que el mayor desarrollo del trabajo colegiado va evidenciar mayor nivel de desarrollo institucional de los docentes de una institución educativa de Sicuani, finalmente, la significancia se valoró en 0.000, lo cual permitió que se rechace la hipótesis nula, y llegar a afirmar que es altamente probable que lo mencionado llegue a suscitarse.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos que se asocian con el objetivo general, el cual se refirió a evidenciar que entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional existe relación estadísticamente significativa, desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa de Sicuani, llevó a afirmar en primera instancia que para poner a prueba la hipótesis, la información fue sometida a verificación de su distribución, donde se constató que no poseen normalidad, de ello, se pudo seleccionar para el análisis inferencial a la prueba de Spearman, donde dichos resultados, permitieron afirmar que existe relación cuyo soporte estadístico se dio a partir del evidente valor de significancia, el cual fue inferior a 0.01, además, la calificación de la correlación fue de 0.587, lo cual derivó a 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 Pesantez-Arcos et al. (2020) quienes han evidenciado haber determinado que el trabajo colaborativo guarda relación con la utilización de la herramienta digital, donde la significancia a partir del evidente uso de la prueba Chi-2, fue valorada en 0.01, y cuyo valor de relación fue de 25.817, en ese sentido, llevó a afirmar que a mayor desarrollo del trabajo colaborativo, mayor el beneficio del uso de la herramienta digital, además, se evidenció que desde la implementación de contextos educativos con soporte en la herramienta digital ha influenciado sobre la propuesta de procesos innovadores como también llevó a la generación de nuevos retos para los docentes, que a cada momento se vuelve recurrente e incide sobre lo poco utilizable durante el trabajo colaborativo considerado como estrategia didáctica y la escasa familiarización con el manejo de una gran gama de herramientas tecnológicas, conlleva a que los docentes asuman el desafío de encaminar a los escolares, motivándolos a desarrollar su pensamiento crítico y reflexivo, que es el fin del proceso educativo el cual aporta al desarrollo docente.

Asimismo, los resultados que se han obtenido poseen semejanza a los de Díaz y Santos (2021) quienes han realizado un trabajo investigativo en donde han mostrado haber establecido la relación del trabajo colegiado y la gestión académica en una entidad educativa de San Juan de Lurigancho, donde se constató la

existencia de tal relación, además, de ser directa y de moderada potencialidad, debido que la significancia fue valorada en 0.000 y la relación tuvo un coeficiente de 0.661, de tal manera, se llevó a concluir que el mayor desarrollo del trabajo colegiado evidencia también mayor desarrollo de la gestión académica y viceversa, en tal sentido, se evidenció que la labor colegiado posee grandes beneficios sobre la gestión académica porque permite considerarlo como elemento articulados, que incide sobre la formación y el fortalecimiento de los miembros académicos, dado que impulsa la integración de los docentes como colectivo direccionado a mejoras institucionales, también se resalta que la gestión académica necesita de una buena comunicación que adopte actitudes de escucha efectiva y promocióne el dialogo para realizar innovaciones a favor de la entidad educativa, evidenciando el desarrollo del profesionalismo de los docentes.

Aportando a lo mencionado, según Martínez et al. (2020) el trabajo colegiado en la actualidad tiende a ser una respuesta a la problemática de cooperación para la corrección de desigualdad fragmentada, con el fin de restaurar la cohesión que evidencia en riesgo, por fuertes discrepancias y problemáticas institucionales, en tal sentido, al considerarse como una fuerza que posee dinamismo y aporta a que los docentes interactúen cotidianamente, proyecta a la proporción de estrategias con el objetivo de proporcionar solución a la labor de los docentes, la cual se relaciona con la elaboración del material educativo, productos didácticos para el desarrollo de eficientes procesos educativos y se logre y refuercen las competencias escolares de los estudiantes. Además, sobre el desarrollo profesional, Melo y Campos (2019) mencionaron que tiene mucho que ver con lo descrito, debido que al querer mejorar la práctica educativa, el docente tiende a buscar procesos de autodeterminación o de entrenamiento, que suele desarrollarse mediante la participación en grupos de docentes y debido también por necesidad para poder realizar un mejor trabajo, en donde el conocimiento y la práctica que adquiere se espera que en el docente se desarrollen y mejoren sus competencias.

Finalmente, agregar que durante la labor colegiada, se llegan a proponer temáticas a profundizar, las cuales son de necesidad de desarrollar en los docentes para una mejor práctica pedagógica dentro de los ambientes, escolares, donde lo más común se encuentra asociado a la planificación curricular, además, de ello,

temas como el acompañamiento socioemocional hacia los escolares, creación de materiales educativos acorde al propósito de aprendizaje, y de mayor relevancia el desarrollo de competencia digital, son algunos temas relevantes tocados, que pretenden incidir sobre la mejora del desempeño de los docentes y por ende evidencien su profesionalidad y compromiso con la carrera magisterial.

En cuanto al objetivo específico 1, el cual se basó en determinar la relación del trabajo colegiado con el desarrollo técnico pedagógico desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa de Sicuani, se pudo constatar que a partir del análisis soportado por la prueba de Spearman, se evidenció que existe relación entre las variables y que esta fue significativa, de dirección positiva y de moderada potencialidad, debido que el coeficiente correlacional llegó a valorarse en 0.624, lo cual ha permitido que se llegue a la conclusión que el desarrollo del trabajo colegiado evidencia altos niveles de desarrollo técnico pedagógico y viceversa, asimismo, se señaló que la significancia fue de 0.000, lo cual aportó a rechazar la hipótesis nula, en ese sentido se verificó que lo afirmado posee alta probabilidad de llegar a ser cierto.

Dichos resultados poseen similitud con los que obtuvo Jimenez (2019) en su trabajo donde llegó a determinar la relación del acompañamiento pedagógico con el desarrollo del profesionalismo de los docentes de las instituciones educativas de Barranca, debido que el coeficiente correlacional que se llegó a obtener a partir del análisis con la prueba de Spearman fue de 0.663, llevando a afirmar que el mayor desarrollo de procesos de acompañamiento pedagógico, evidencia un mayor desarrollo profesional de los docentes, asimismo, la significancia fue de 0.000, lo que llevó a concluir que tal afirmación posee alta probabilidad de que ocurra, además, se destacó que a partir de la implementación de un plan incidente sobre los procesos de acompañamiento pedagógico se pueden desarrollar herramientas para la valoración del desempeño de los profesores, lo cual se prevé que promuevan la evaluación de sus competencias profesionales respecto a la planificación y ejecución del proceso educativo, cuyo propósito es incidir de manera positiva sobre la mejora de su labor pedagógica dentro de los ambientes escolares.

De similar manera, los hallazgos conseguidos poseen similitud a los de Nayhua (2022) debido que evidenció haber determinado la relación del trabajo

colaborativo con el acompañamiento a los docentes de ciertas instituciones educativas ubicadas en Arequipa, porque el coeficiente correlacional fue de 0.723, lo cual se interpretó como una relación directa y de moderada potenciación, en tal sentido, se confirmó que a mayor desarrollo de los procesos de trabajo colaborativo, se va evidenciar mayor eficacia en el acompañamiento de los docentes, asimismo, la significancia llegó a valorarse en 0.000, concluyendo que tal ocurrencia posee alta probabilidad de que se vaya a suscitar. De tal manera, también se evidenció que la inclusión de estrategias que promocionen el trabajo colaborativo sobre el desarrollo de los trabajos que involucren al profesorado y al acompañante pedagógico puede reforzar la propuesta de servicio educativo que se brinda a los estudiantes, además, la capacitación de los docentes, en la forma de ejecutar el plan de trabajo colaborativo, brinda beneficios no solo al desarrollo de su profesionalismo sino también a los escolares al incidir sobre la producción de sus competencias que aportan al desarrollo de su perfil integral y de forzar estrategias de aprendizaje en conjunto con sus pares.

Además, manifestar que el refuerzo del equipo docente por medio del trabajo colegiado promocionado por las instituciones escolares llega a instituir una praxis y/o congregación donde según Aguirre y Barraza (2021) pueden influenciar a promover procesos de reflexión, autoobservación y autocrítica, lo cual aporta a la redefinición del trabajo académico, con la finalidad que se impulsen procesos de mejoras continuas en el desempeño de los docentes. Lo mencionado conlleva a incidir sobre la deficiencia del docente, asociado a lo técnico y pedagógico, referido a la utilización de herramientas y el material educativo, cuyo objetivo desde la perspectiva de Porras (2020) es la de movilizar la capacidad de los escolares, considerando el propósito de aprendizaje establecido y los que se dan a conocer en las experiencias y sesiones de aprendizaje significativos para los escolares.

Respecto a los resultados del objetivo específico 2, el cual se basó en determinar la relación del trabajo colegiado con el desarrollo personal social desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa pública de Sicuani, se pudo constatar que a partir del análisis soportado por la prueba de Spearman, se evidenció que existe relación entre las variables y que esta fue significativa, de dirección positiva y de moderada potencialidad, debido que el coeficiente

correlacional llegó a valorarse en 0.428, lo cual ha permitido que se llegue a la conclusión que el desarrollo del trabajo colegiado evidencia altos niveles de desarrollo personal social y viceversa, asimismo, se señaló que la significancia fue de 0.000, lo cual aportó a rechazar la hipótesis nula, en ese sentido se verificó que lo afirmado posee alta probabilidad de llegar a ser cierto.

De tal manera, los resultados obtenidos guardan relación con los conseguidos por Guizado et al. (2019) quienes en su trabajo determinaron el vínculo de la competencia digital con el desarrollo del profesionalismo de los docentes de dos instituciones educativas ubicadas en Los Olivos, donde el coeficiente de correlación se valoró en 0.416, siendo tal relación directa y de moderada potencialidad, por ello, se afirmó que a mayor nivel de desarrollo de competencia digital, mayor el fortalecimiento del desarrollo profesional de los docentes y viceversa, además, la significancia llegó a valorarse en 0.000, llegando a concluir que existe alta probabilidad de que tal evento llegue a ocurrir. Asimismo, mencionar que el docente constantemente se encuentra en continuo desarrollo de su profesionalismo, debido que se evidencia como un proceso en crecimiento reiterativo y permanente que posee dinamismo, por ello, es de necesidad, que se aúne el esfuerzo a partir del dominio de herramientas básicas tecnológicas, que pueden desarrollarse al fortalecer el trabajo colegiado, así como promover los lazos de confianza entre pares, logrando así que se impactó en mayoría sobre el éxito de su desarrollo, respondiendo a los desafíos evidentes y asuntos claves de mayor exigencia.

Asimismo, los resultados obtenidos son antagónicos a los obtenidos por Cabrera-Abas et al. (2020) porque determinaron la relación del trabajo colaborativo con la relación social en una institución educativa del Ecuador, debido que la relación evidenció haber obtenido una significancia de 0.421, lo cual evidenció que tal relación no es significativa y posee alta probabilidad de que no se llegue a llevar a cabo, asimismo, se concluyó que si se evidencia mayor nivel de trabajo colaborativo, no necesariamente se va evidenciar la existencia de una alta relación social de los docentes y viceversa, además, se resaltó lo relevante del compromiso del profesorado asociado al cambio y la mejora del estilo de vida de los escolares, que evidencian razones suficientes para atender la afección y necesidad de la

demanda educativa de los escolares, por ello, una de las estrategias que abordan el trabajar de manera colaborativa, establecer los puntos a tratar para la mejora relacional social de los escolares, lo cual evidencia el desarrollo personal social de los docentes, donde desarrollar la motivación es relevante para la búsqueda del interés de los escolares que puede darse a un inicio, durante o posteriormente culminado a la estrategia a utilizar.

Cabe agregar que, a partir de la Teoría de la Carga Cognitiva, se llega a entender la propuesta de trabajar de manera colegiada, debido a que se evidencia que a través de tal propuesta se puede generar según Kirschner et al. (2018) un conglomerado de efectos instructivos incidentes en la eficacia y eficiencia de la labor docente como del fomento de su aprendizaje colaborativamente, llegando a que se obtenga asistencia por ordenador o cara a cara, además, si se llega a omitir la teoría descrita, solo llegaría a ocuparse esporádicamente en ciertos detalles del trabajo colaborativo, como concepto de memoria del trabajo en conjunto al instante que se aporta a la solución de problemas de trabajos transactivos. Lo manifestado, da a entender que, desde la confesión de tener problemas de parte de los docentes, y del análisis crítico para proporcionar fortalecimiento a su desempeño, consecución de procesos de reflexión al instante de enfrentar ciertas problemáticas considerando la recomendación por otros profesores, desde una labor colegiada llega a incidir sobre el desarrollo personal social de los docentes (Porrás, 2020).

Finalizando la discusión, se tiene que los resultados del objetivo específico 3, referido a determinar la relación del trabajo colegiado con el desarrollo institucional desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa pública de Sicuani, se pudo constatar que a partir del análisis soportado por la prueba de Spearman, se evidenció que existe relación entre las variables y que esta fue significativa, de dirección positiva y de moderada potencialidad, debido que el coeficiente correlacional llegó a valorarse en 0.437, lo cual ha permitido que se llegue a la conclusión que el desarrollo del trabajo colegiado evidencia altos niveles de desarrollo institucional y viceversa, asimismo, se señaló que la significancia fue de 0.000, lo cual aportó a rechazar la hipótesis nula, en ese sentido se verificó que lo afirmado posee alta probabilidad de llegar a ser cierto.

Cabe manifestar que los resultados descritos son similares a los que

evidenciaron haber obtenido Thahir et al. (2021) debido a que determinaron la asociación del desarrollo profesional con el desempeño de los docentes, donde la relación llegó a valorarse en 0.402, siendo esta relación de dirección positiva y de moderada potenciación, por ende, se llegó a afirmar que el mayor nivel de desarrollo profesional de los docentes mayor su desempeño dentro de los ambientes escolares; en cuanto a la significancia llegó a valorarse en 0.001, lo cual permitió concluir que lo afirmado posee alta probabilidad que tal relación y resultados lleguen a recurrir. Además, se evidenció que el rendimiento del profesorado y su satisfacción por su labor se sitúa en un nivel alto, mientras que el desarrollo del profesionalismo de los docentes es moderado, por ello, se constató que el trabajo de desarrollo profesional docente que no es llevada a cabo de manera continua posee alto impacto sobre el óptimo rendimiento de los docentes, sobre su desempeño y sus funciones, lo cual puede esperarse que conduzca a procesos de aprendizaje óptimos, es necesario que tanto el desarrollo profesional y la satisfacción de la labor docente deban incrementarse de manera simultánea para que su desempeño pueda mejorar de manera constante.

Además, los resultados de Zavaleta (2019) son antagónicos a los que se obtuvo en la presente investigación, porque llegó a evidenciar que existe relación entre el trabajo colegiado con la práctica pedagógica de los docentes de cuatro instituciones educativas ubicada en Trujillo, y que esta relación fue de dirección positiva pero de baja potencialidad, asimismo, se llegó a afirmar que a mayor desarrollo de procesos de trabajo colegiado evidencia mayor resultado de la práctica pedagógica de los docentes, asimismo, la significancia fue valorada en 0.000, lo cual llevó a concluir que es evidente que la relación tiene alta probabilidad de que llegue a ocurrir. Cabe agregar, que a partir de la implementación de programas seminarios que incidan sobre la sensibilización del trabajo en conjunto, influya sobre el compromiso con los docentes para el fortalecimiento del proceso educativo, siendo esto una ventaja competitiva sobre la propuesta educativa de la entidad institucional, asimismo, la planificación debe de considerarse como una herramienta de labor del profesorado, por ello, a través de un programa debe incidirse en el fortalecimiento del mismo, esperando que se logren las metas previamente establecidas asociadas al fortalecimiento del perfil integral y competencias de los escolares.

Concluyendo lo mencionado, se refuerza con la perspectiva de Martínez et al. (2019) debido que propusieron un entendimiento basto del trabajo colegiado desde la propuesta como medio de gran influencia, donde se comparte la experiencia y el conocimiento de los docentes, cuya finalidad es de aportar un camino hacia el logro óptimo de la formación de los escolares e incidente sobre la propuesta educativa de calidad de la entidad escolar. Por ello, es imprescindible que los docentes constantemente participen en el desarrollo y fortalecimiento de su profesionalidad, incidente sobre su actitud de proactividad ante diferentes desafíos que vayan a asumir (Porrás, 2020).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que el trabajo colegiado se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes participantes de la investigación que laboran en una institución educativa de Sicuani, donde la relación fue valorada como de moderada potencialidad y de dirección positiva, por ende, se llegó a afirmar que a mayor nivel de trabajo colegiado, mayor la evidencia del fortalecimiento del desarrollo profesional de los docentes, además, debido que la significancia fue inferior al límite de error establecido, se concluyó que cierto evento posee alta probabilidad de llegar a suscitarse y generalizarse.

Segunda:

Se estableció que el trabajo colegiado se relaciona de manera significativa con el desarrollo técnico pedagógico de los docentes participantes de la investigación que laboran en una institución educativa de Sicuani, donde la relación fue valorada como de moderada potencialidad y de dirección positiva, por ende, se llegó a afirmar que a mayor nivel de trabajo colegiado, mayor la evidencia del fortalecimiento del desarrollo técnico pedagógico de los docentes, además, desde los altos niveles del trabajo colegiado conlleva a entender lo relevante de la utilización del recurso y herramienta didáctica, manifestación de la práctica docente, aspectos a considerar al planificar y autonomía docente, propios aspectos del desarrollo técnico pedagógico.

Tercera:

Se estableció que el trabajo colegiado se relaciona de manera significativa con el desarrollo personal social de los docentes participantes de la investigación que laboran en una institución educativa de Sicuani, donde la relación fue valorada como de moderada potencialidad y de dirección positiva, por ende, se llegó a afirmar que a mayor nivel de trabajo colegiado, mayor la evidencia del fortalecimiento del desarrollo personal social de los docentes, además, desde los altos niveles del trabajo colegiado conlleva a fortalecer procesos reflexivos de los docentes, satisfacción de su labor que realizan los docentes y de la acción segura ante los compromisos que se asocian a la gestión escolar, propios aspectos del desarrollo personal social.

Cuarta:

Se estableció que el trabajo colegiado se relaciona de manera significativa con el desarrollo institucional de los docentes participantes de la investigación que laboran en una institución educativa de Sicuani, donde la relación fue valorada como de moderada potencialidad y de dirección positiva, por ende, se llegó a afirmar que, a mayor nivel de trabajo colegiado, mayor la evidencia del fortalecimiento del desarrollo institucional de los docentes, además, desde los altos niveles del trabajo colegiado conlleva a fortalecer la identificación de los docentes con su centro de labores y al fomento de la participación en las reuniones del trabajo colegiado, propios aspectos del desarrollo institucional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al personal directivo de la institución educativa pública de Sicuani, desarrollar procesos que incidan sobre el compromiso docente con la labor que realizan, la cual se espera que conlleve a que se trabaje de manera colaborativa y responsable, llegando a identificarse con la institución educativa, debido que las reuniones colegiadas favorecen los procesos de diagnóstico, de planificación, coordinación, fortalecimiento y valoración institucional como de la propuesta de calidad educativa.

Segunda:

Al personal directivo de la institución educativa pública de Sicuani, considerado en la presente investigación, desarrollar procesos de diagnóstico de los problemas asociados al proceso educativo y la necesidad e interés de los escolares, lo cual se espera que permitan que se conozca la realidad y el ambiente donde se suscita el proceso de aprendizaje con la finalidad que se logre la mejora de la calidad educacional que se le proporciona y se fortalezca el desarrollo técnico pedagógico de los docentes.

Tercera:

A los docentes, incidir sobre la mejora de la comunicación interpersonal con sus colegas, lo cual se espera que aporte a que se apliquen estrategias y técnicas comunicativas de manera asertiva, respetando al opinión, idea e información de todo miembro del equipo docente, cuyo fin es fomentar el diálogo, llegar a acordar de manera consensuada y proponer metas y propósitos conjuntos que aporten al fortalecimiento de los objetivos académicos.

Cuarta:

A los investigadores, si bien en la presente investigación se determinó la relación del trabajo colegiado con el desarrollo profesional, no se evidencia la relación de la misma en términos de causa efecto, es decir, que es recomendable realizar investigaciones de mayor profundidad, con el propósito de reforzar la idea de desarrollo del trabajo colegiado en beneficio del desarrollo profesional de los docentes.

REFERENCIAS

- Ahmad, A. J., Musab, S. A. F., Ahmed, A., & Torsten, M. (2021). Validity and reliability of new instruments for measuring patient satisfaction with removable dentures, Arabic Version. *BMC Oral Health*, 21(446), e1736. <https://bit.ly/3sPVoko>
- Aguilar-Gordón, F. R. (2019). *Enfoques y perspectivas del pensamiento pedagógico latinoamericano*. Ediciones Universidad Politécnica Salesiana. <https://bit.ly/3S4AoQu>
- Aguirre, F. J., y Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. *Revista Educación*, 45(2), 1-13. <https://bit.ly/3dqqF93>
- Bakieva, M., Jornet, J. M., González-Such, J., y Leyva, Y. E. (2018). Colegialidad docente: evidencias de validación a partir del análisis realizado por comités de expertos acerca del instrumento para autoevaluación docente en España y México. *Estudios sobre Educación*, (34), 99-127. <https://bit.ly/3xieRNG>
- Basaure, M., Joignant, A., y Mascareño, A. (2020). Entre distanciamiento e interdependencia: El conflicto de solidaridades a propósito de la pandemia COVID-19. *In Centro de Estudios de Cohesión Social*, (44). <https://bit.ly/3E0mUII>
- Becerra, A., y Hernández, F. (2018). Experiencia de trabajo colegiado en ciencias básicas en la Universidad Politécnica de Querétaro. *Revista de Pedagogía Crítica*, 2(5), 27-33. <https://bit.ly/30Falr2>
- Bernal, M. I., Salamanca, D. R., Pérez, N., y Quemba, M. P. (2020). Content validity by expert judgment of an instrument to measure physico-emotional perceptions in anatomical dissection practice. *Educación Médica*, 21(6), 349-356. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.008>
- Cabera-Abad, M. L., García-Herrera, D. G., Álvarez-Lozano, M. I., y Erazo-Álvarez, J. C. (2020). Trabajo colaborativo en el aprendizaje y relación social de los estudiantes con necesidades educativas especiales. *Cienciamatria*, 6(1), 315-336. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.334>

- Cabezas, E. D., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Camarena, O. A. (2018). *Liderazgo pedagógico en el trabajo colegiado para mejorar el manejo de estrategias didácticas en los docentes*. TSIRIARI-SATIPO. Universidad San Ignacio de Loyola. 1-48. <https://acortar.link/PfG3JL>
- Correa-Díaz, A. M., Benjumea-Arias, M., y Valencia-Arias, A. (2019). Knowledge Management: An Alternative to Solve Educational Problems. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.1>
- Cruz, I. D. L. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Editorial Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. <https://elibro.net/es/lc/bibliounh/titulos/49382>
- Delgadillo, D. (2019). Percepciones docentes sobre el trabajo colegiado en la escuela normal. *CONISEN: Investigar para formar*, (19), 1-14. <https://bit.ly/3SfKYod>
- Desimone, L. M., y Pak, K. (2017). Instructional coaching as high-quality professional development. *Theory in to Practice*, 56(1), 3-12. <https://bit.ly/3Vu3FHe>
- Díaz, G. S. E., y Santos, O. C. (2021). El trabajo colegiado remoto y la gestión académica de dos instituciones educativas públicas, distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020. *Revista Igobernanza*, 4(15), 122-142. <https://bit.ly/3Dzxz6B>
- Domínguez, Y., y Rojas, A. (2018). La práctica profesional como espacio para la formación investigativa del docente. *Revista Conrado*, 14(1), 148-153. <https://bit.ly/3ToBGqS>
- Espinoza, A. M., Casamajor, A., y Acevedo, C. (2021). La Teoría de la Actividad y el Trabajo Colaborativo en la enseñanza virtual. *Revista IRICE*, (40), 79-109. <https://bit.ly/3Sg1l4q>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill. <https://cutt.ly/HRMT2z3>

- Gandica, E. (2020). Potencia y Robustez en Pruebas de Normalidad con Simulación Montecarlo. *Revista Scientific*, 5(18), 108-119. <https://bit.ly/3EOVi2M>
- Guardia, L., Romero, M., y Raffaghelli, J. E. (2022). Desarrollo profesional docente más allá de la pandemia: un estudio Delphi sobre el potencial del concepto de ecologías de aprendizaje. *Revista Educación*, 31(60), 79-112. <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202201.004>
- Guizado, F., Menacho, I., y Salvatierra, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú. *Hamut'ay. Revista de divulgación científica de la Universidad Alas Peruanas*, 6(1), 54-70. <http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v6i1.1574>
- Gul, F., Yousaf, A., Masood, S., y Yaqub, S. (2021). Relationship between teachers' professional development, instructional strategies and its impact on students' learning outcomes. *Ilkogretim Online – Elementar Education Online*, 20(2), 895-902. <https://bit.ly/3MzMfF5>
- Gutierrez, E., y Sánchez, A. (2022). Clima escolar y trabajo colegiado en una modalidad virtual en una institución educativa pública. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 21(45), 168-182. <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.009>
- Holguin, L. N. (2020). *La formación continua y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes de una institución educativa, Ecuador, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3xcDvOP>
- Jaramillo-Baquerizo, C. (2021). *Hacia un desarrollo profesional centrado en el docente*. Ediciones Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/3SZA7m>
- Jimenez, E. A. (2019). *Acompañamiento Pedagógico y su relación con el Desarrollo Profesional de los Docentes en las Instituciones Educativas del nivel Primario de la zona Urbana del Distrito de Barranca, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://bit.ly/3VpmwDs>
- Kirschner, P. A., Sweller, J., Kirschner, F., & Zambrano, J. (2018). From Cognitive Load Theory to Collaborative Cognitive Load Theory. *International Journal of*

Computer-Supported Collaborative Learning, (13), 213-233.
<https://bit.ly/3SjroYw>

- Loaiza-Aguirre, M. I., y Andrade-Abarca, P. S. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (63), 161-195. <https://bit.ly/3SUftkt>
- López, M. E. (2019). El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19), e003. <https://bit.ly/3CTIqYe>
- Magrath, B., Aslam, M., & Johnson, D. (2019). Systems Research in Education: Designs and methods. *Research in Comparative an International Education*, 14(1), 7-29. <https://doi.org/10.1177%2F1745499919828927>
- 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 Investigación Turística. KIKAME*, 7(7), 55-70. https://www.researchgate.net/publication/338594655_
- Melo, G., y Campos, V. (2019). University Pedagogy: for an institutional teaching development policy in higher education. *Cadernos de Pesquisa*, 49(173), 44-62. <https://doi.org/10.1590/198053145897>
- Mendenhall, W., Beaver, R. J., y Beaver, B. M. (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística*. (13ra. Edición). Editorial CENGAGE Learning. <https://bit.ly/2CMJcH9>
- Méndez, R. A., y Lara, D. C. (2020). La interdisciplinariedad en la investigación aplicada y su impacto en la relación empresa estado y universidad: el caso Occicafé. *Revista ENTORNOS*, 30(2), 227- 234. <https://acortar.link/GMuxml>
- Mendivelso, F., y Rodríguez, M. (2021). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Tópicos en investigación clínica. *Revista Médica Sanitas*, 24(1), 42-45. <https://bit.ly/3XrEar9>
- 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://bit.ly/3dRh6D>

- Nayhua, P. L. (2022). *El trabajo colaborativo y el acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas en el distrito de Arequipa 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. <https://bit.ly/3ScCsLq>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ta. Edición). Bogotá: Ediciones de la U. <https://cutt.ly/jRMTpuO>
- Ochoa, M. C. (2021). *Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”, Ecuador 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3RSEzPP>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal Morphology*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Park, Y., Konge, L., & Artino, A. (2019). The Positivism Paradigm of Research. *Academic Medicine*, 95(5), 690-694. <https://bit.ly/3reg7gw>
- Pesantez-Arcos, K. R., García-Herrera, D. G., Ochoa-Encalada, S. C., y Erazo-Álvarez, J. C. (2020). Trabajo colaborativo y herramientas digitales para la enseñanza-aprendizaje en la educación en línea del bachillerato. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(5), 68-90. <https://bit.ly/3QYsDez>
- Porras, H. (2020). Construcción y validación de cuestionarios sobre la práctica reflexiva y el desarrollo profesional docente. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 11(1), 48-61. <https://bit.ly/3yFh19U>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *Revista CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Raso, F., y Santana, D. (2022). Satisfacción del Profesorado de los Colegios Públicos Rurales de la Provincia de Granada Respecto a su Desarrollo Profesional. *Aula Abierta*, 51(3), 275-284. <https://doi.org/10.17811/rifie.51.3.2022.275-284>
- Salvador, E. M., y Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://bit.ly/3BP2mcT>

- Sanz, F. J., Guillén, C. (2021). Adaptación y desarrollo profesional docente de los especialistas de la enseñanza bilingüe. *Revista Fuentes*, 23(1), 27-40. <https://bit.ly/3EJ0NR6>
- Thahir, M., Komariah, A., Achmad, D., Suharto, N., Kurniatun, T. C., Widiwati. W., & Nurlatifah, S. (2021) Professional Development and Job Satisfaction on Teaching Performance. *Linguistics and Culture REview*, 5(4), 2507-2522. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5nS4.2046>
- Torres, I. M., Paz, K., y Salazar, F. G. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. *Boletín Electrónico 03*, 1-21. <https://cutt.ly/2IEZ5p2>
- UNESCO. (2020). *Política y planificación de la educación*. <https://bit.ly/3f3FWNw>
- Vaillant, D. (2016). El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: una mirada desde Latinoamérica *Journal of Supranational Policies of Education*, (5), 5–21. <https://doi.org/10.15366/jospoe2016.5>
- Ventura-León, J. (2020). Escala, inventarios y cuestionarios: ¿son lo mismo? Carta al director. *Educación Médica*, 21(3), 218-220. <https://n9.cl/wb6js>
- Zavaleta, E. L. (2019). *Relación entre el trabajo colegiado y la práctica pedagógica en cuatro Instituciones educativas de la UGEL 04 de Trujillo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://bit.ly/3dqgCRn>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Trabajo colegiado y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública de Sicuani, Cusco, 2022.							
AUTOR: Bach. Ttito Sullca, Washington Constantino							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: PG: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022? PE2: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022? PE3: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo institucional en docentes de una institución</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022. OE2: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022. OE3: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desarrollo institucional en docentes de una institución</p>	<p>Hipótesis General: HG: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022. HE2: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022. HE3: El trabajo colegiado se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en docentes de una institución</p>	Variable 1: Trabajo colegiado				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			D1: Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Promocionar el desarrollo de actividades en grupo. - Reforzar la motivación. - Alcanzar las metas propuestas. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Inapropiado: 0-35 Regular: 36-71 Apropiado: 72-108
			D2: Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación dentro del grupo. - Comunicación del personal directivo y profesores. - Apropiado nivel de conocimiento de la información. 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		
			D3: Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación dentro del equipo de trabajo. - Coordinación entre los miembros del equipo y asignar papeles. - Desarrollo de la confianza entre los profesores. 	16, 17, 18, 19, 20, 21		
D4: Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo constante al momento de trabajar. - Apoyo a la actividad de la entidad escolar. 	22, 23, 24, 25, 26, 27					

educativa de Sicuani, Cusco, 2022?	educativa de Sicuani, Cusco, 2022.	educativa de Sicuani, Cusco, 2022.	Variable 2: Desarrollo profesional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			D1: Técnico pedagógico.	- Utilización del recurso y herramienta didáctica. - Práctica docente. - Aspectos a considerar durante la planeación curricular. - Autonomía docente.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Deficiente: 0-39 Moderado: 40-79 Eficiente: 80-120
			D2: Personal social.	- Reflexión docente. - Satisfacción docente. - Acción segura ante el compromiso con la gestión escolar.	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		
D3: Institucional	- Identificación con la entidad escolar. - Participación en el trabajo colegiado.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30					
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Método: Hipotético deductivo. Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado. Nivel: Correlacional Diseño: No experimental.	Población: 77 profesores Muestreo: No probabilístico, intencional. Tamaño de muestra: 77 profesores (muestra censal).	Variable 1: Trabajo colegiado Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ttito Sullca, Washington Constantino Año: 2022 Lugar: Sicuani, Cusco. Variable 2: Desarrollo profesional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ttito Sullca, Washington Constantino Año: 2022 Lugar: Sicuani, Cusco.		Descriptiva: Se van a ordenar de acuerdo a las variables y dimensiones la información recabada, luego se va presentar los resultados por niveles, y con el uso de tablas descriptivas, tablas cruzadas y gráficos de barras y descriptivos se van a presentar los resultados que van a interpretarse. Diferencial: Se va someter la información a determinación de su normalidad, donde si evidencia poseer normalidad, entonces se utilizará la prueba de Pearson para poner a prueba las hipótesis, y si no evidencia normalidad la prueba de Spearman.			

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variable 1: Trabajo colegiado

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
D1: Liderazgo	- Promocionar el desarrollo de actividades en grupo.	1, 2, 3	Likert Ordinal: 0: Nunca. 1: Casi nunca. 2: A veces. 3: Casi siempre. 4: Siempre.	Inapropiado: 0-35 Regular: 36-71 Apropiado: 72-108
	- Reforzar la motivación.	4, 5		
	- Alcanzar las metas propuestas.	6, 7		
D2: Comunicación	- Comunicación dentro del grupo.	8, 9, 10		
	- Comunicación del personal directivo y profesores.	11, 12, 13		
	- Apropiado nivel de conocimiento de la información.	14, 15		
D3: Coordinación	- Coordinación dentro del equipo de trabajo.	16, 17		
	- Coordinación entre los miembros del equipo y asignar papeles.	18, 19		
	- Desarrollo de la confianza entre los profesores.	20, 21		
D4: Colaboración	- Apoyo constante al momento de trabajar.	22, 23		
	- Apoyo a la actividad de la entidad escolar.	24, 25, 26, 27		

Adaptado de Cruz (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo.

Variable 2: Desarrollo profesional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
D1: Desarrollo técnico pedagógico	- Utilización del recurso y herramienta didáctica.	1, 2, 3, 4	Likert Ordinal: 0: Nunca. 1: Casi nunca. 2: A veces. 3: Casi siempre. 4: Siempre.	Deficiente: 0-39 Moderado: 40-79 Eficiente: 80-120
	- Práctica docente.	5, 6		
	- Aspectos a considerar durante la planeación curricular.	7, 8		
	- Autonomía docente.	9, 10, 11, 12		
D2: Desarrollo personal social	- Reflexión docente.	13, 14, 15		
	- Satisfacción docente.	16, 17		
	- Acción segura ante el compromiso con la gestión escolar.	18, 19, 20		
D3: Desarrollo institucional	- Identificación con la entidad escolar.	21, 22, 23, 24, 25		
	- Participación en el trabajo colegiado.	26, 27, 28, 29, 30		

Adaptado de Porras (2020). Construcción y validación de cuestionarios sobre la práctica reflexiva y el desarrollo profesional docente.

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE EL TRABAJO COLEGIADO

Me siento agradecido y es muy grato presentarme ante Ud., estimado docente, donde quien suscribe **Bach. Ttito Sullca, Washington Constantino** estudiante de postgrado de la Universidad César Vallejo, con motivo de recoger información para la realización de una investigación que lleva como título: **“Trabajo colegiado y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022”** el cual tiene fines únicamente académicos, manteniendo la completa y absoluta discreción, presenta el siguiente cuestionario para medir al trabajo colegiado.

Indicaciones: Leer con detenimiento las interrogantes que se han formulado y responder seriamente, marcando con un aspa la alternativa correspondiente.

Escala Valorativa							
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
0	1	2	3	4			
ÍTEMS O PREGUNTAS			VALORACIÓN				
Dimensión 1: Liderazgo			N	CN	AV	CS	S
01.El director apoya a los grupos de trabajo durante las reuniones colegiadas para abordar el problema detectado desde diferentes perspectivas							
02.Las decisiones son tomadas en las reuniones colegiadas son en consenso y por mayoría							
03.El personal directivo brinda apoyo a la orientación y capacitación de los profesores							
04.Durante las reuniones colegiadas, los profesores demuestran ser proactivos							
05.El personal directivo maneja estrategias para motivar a los profesores y direccionar sus esfuerzos a lograr las metas institucionales							
06.Durante las reuniones colegiadas, se compartes anécdotas y estrategias que aportan dinamismo a la práctica pedagógica dentro de los ambientes escolares							
07.El personal directivo demuestra empatía con los profesores reforzando su capacidad en miras a lograr las metas institucionales							
Dimensión 2: Comunicación			N	CN	AV	CS	S
08.La relación entre los profesores que conforman el colegiado es armoniosa							
09.Los profesores que conforman el colegiado escuchan de manera activa y dan su opinión de la actividad							
10.Los temas que se han considerado en las reuniones colegiados se debaten dentro de un marco de respeto, tolerancia, armonía y buen trato							

11.La comunicación entre los profesores y el personal directivo es fluida					
12.El personal directivo escucha los planteamientos de los profesores atentamente					
13.El personal directivo utiliza estrategias para prevenir y solucionar pacíficamente posibles conflictos a partir de dialogar, consensuar y negociar					
14.El proceso de comunicación interna es eficiente durante las reuniones colegiadas					
15.Poseo conocimiento sobre el tema que se va a tratar durante las reuniones colegiadas					
Dimensión 3: Coordinación	N	CN	AV	CS	S
16.La coordinación es frecuente con los otros profesores para que se lleve a cabo las actividades encomendadas					
17.La cooperación se promociona permanentemente para que se mejore las reuniones colegiadas					
18.La entidad educativa donde trabajo, promueve la cooperación constante entre los profesores para que se mejore el trabajo colegiado					
19.Se asignan roles con frecuencia como parte del trabajo colegiado					
20.Se promueve la confianza permanentemente entre los miembros de las reuniones colegiadas					
21.Los profesores se apoyan mutuamente para abordar las actividades propuestas generando confianza entre los miembros del colegiado					
Dimensión 4: Colaboración	N	CN	AV	CS	S
22.Los miembros del colegiado se apoyan mutuamente en temas específicos para desarrollar las actividades encomendadas					
23.Se fomenta la colaborativamente los miembros del colegiado, facilitando el trabajo colaborativo y se logre las metas institucionales					
24.Participo y apoyo con responsabilidad en las variadas actividades encomendadas					
25.Propongo y participo en la ejecución de trabajos extracurriculares que son de beneficio para la escuela					
26.Participo activamente para fortalecer y reforzar las estrategias de atención a los escolares					
27.Apoyo en las actividades institucionales que propone la dirección con el fin de mejorar la práctica docente					

GRACIAS POR PARTICIPAR.

CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO PROFESIONAL

Me siento agradecido y es muy grato presentarme ante Ud., estimado docente, donde quien suscribe **Bach. Ttito Sullca, Washington Constantino** estudiante de postgrado de la Universidad César Vallejo, con motivo de recoger información para la realización de una investigación que lleva como título: **“Trabajo colegiado y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2022”** el cual tiene fines únicamente académicos, manteniendo la completa y absoluta discreción, presenta el siguiente cuestionario para medir a la gestión pedagógica.

Indicaciones: Leer con detenimiento las interrogantes que se han formulado y responder seriamente, marcando con un aspa la alternativa correspondiente.

Escala Valorativa							
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
0	1	2	3	4			
ÍTEMS O PREGUNTAS			VALORACIÓN				
Dimensión 1: Desarrollo técnico pedagógico			N	CN	AV	CS	S
01.Utilizo los recursos y las herramientas de la institución educativa que están a mi disposición.							
02.Selecciono el recurso y herramienta didáctica que apoye a cumplir con el propósito de aprendizaje.							
03.Tomo en cuenta los recursos y herramientas didácticas que se encuentran en el portal educativo Perú Educa y del internet.							
04.Considero el recurso y herramienta didáctica que posibilita que movilice la capacidad de los escolares asociados con el propósito de aprendizaje.							
05.Utilizo metodología didáctica que aporta al buen proceso educativo en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.							
06.Utilizo estrategias didácticas que aporten al cumplimiento de lo planeado en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.							
07.Planteo actividades retadoras considerando el propósito de aprendizaje asociado a la experiencia y a la necesidad de los escolares.							
08.Considero en la planeación curricular en compromiso de gestión referido al logro de las competencias de los escolares.							
09.Participo consecutivamente en talleres de actualización continua que propone diversas entidades de gestión escolar.							
10.Integro grupos de interaprendizaje, que aportan a mi desarrollo profesional.							

11. Reflexiono sobre mi trabajo, para afianzar mi desempeño docente.					
12. Desarrollo mi trabajo tomando en cuenta el principio ético profesional sobre el bien superior de los escolares.					
Dimensión 2: Desarrollo personal social	N	CN	AV	CS	S
13. Reconozco mi dificultad y reflexiono sobre mi trabajo en los ambientes escolares.					
14. Confronto mi dificultad con acciones para mejorar mi labor docente.					
15. Considero las recomendaciones y sugerencias de mis colegas con mayor trayectoria para mejorar mi desempeño docente.					
16. Reflexiono sobre la posibilidad que si fortalezco mis competencias voy a ser reconocido.					
17. Me doy cuenta en el momento que la comunidad educativa reconoce mi trabajo desarrollado en una institución educativa.					
18. Muestro dominio y estar seguro al ejecutar mi trabajo docente al inicio y final del desarrollo de los trabajos de aprendizaje propuestos.					
19. Actúo con decisión ante los compromisos de gestión asumidos por la entidad escolar.					
20. Soy prudente al brindar mi opinión sobre la labor de otros colegas.					
Dimensión 3: Desarrollo institucional	N	CN	AV	CS	S
21. Propongo estrategias que promuevan la práctica de valores y respeto.					
22. Soy proactivo ante ciertos desafíos que programa la institución educativa.					
23. Considero la innovación como un proceso que evidencia novedades modificaciones ante problemas que aporten a la mejora del desempeño docente.					
24. Cumpló con el papel encomendado y me involucre en trabajos asignados.					
25. Participo de manera reiterativa en cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU.					
26. Participo en trabajos colaborativos que se asocian con las metas de gestión institucional.					
27. Al existir opiniones negativas en el trabajo colegiado, se llegan a consensuar para brindar solución a posibles problemas que se lleguen a suscitar.					
28. Participo en las reuniones colegiadas.					
29. Realizo trabajos colaborativos, en las comisiones que se me ha asignado.					
30. Fomento el diálogo participativo con la finalidad de tomar decisiones en consenso.					

GRACIAS POR PARTICIPAR.

Anexo 4: Validez de los instrumentos de recolección de datos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLEGIADO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
01	El director apoya a los grupos de trabajo durante las reuniones colegiadas para abordar el problema detectado desde diferentes perspectivas	X		X		X		
02	Las decisiones son tomadas en las reuniones colegiadas son en consenso y por mayoría	X		X		X		
03	El personal directivo brinda apoyo a la orientación y capacitación de los profesores	X		X		X		
04	Durante las reuniones colegiadas, los profesores demuestran ser proactivos	X		X		X		
05	El personal directivo maneja estrategias para motivar a los profesores y direccionar sus esfuerzos a lograr las metas institucionales	X		X		X		
06	Durante las reuniones colegiadas, se compartes anécdotas y estrategias que aportan dinamismo a la práctica pedagógica dentro de los ambientes escolares	X		X		X		
07	El personal directivo demuestra empatía con los profesores reforzando su capacidad en miras a lograr las metas institucionales	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación								
08	La relación entre los profesores que conforman el colegiado es armoniosa	X		X		X		
09	Los profesores que conforman el colegiado escuchan de manera activa y dan su opinión de la actividad	X		X		X		
10	Los temas que se han considerado en las reuniones colegiados se debaten dentro de un marco de respeto, tolerancia, armonía y buen trato	X		X		X		
11	La comunicación entre los profesores y el personal directivo es fluida	X		X		X		
12	El personal directivo escucha los planteamientos de los profesores atentamente	X		X		X		
13	El personal directivo utiliza estrategias para prevenir y solucionar pacíficamente posibles conflictos a partir de dialogar, consensuar y negociar	X		X		X		
14	El proceso de comunicación interna es eficiente durante las reuniones colegiadas	X		X		X		
15	Poseo conocimiento sobre el tema que se va a tratar durante las reuniones colegiadas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Coordinación								
16	La coordinación es frecuente con los otros profesores para que se lleve a cabo las actividades encomendadas	X		X		X		
17	La cooperación se promociona permanentemente para que se mejore las reuniones colegiadas	X		X		X		
18	La entidad educativa donde trabajo, promueve la cooperación constante entre los profesores para que se mejore el trabajo colegiado	X		X		X		
19	Se asignan roles con frecuencia como parte del trabajo colegiado	X		X		X		
20	Se promueve la confianza permanentemente entre los miembros de las reuniones colegiadas	X		X		X		
21	Los profesores se apoyan mutuamente para abordar las actividades propuestas generando confianza entre los miembros del colegiado	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Colaboración		Si	No	Si	No	Si	No
22	Los miembros del colegiado se apoyan mutuamente en temas específicos para desarrollar las actividades encomendadas	X		X		X	
23	Se fomenta la colaborativamente los miembros del colegiado, facilitando el trabajo colaborativo y se logre las metas institucionales	X		X		X	
24	Participo y apoyo con responsabilidad en las variadas actividades encomendadas	X		X		X	
25	Propongo y participo en la ejecución de trabajos extracurriculares que son de beneficio para la escuela	X		X		X	
26	Participo activamente para fortalecer y reforzar las estrategias de atención a los escolares	X		X		X	
27	Apoyo en las actividades institucionales que propone la dirección con el fin de mejorar la práctica docente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario posee suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Palomino Quispe Sulpicio..... **DNI:** 31178714.....

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación.....

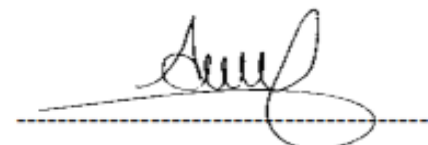
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 10 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLEGIADO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo								
01	El director apoya a los grupos de trabajo durante las reuniones colegiadas para abordar el problema detectado desde diferentes perspectivas	X		X		X		
02	Las decisiones son tomadas en las reuniones colegiadas son en consenso y por mayoría	X		X		X		
03	El personal directivo brinda apoyo a la orientación y capacitación de los profesores	X		X		X		
04	Durante las reuniones colegiadas, los profesores demuestran ser proactivos	X		X		X		
05	El personal directivo maneja estrategias para motivar a los profesores y direccionar sus esfuerzos a lograr las metas institucionales	X		X		X		
06	Durante las reuniones colegiadas, se comparten anécdotas y estrategias que aportan dinamismo a la práctica pedagógica dentro de los ambientes escolares	X		X		X		
07	El personal directivo demuestra empatía con los profesores reforzando su capacidad en miras a lograr las metas institucionales	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación								
08	La relación entre los profesores que conforman el colegiado es armoniosa	X		X		X		
09	Los profesores que conforman el colegiado escuchan de manera activa y dan su opinión de la actividad	X		X		X		
10	Los temas que se han considerado en las reuniones colegiadas se debaten dentro de un marco de respeto, tolerancia, armonía y buen trato	X		X		X		
11	La comunicación entre los profesores y el personal directivo es fluida	X		X		X		
12	El personal directivo escucha los planteamientos de los profesores atentamente	X		X		X		
13	El personal directivo utiliza estrategias para prevenir y solucionar pacíficamente posibles conflictos a partir de dialogar, consensuar y negociar	X		X		X		
14	El proceso de comunicación interna es eficiente durante las reuniones colegiadas	X		X		X		
15	Poseo conocimiento sobre el tema que se va a tratar durante las reuniones colegiadas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Coordinación								
16	La coordinación es frecuente con los otros profesores para que se lleve a cabo las actividades encomendadas	X		X		X		
17	La cooperación se promueve permanentemente para que se mejore las reuniones colegiadas	X		X		X		
18	La entidad educativa donde trabajo, promueve la cooperación constante entre los profesores para que se mejore el trabajo colegiado	X		X		X		
19	Se asignan roles con frecuencia como parte del trabajo colegiado	X		X		X		
20	Se promueve la confianza permanentemente entre los miembros de las reuniones colegiadas	X		X		X		
21	Los profesores se apoyan mutuamente para abordar las actividades propuestas generando confianza entre los miembros del colegiado	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Colaboración		Si	No	Si	No	Si	No
22	Los miembros del colegiado se apoyan mutuamente en temas específicos para desarrollar las actividades encomendadas	X		X		X	
23	Se fomenta la colaborativamente los miembros del colegiado, facilitando el trabajo colaborativo y se logre las metas institucionales	X		X		X	
24	Participo y apoyo con responsabilidad en las variadas actividades encomendadas	X		X		X	
25	Propongo y participo en la ejecución de trabajos extracurriculares que son de beneficio para la escuela	X		X		X	
26	Participo activamente para fortalecer y reforzar las estrategias de atención a los escolares	X		X		X	
27	Apoyo en las actividades institucionales que propone la dirección con el fin de mejorar la práctica docente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Ormeño Tampi, Jaime Alejandro..... **DNI:** 42413229.....

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación.....

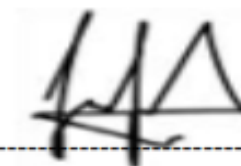
Ica, 12 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLEGIADO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Liderazgo								
01	El director apoya a los grupos de trabajo durante las reuniones colegiadas para abordar el problema detectado desde diferentes perspectivas	X		X		X		
02	Las decisiones son tomadas en las reuniones colegiadas son en consenso y por mayoría	X		X		X		
03	El personal directivo brinda apoyo a la orientación y capacitación de los profesores	X		X		X		
04	Durante las reuniones colegiadas, los profesores demuestran ser proactivos	X		X		X		
05	El personal directivo maneja estrategias para motivar a los profesores y direccionar sus esfuerzos a lograr las metas institucionales	X		X		X		
06	Durante las reuniones colegiadas, se compartes anécdotas y estrategias que aportan dinamismo a la práctica pedagógica dentro de los ambientes escolares	X		X		X		
07	El personal directivo demuestra empatía con los profesores reforzando su capacidad en miras a lograr las metas institucionales	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación								
08	La relación entre los profesores que conforman el colegiado es armoniosa	X		X		X		
09	Los profesores que conforman el colegiado escuchan de manera activa y dan su opinión de la actividad	X		X		X		
10	Los temas que se han considerado en las reuniones colegiados se debaten dentro de un marco de respeto, tolerancia, armonía y buen trato	X		X		X		
11	La comunicación entre los profesores y el personal directivo es fluida	X		X		X		
12	El personal directivo escucha los planteamientos de los profesores atentamente	X		X		X		
13	El personal directivo utiliza estrategias para prevenir y solucionar pacíficamente posibles conflictos a partir de dialogar, consensuar y negociar	X		X		X		
14	El proceso de comunicación interna es eficiente durante las reuniones colegiadas	X		X		X		
15	Poseo conocimiento sobre el tema que se va a tratar durante las reuniones colegiadas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Coordinación								
16	La coordinación es frecuente con los otros profesores para que se lleve a cabo las actividades encomendadas	X		X		X		
17	La cooperación se promociona permanentemente para que se mejore las reuniones colegiadas	X		X		X		
18	La entidad educativa donde trabajo, promueve la cooperación constante entre los profesores para que se mejore el trabajo colegiado	X		X		X		
19	Se asignan roles con frecuencia como parte del trabajo colegiado	X		X		X		
20	Se promueve la confianza permanentemente entre los miembros de las reuniones colegiadas	X		X		X		
21	Los profesores se apoyan mutuamente para abordar las actividades propuestas generando confianza entre los miembros del colegiado	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Colaboración		Si	No	Si	No	Si	No
22	Los miembros del colegiado se apoyan mutuamente en temas específicos para desarrollar las actividades encomendadas	X		X		X	
23	Se fomenta la colaborativamente los miembros del colegiado, facilitando el trabajo colaborativo y se logre las metas institucionales	X		X		X	
24	Participo y apoyo con responsabilidad en las variadas actividades encomendadas	X		X		X	
25	Propongo y participo en la ejecución de trabajos extracurriculares que son de beneficio para la escuela	X		X		X	
26	Participo activamente para fortalecer y reforzar las estrategias de atención a los escolares	X		X		X	
27	Apoyo en las actividades institucionales que propone la dirección con el fin de mejorar la práctica docente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Arotoma Oré Wilfredo..... **DNI:** 29082096.....

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ayacucho, 13 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desarrollo técnico pedagógico								
01	Utilizo los recursos y las herramientas de la institución educativa que están a mi disposición.	X		X		X		
02	Selecciono el recurso y herramienta didáctica que apoye a cumplir con el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
03	Tomo en cuenta los recursos y herramientas didácticas que se encuentran en el portal educativo Perú Educa y del internet.	X		X		X		
04	Considero el recurso y herramienta didáctica que posibilita que movilice la capacidad de los escolares asociados con el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
05	Utilizo metodología didáctica que aporta al buen proceso educativo en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	X		X		X		
06	Utilizo estrategias didácticas que aporten al cumplimiento de lo planeado en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	X		X		X		
07	Planteo actividades retadoras considerando el propósito de aprendizaje asociado a la experiencia y a la necesidad de los escolares.	X		X		X		
08	Considero en la planeación curricular en compromiso de gestión referido al logro de las competencias de los escolares.	X		X		X		
09	Participo consecutivamente en talleres de actualización continua que propone diversas entidades de gestión escolar.	X		X		X		
10	Integro grupos de interaprendizaje, que aportan a mi desarrollo profesional.	X		X		X		
11	Reflexiono sobre mi trabajo, para afianzar mi desempeño docente.	X		X		X		
12	Desarrollo mi trabajo tomando en cuenta el principio ético profesional sobre el bien superior de los escolares.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal social								
13	Reconozco mi dificultad y reflexiono sobre mi trabajo en los ambientes escolares.	X		X		X		
14	Confronto mi dificultad con acciones para mejorar mi labor docente.	X		X		X		
15	Considero las recomendaciones y sugerencias de mis colegas con mayor trayectoria para mejorar mi desempeño docente.	X		X		X		
16	Reflexiono sobre la posibilidad que si fortalezco mis competencias voy a ser reconocido.	X		X		X		
17	Me doy cuenta en el momento que la comunidad educativa reconoce mi trabajo desarrollado en una institución educativa.	X		X		X		
18	Muestro dominar y estar seguro al ejecutar mi trabajo docente al inicio y final del desarrollo de los trabajos de aprendizaje propuestos.	X		X		X		
19	Actúo con decisión ante los compromisos de gestión asumidos por la entidad escolar.	X		X		X		
20	Soy prudente al brindar mi opinión sobre la labor de otros colegas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo institucional								
21	Propongo estrategias que promuevan la práctica de valores y respeto.	X		X		X		

22	Soy proactivo ante ciertos desafíos que programa la institución educativa.	X		X		X	
23	Considero la innovación como un proceso que evidencia novedades modificaciones ante problemas que aporten a la mejora del desempeño docente.	X		X		X	
24	Cumplo con el papel encomendado y me involucre en trabajos asignados.	X		X		X	
25	Participo de manera reiterativa en cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU.	X		X		X	
26	Participo en trabajos colaborativos que se asocian con las metas de gestión institucional.	X		X		X	
27	Al existir opiniones negativas en el trabajo colegiado, se llegan a consensuar para brindar solución a posibles problemas que se lleguen a suscitar.	X		X		X	
28	Participo en las reuniones colegiadas.	X		X		X	
29	Realizo trabajos colaborativos, en las comisiones que se me ha asignado.	X		X		X	
30	Fomento el diálogo participativo con la finalidad de tomar decisiones en consenso.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario posee suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Palomino Quispe Sulpicio..... **DNI:** 31178714.....

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación.....

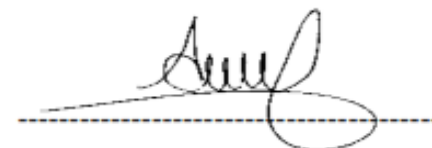
Cusco, 10 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desarrollo técnico pedagógico								
01	Utilizo los recursos y las herramientas de la institución educativa que están a mi disposición.	X		X		X		
02	Selecciono el recurso y herramienta didáctica que apoye a cumplir con el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
03	Tomo en cuenta los recursos y herramientas didácticas que se encuentran en el portal educativo Perú Educa y del internet.	X		X		X		
04	Considero el recurso y herramienta didáctica que posibilita que movilice la capacidad de los escolares asociados con el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
05	Utilizo metodología didáctica que aporta al buen proceso educativo en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	X		X		X		
06	Utilizo estrategias didácticas que aporten al cumplimiento de lo planeado en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	X		X		X		
07	Planteo actividades retadoras considerando el propósito de aprendizaje asociado a la experiencia y a la necesidad de los escolares.	X		X		X		
08	Considero en la planeación curricular en compromiso de gestión referido al logro de las competencias de los escolares.	X		X		X		
09	Participo consecutivamente en talleres de actualización continua que propone diversas entidades de gestión escolar.	X		X		X		
10	Integro grupos de interaprendizaje, que aportan a mi desarrollo profesional.	X		X		X		
11	Reflexiono sobre mi trabajo, para afianzar mi desempeño docente.	X		X		X		
12	Desarrollo mi trabajo tomando en cuenta el principio ético profesional sobre el bien superior de los escolares.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal social								
13	Reconozco mi dificultad y reflexiono sobre mi trabajo en los ambientes escolares.	X		X		X		
14	Confronto mi dificultad con acciones para mejorar mi labor docente.	X		X		X		
15	Considero las recomendaciones y sugerencias de mis colegas con mayor trayectoria para mejorar mi desempeño docente.	X		X		X		
16	Reflexiono sobre la posibilidad que si fortalezco mis competencias voy a ser reconocido.	X		X		X		
17	Me doy cuenta en el momento que la comunidad educativa reconoce mi trabajo desarrollado en una institución educativa.	X		X		X		
18	Muestro dominar y estar seguro al ejecutar mi trabajo docente al inicio y final del desarrollo de los trabajos de aprendizaje propuestos.	X		X		X		
19	Actúo con decisión ante los compromisos de gestión asumidos por la entidad escolar.	X		X		X		
20	Soy prudente al brindar mi opinión sobre la labor de otros colegas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo institucional								
21	Propongo estrategias que promuevan la práctica de valores y respeto.	X		X		X		

22	Soy proactivo ante ciertos desafíos que programa la institución educativa.	X		X		X	
23	Considero la innovación como un proceso que evidencia novedades modificaciones ante problemas que aporten a la mejora del desempeño docente.	X		X		X	
24	Cumplo con el papel encomendado y me involucre en trabajos asignados.	X		X		X	
25	Participo de manera reiterativa en cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU.	X		X		X	
26	Participo en trabajos colaborativos que se asocian con las metas de gestión institucional.	X		X		X	
27	Al existir opiniones negativas en el trabajo colegiado, se llegan a consensuar para brindar solución a posibles problemas que se lleguen a suscitar.	X		X		X	
28	Participo en las reuniones colegiadas.	X		X		X	
29	Realizo trabajos colaborativos, en las comisiones que se me ha asignado.	X		X		X	
30	Fomento el diálogo participativo con la finalidad de tomar decisiones en consenso.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Ormeño Tampi, Jaime Alejandro..... **DNI:** 42413229.....

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación.....

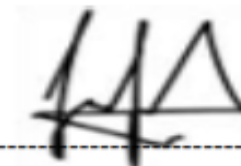
Ica, 12 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desarrollo técnico pedagógico								
01	Utilizo los recursos y las herramientas de la institución educativa que están a mi disposición.	X		X		X		
02	Selecciono el recurso y herramienta didáctica que apoye a cumplir con el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
03	Tomo en cuenta los recursos y herramientas didácticas que se encuentran en el portal educativo Perú Educa y del internet.	X		X		X		
04	Considero el recurso y herramienta didáctica que posibilita que movilice la capacidad de los escolares asociados con el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
05	Utilizo metodología didáctica que aporta al buen proceso educativo en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	X		X		X		
06	Utilizo estrategias didácticas que aporten al cumplimiento de lo planeado en el instante de abordar la experiencia de aprendizaje.	X		X		X		
07	Planteo actividades retadoras considerando el propósito de aprendizaje asociado a la experiencia y a la necesidad de los escolares.	X		X		X		
08	Considero en la planeación curricular en compromiso de gestión referido al logro de las competencias de los escolares.	X		X		X		
09	Participo consecutivamente en talleres de actualización continua que propone diversas entidades de gestión escolar.	X		X		X		
10	Integro grupos de interaprendizaje, que aportan a mi desarrollo profesional.	X		X		X		
11	Reflexiono sobre mi trabajo, para afianzar mi desempeño docente.	X		X		X		
12	Desarrollo mi trabajo tomando en cuenta el principio ético profesional sobre el bien superior de los escolares.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal social								
13	Reconozco mi dificultad y reflexiono sobre mi trabajo en los ambientes escolares.	X		X		X		
14	Confronto mi dificultad con acciones para mejorar mi labor docente.	X		X		X		
15	Considero las recomendaciones y sugerencias de mis colegas con mayor trayectoria para mejorar mi desempeño docente.	X		X		X		
16	Reflexiono sobre la posibilidad que si fortalezco mis competencias voy a ser reconocido.	X		X		X		
17	Me doy cuenta en el momento que la comunidad educativa reconoce mi trabajo desarrollado en una institución educativa.	X		X		X		
18	Muestro dominar y estar seguro al ejecutar mi trabajo docente al inicio y final del desarrollo de los trabajos de aprendizaje propuestos.	X		X		X		
19	Actúo con decisión ante los compromisos de gestión asumidos por la entidad escolar.	X		X		X		
20	Soy prudente al brindar mi opinión sobre la labor de otros colegas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo institucional								
21	Propongo estrategias que promuevan la práctica de valores y respeto.	X		X		X		

22	Soy proactivo ante ciertos desafíos que programa la institución educativa.	X		X		X	
23	Considero la innovación como un proceso que evidencia novedades modificaciones ante problemas que aporten a la mejora del desempeño docente.	X		X		X	
24	Cumplo con el papel encomendado y me involucre en trabajos asignados.	X		X		X	
25	Participo de manera reiterativa en cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU.	X		X		X	
26	Participo en trabajos colaborativos que se asocian con las metas de gestión institucional.	X		X		X	
27	Al existir opiniones negativas en el trabajo colegiado, se llegan a consensuar para brindar solución a posibles problemas que se lleguen a suscitar.	X		X		X	
28	Participo en las reuniones colegiadas.	X		X		X	
29	Realizo trabajos colaborativos, en las comisiones que se me ha asignado.	X		X		X	
30	Fomento el diálogo participativo con la finalidad de tomar decisiones en consenso.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Arotoma Oré Wilfredo..... **DNI:** 29082096.....

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación.....

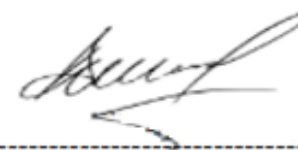
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ayacucho, 13 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PALOMINO QUISPE, SULPICIO DNI 31178714	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 27/02/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PALOMINO QUISPE, SULPICIO DNI 31178714	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 21/10/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PALOMINO QUISPE, SULPICIO DNI 31178714	SEGUNDA ESPECIALIDAD PARA LA ENSEÑANZA DE COMUNICACIÓN Y MATEMÁTICA A ESTUDIANTES DEL II Y III CICLO DE EDUCACIÓN BASICA REGULAR Fecha de diploma: 06/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 18/12/2009 Fecha egreso: 28/01/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
PALOMINO QUISPE, SULPICIO DNI 31178714	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matricula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ORMEÑO TAMPI, JAIME ALEJANDRO DNI 42413229	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 08/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
ORMEÑO TAMPI, JAIME ALEJANDRO DNI 42413229	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION: MATEMÁTICA E INFORMÁTICA Fecha de diploma: 07/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
ORMEÑO TAMPI, JAIME ALEJANDRO DNI 42413229	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matricula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 13/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 12/12/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 13/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
AROTOMA ORE, WILFREDO DNI 29082096	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLEGIADO

No.	D1: Liderazgo								D2: Comunicación								D3: Coordinación						D4: Colaboración						V1				
	1	2	3	4	5	6	7	TD1	8	9	10	11	12	13	14	15	TD2	16	17	18	19	20	21	TD3	22	23	24	25		26	27	TD4	
1	1	3	1	4	2	3	1	15	3	3	3	3	2	1	2	3	20	1	2	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	2	12	59	
2	0	1	0	2	0	1	0	4	3	3	3	1	0	1	1	0	12	1	2	1	2	1	1	8	2	2	1	2	2	2	11	35	
3	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	3	3	3	2	3	2	22	2	3	3	4	2	2	16	3	3	4	3	3	4	20	76	
4	1	2	1	2	2	1	2	11	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	1	1	1	2	2	10	2	2	3	3	3	4	17	59	
5	2	3	4	4	1	3	1	18	3	3	3	2	2	2	2	4	21	2	2	2	2	2	2	12	3	4	4	4	3	4	22	73	
6	0	2	1	1	0	2	1	7	3	3	3	0	1	0	1	0	11	2	1	2	2	3	3	13	2	1	2	2	3	3	13	44	
7	0	4	0	3	0	2	0	9	3	3	4	3	3	1	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	4	4	22	72	
8	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	3	3	2	2	18	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	3	17	63	
9	1	3	2	3	2	4	4	19	3	3	3	3	2	3	3	4	24	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	81	
10	2	3	2	2	3	3	2	17	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	2	3	15	71	
11	1	2	3	3	3	3	2	17	3	3	4	3	3	3	4	4	27	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	4	3	3	20	85	
12	2	3	3	3	3	3	3	20	4	4	3	4	3	3	3	3	27	4	3	3	4	3	4	21	4	4	3	4	3	4	22	90	
13	1	2	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	4	3	4	21	84	
14	1	4	2	2	2	1	2	14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2	2	2	4	2	3	15	2	3	3	2	2	1	13	63	
15	4	4	4	3	3	2	3	23	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	85	
VAR	1.3	0.7	1.6	0.7	1.3	0.8	1.4	27	0.3	0.2	0.3	1	0.8	1	0.7	1.7	23.41	1	0.5	0.7	0.9	0.4	0.6	15.8	0.5	0.7	0.6	0.8	0.3	0.8	14.8	246.52	
							7.70									5.9							4.14							3.81	21.57		

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable 1: Trabajo colegiado

$\alpha = 27/26 * (1 - 21.57/246.52)$

$\alpha = 1.038 * 0.912$

$\alpha = 0,947$

Anexo 6: Base de datos

N°	Variable 1: Trabajo colegiado																											CD	v1								
	D1: Liderazgo							D2: Comunicación							D3: Coordinación						D4: Colaboración								D1	D2	D3	D4	TOT				
	1	2	3	4	5	6	7	TD1	8	9	10	11	12	13	14	15	TD2	16	17	18	19	20	21	TD3	22	23	24							25	26	27	TD4
1	1	2	1	1	2	2	1	10	1	1	2	1	2	1	1	2	11	1	1	1	1	1	2	7	2	2	1	1	1	2	9	37	10	11	7	9	37
2	2	3	3	3	3	2	3	19	4	3	4	3	3	3	1	3	24	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	4	4	20	83	19	24	20	20	83
3	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	3	4	21	4	3	4	2	3	4	20	100	27	32	21	20	100	
4	3	4	3	3	4	3	3	23	3	3	3	4	3	3	3	25	4	3	3	4	4	3	21	3	3	4	4	4	4	22	91	23	25	21	22	91	
5	2	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	3	3	3	16	3	3	4	4	4	4	22	80	18	24	16	22	80	
6	3	4	4	3	3	4	2	23	4	4	4	4	4	3	3	29	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	4	18	88	23	29	18	18	88	
7	0	2	2	3	2	3	2	14	1	1	2	1	2	0	2	11	2	1	1	2	3	2	11	2	3	3	3	3	3	17	53	14	11	11	17	53	
8	4	4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	22	97	24	27	24	22	97	
9	0	2	2	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	2	4	30	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	2	4	4	22	92	18	30	22	22	92	
10	2	4	2	4	2	3	3	20	2	3	3	3	3	3	2	3	22	3	3	2	3	2	15	2	3	2	3	4	4	18	75	20	22	15	18	75	
11	2	4	2	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	17	3	2	4	3	3	3	18	78	19	24	17	18	78	
12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2	2	2	2	2	12	3	2	3	3	3	3	17	71	21	21	12	17	71	
13	2	3	3	3	2	3	2	18	3	3	3	2	3	2	2	3	21	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	3	2	16	72	18	21	17	16	72	
14	2	3	1	3	2	2	3	16	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	3	3	2	15	2	2	3	2	3	3	15	69	16	23	15	15	69	
15	4	4	2	3	3	3	4	23	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	4	3	3	3	19	3	3	3	2	3	3	17	84	23	25	19	17	84	
16	1	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	79	19	24	18	18	79	
17	0	4	3	4	2	2	3	18	4	4	4	4	3	2	3	4	28	3	2	2	2	3	16	4	4	4	3	4	4	23	85	18	28	16	23	85	
18	0	4	2	3	1	3	1	14	4	4	4	2	4	0	4	4	26	1	2	1	2	3	13	3	3	4	4	4	4	22	75	14	26	13	22	75	
19	2	4	2	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	100	23	30	24	23	100	
20	2	2	3	2	1	3	2	15	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	2	16	70	15	22	17	16	70	
21	3	4	4	3	3	3	3	23	3	4	4	3	4	3	4	3	28	4	3	4	4	4	22	4	3	4	4	4	3	22	95	23	28	22	22	95	
22	0	3	1	2	3	2	2	13	4	2	4	4	2	2	3	4	25	2	2	1	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	68	13	25	12	18	68	
23	1	2	1	3	1	3	1	12	2	2	2	3	3	2	2	3	19	3	2	1	2	2	12	2	2	3	3	3	3	16	59	12	19	12	16	59	
24	0	4	2	3	3	2	3	17	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4	4	4	3	4	23	4	4	4	2	4	4	22	92	17	30	23	22	92	
25	2	3	3	4	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	20	3	4	4	4	4	23	89	22	24	20	23	89		
26	2	4	3	1	2	2	1	15	4	3	4	3	3	3	4	4	28	4	3	3	4	4	22	4	4	3	4	3	4	22	87	15	28	22	22	87	
27	1	3	1	4	1	4	2	16	3	4	4	3	2	1	3	3	23	2	3	3	3	3	17	3	3	4	4	2	2	18	74	16	23	17	18	74	
28	3	3	2	4	3	3	3	21	4	4	4	3	3	3	3	4	28	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	3	4	22	94	21	28	23	22	94	

29	2	4	2	4	2	1	4	19	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	96	19	30	23	24	96
30	3	4	2	3	1	3	1	17	3	3	3	3	1	1	1	1	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	69	17	16	18	18	69
31	3	4	3	3	4	3	3	23	4	3	4	3	3	3	3	2	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	19	85	23	25	18	19	85	
32	1	3	2	2	1	1	4	14	4	4	2	4	4	3	4	4	29	3	2	2	3	4	4	18	3	4	4	4	3	3	21	82	14	29	18	21	82
33	2	4	3	3	2	0	2	16	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3	2	0	0	0	1	6	2	2	3	3	4	4	18	68	16	28	6	18	68
34	3	4	3	3	3	3	3	22	4	4	4	3	3	3	4	3	28	3	2	3	4	4	4	20	4	4	4	3	3	3	21	91	22	28	20	21	91
35	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	4	4	4	23	102	28	31	20	23	102
36	0	4	2	2	1	2	3	14	2	2	2	3	4	1	2	3	19	3	2	2	2	3	4	16	4	3	4	3	4	3	21	70	14	19	16	21	70
37	2	3	2	2	2	1	3	15	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	2	3	3	16	69	15	22	16	16	69
38	0	4	2	3	3	2	2	16	3	4	4	4	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	2	3	3	18	79	16	27	18	18	79
39	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	4	4	23	105	27	32	23	23	105
40	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	2	3	2	3	3	21	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	76	20	21	17	18	76
41	0	2	2	4	2	0	1	11	2	2	2	0	2	2	1	1	12	2	2	1	2	1	2	10	2	2	3	2	2	2	13	46	11	12	10	13	46
42	3	4	4	4	4	3	4	26	3	2	2	4	3	3	4	4	25	3	4	3	3	3	2	18	2	2	4	2	3	4	17	86	26	25	18	17	86
43	2	2	2	3	3	3	2	17	3	2	3	2	3	2	3	3	21	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	70	17	21	14	18	70
44	0	2	2	4	4	4	4	20	3	4	3	2	3	1	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	3	22	88	20	22	24	22	88
45	2	3	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	79	19	24	18	18	79
46	2	3	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	57	14	16	14	13	57
47	1	2	2	2	1	1	1	10	2	2	2	2	3	3	3	3	20	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	67	10	20	19	18	67
48	3	4	4	3	3	2	3	22	3	4	4	3	2	2	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	4	20	84	22	24	18	20	84
49	1	2	2	4	2	1	2	14	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	2	3	2	2	3	14	2	2	3	3	4	4	18	64	14	18	14	18	64
50	0	4	1	3	1	1	1	11	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	1	3	3	4	17	3	3	4	4	3	4	21	80	11	31	17	21	80
51	3	4	4	3	3	2	3	22	3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	4	3	20	86	22	26	18	20	86
52	2	4	2	3	2	3	3	19	3	4	3	4	4	2	2	3	25	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	4	4	21	84	19	25	19	21	84
53	1	3	2	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	3	3	16	3	3	4	3	3	3	19	73	14	24	16	19	73
54	1	3	2	3	2	2	2	15	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2	2	3	3	2	3	15	2	2	3	4	3	4	18	69	15	21	15	18	69
55	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	78	21	22	18	17	78
56	2	3	2	3	3	2	3	18	3	4	3	3	3	2	3	3	24	3	3	2	3	4	3	18	2	3	3	2	3	3	16	76	18	24	18	16	76
57	2	2	2	1	3	3	3	16	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	71	16	21	16	18	71
58	0	0	0	2	0	1	0	3	3	3	3	2	1	0	2	2	16	1	2	1	1	3	2	10	2	1	3	1	2	2	11	40	3	16	10	11	40

59	2	2	4	3	2	2	2	17	3	3	3	3	2	2	2	3	21	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	12	63	17	21	13	12	63	
60	2	3	3	4	3	2	3	20	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	4	3	3	19	84	20	28	17	19	84
61	2	3	2	3	2	3	2	17	3	3	3	3	2	2	2	3	21	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	2	3	2	16	70	17	21	16	16	70
62	0	4	2	3	2	4	2	17	4	4	4	3	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	3	13	3	3	4	4	4	4	22	75	17	23	13	22	75
63	1	3	1	4	2	3	1	15	3	3	3	3	2	1	2	3	20	1	2	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	12	59	15	20	12	12	59	
64	0	1	0	2	0	1	0	4	3	3	3	1	0	1	1	0	12	1	2	1	2	1	1	8	2	2	1	2	2	2	11	35	4	12	8	11	35
65	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	3	3	3	2	3	2	22	2	3	3	4	2	2	16	3	3	4	3	3	4	20	76	18	22	16	20	76
66	1	2	1	2	2	1	2	11	3	3	3	3	3	2	2	2	21	3	1	1	1	2	2	10	2	2	3	3	3	4	17	59	11	21	10	17	59
67	2	3	4	4	1	3	1	18	3	3	3	2	2	2	2	4	21	2	2	2	2	2	2	12	3	4	4	4	3	4	22	73	18	21	12	22	73
68	0	2	1	1	0	2	1	7	3	3	3	0	1	0	1	0	11	2	1	2	2	3	3	13	2	1	2	2	3	3	13	44	7	11	13	13	44
69	0	4	0	3	0	2	0	9	3	3	4	3	3	1	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	4	4	22	72	9	23	18	22	72
70	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	3	3	2	2	18	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	3	17	63	15	18	13	17	63
71	1	3	2	3	2	4	4	19	3	3	3	3	2	3	3	4	24	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	81	19	24	19	19	81
72	2	3	2	2	3	3	2	17	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	2	3	15	71	17	23	16	15	71
73	1	2	3	3	3	2	3	17	3	3	4	3	3	3	4	4	27	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	4	3	3	20	85	17	27	21	20	85
74	2	3	3	3	3	3	3	20	4	4	3	4	3	3	3	3	27	4	3	3	4	3	4	21	4	4	3	4	3	4	22	90	20	27	21	22	90
75	1	2	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	4	3	4	21	84	18	26	19	21	84
76	1	4	2	2	2	1	2	14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2	2	2	4	2	3	15	2	3	3	2	2	1	13	63	14	21	15	13	63
77	4	4	4	3	3	2	3	23	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	85	23	26	18	18	85

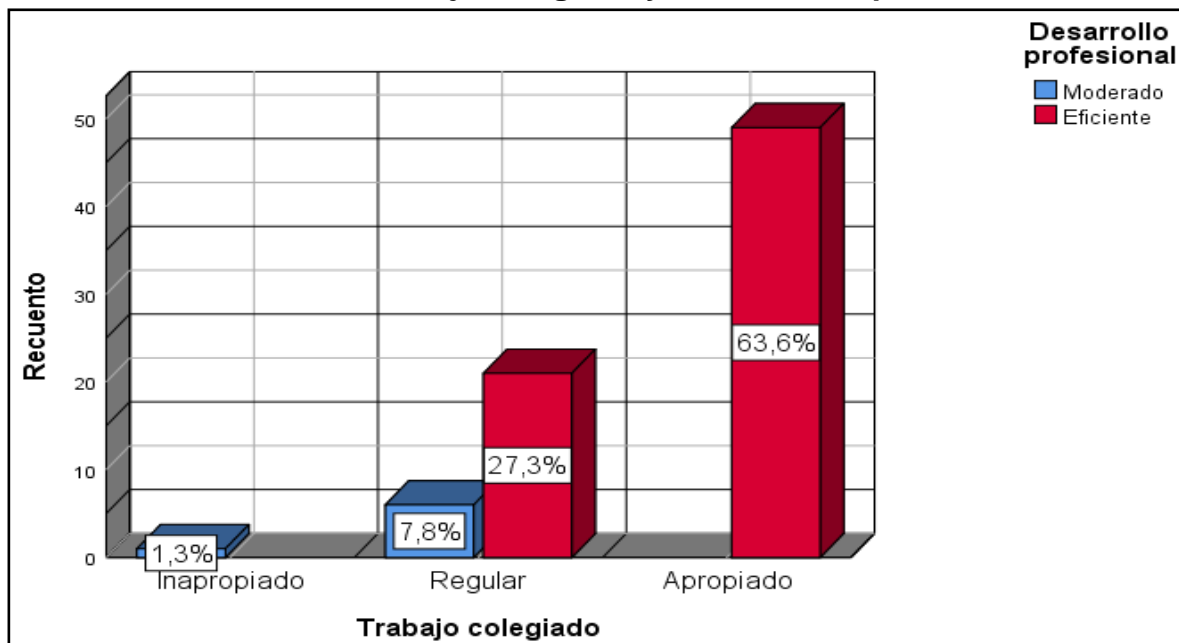
N°	Variable 2: Desarrollo profesional																												v2									
	D1: Desarrollo técnico pedagógico												D2: Desarrollo personal social								D3: Desarrollo institucional								CD	D1	D2	D3	TOT					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TD1	13	14	15	16	17	18	19	20	TD4	21	22	23	24	25	26						27	28	29	30	TD5
1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	31	3	3	2	2	3	3	3	22	4	3	2	2	2	3	3	4	4	2	29	82	31	22	29	82	
2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	44	3	4	3	4	2	3	3	4	26	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	34	104	44	26	34	104
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	45	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	114	45	29	40	114	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	43	3	4	4	3	3	4	4	3	28	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36	107	43	28	36	107
5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	42	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36	100	42	22	36	100
6	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	3	3	3	4	3	3	27	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	31	103	45	27	31	103
7	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	35	4	3	4	3	3	4	3	3	27	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33	95	35	27	33	95
8	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	41	4	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	29	95	41	25	29	95
9	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	42	3	2	3	3	3	3	3	23	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31	96	42	23	31	96	
10	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	42	4	3	3	2	2	3	3	23	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	30	95	42	23	30	95	
11	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	31	91	36	24	31	91	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3	3	2	3	3	2	3	22	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28	87	37	22	28	87	
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	3	3	2	3	3	2	21	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	30	86	35	21	30	86	
14	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	35	4	3	4	3	3	4	3	27	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	30	92	35	27	30	92	
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	34	2	3	3	3	3	3	4	24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	87	34	24	29	87	
16	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	88	34	24	30	88	
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46	3	3	4	4	3	3	4	27	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	104	46	27	31	104	
18	4	4	1	4	4	4	4	3	1	1	3	3	36	3	3	3	3	4	3	3	26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	90	36	26	28	90	
19	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	44	2	3	3	4	3	4	4	27	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34	105	44	27	34	105	
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36	3	2	3	4	3	3	4	25	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	29	90	36	25	29	90	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46	3	4	3	4	3	4	4	29	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	36	111	46	29	36	111	
22	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	36	4	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34	96	36	26	34	96	
23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	30	88	34	24	30	88	
24	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44	3	4	4	4	4	3	4	30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	113	44	30	39	113	
25	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	39	3	3	3	3	4	3	4	27	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	31	97	39	27	31	97	
26	3	4	33	3	4	4	3	4	4	3	4	3	72	3	3	3	4	3	3	3	25	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	29	126	72	25	29	126	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46	4	4	3	4	4	3	4	30	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34	110	46	30	34	110	
28	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45	3	3	3	3	4	3	3	26	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	33	104	45	26	33	104	

29	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44	4	4	4	3	4	4	3	3	29	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34	107	44	29	34	107
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46	3	4	3	4	3	4	3	3	27	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	33	106	46	27	33	106
31	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	35	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	31	89	35	23	31	89
32	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	40	4	4	3	3	4	3	3	3	27	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	31	98	40	27	31	98
33	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	40	3	2	3	3	4	3	3	4	25	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	30	95	40	25	30	95
34	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	44	2	2	3	3	3	3	4	3	23	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	30	97	44	23	30	97
35	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	44	4	3	4	4	4	4	4	3	30	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	35	109	44	30	35	109
36	3	4	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	37	3	3	4	3	3	3	4	4	27	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32	96	37	27	32	96
37	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	4	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	31	89	34	24	31	89
38	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	30	87	33	24	30	87
39	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	3	4	4	4	4	3	4	29	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37	110	44	29	37	110
40	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	32	2	2	3	3	3	3	3	3	22	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	30	84	32	22	30	84
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32	91	35	24	32	91
42	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	43	3	3	3	4	4	4	3	4	28	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	35	106	43	28	35	106
43	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	37	3	3	3	3	3	3	4	4	26	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	34	97	37	26	34	97
44	0	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	4	4	3	4	3	28	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	34	102	40	28	34	102
45	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	32	3	3	4	2	3	3	3	3	24	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	26	82	32	24	26	82
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28	88	36	24	28	88
47	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	28	3	3	2	2	2	3	3	3	21	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	25	74	28	21	25	74
48	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	2	2	2	2	3	3	20	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35	89	34	20	35	89
49	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35	103	38	30	35	103
50	2	2	3	4	3	3	3	3	2	1	4	4	34	4	3	4	3	3	4	3	3	27	3	3	3	3	1	1	4	4	3	4	29	90	34	27	29	90
51	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	42	4	4	4	3	4	3	3	4	29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	109	42	29	38	109
52	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	41	3	4	2	2	2	4	4	4	25	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36	102	41	25	36	102
53	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	33	3	3	3	2	2	3	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30	85	33	22	30	85
54	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	42	0	4	4	3	2	4	4	4	25	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	36	103	42	25	36	103
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	90	36	24	30	90
56	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	34	2	3	2	2	2	3	3	4	21	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	29	84	34	21	29	84
57	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25	2	2	2	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	74	25	21	28	74
58	2	3	1	2	3	3	4	4	2	1	2	3	30	3	2	2	1	0	3	3	3	17	3	34	2	3	1	2	2	4	4	3	58	105	30	17	58	105

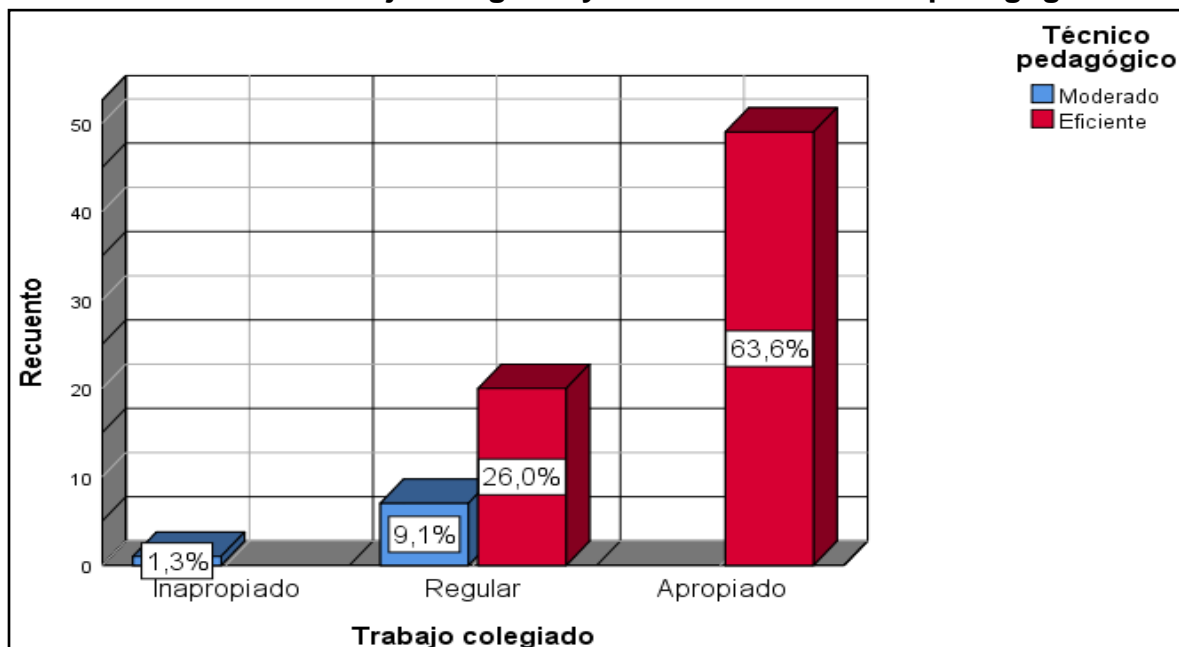
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	2	2	3	3	2	2	2	2	18	2	2	2	3	1	2	2	4	2	2	22	65	25	18	22	65
60	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	34	3	2	3	2	2	3	2	3	20	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30	84	34	20	30	84
61	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	31	2	2	3	3	2	3	2	3	20	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	27	78	31	20	27	78
62	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	37	3	3	3	3	2	2	3	4	23	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	31	91	37	23	31	91
63	3	3	2	4	3	4	3	4	2	2	4	4	38	4	4	3	3	3	4	4	4	29	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	33	100	38	29	33	100
64	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	29	2	2	1	3	1	2	0	1	12	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	17	58	29	12	17	58
65	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	38	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30	93	38	25	30	93
66	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	42	3	1	2	3	3	2	3	3	20	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	35	97	42	20	35	97
67	0	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	37	4	4	4	4	3	4	3	2	28	4	4	3	4	0	3	2	3	3	4	30	95	37	28	30	95
68	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	28	3	3	3	2	2	4	2	2	21	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	30	79	28	21	30	79
69	3	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	41	4	4	4	2	3	4	3	3	27	2	3	3	4	2	2	2	4	4	3	29	97	41	27	29	97
70	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	2	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28	82	32	22	28	82
71	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	32	98	40	26	32	98
72	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40	3	4	3	3	3	4	3	4	27	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34	101	40	27	34	101
73	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44	4	3	3	3	3	3	4	3	26	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35	105	44	26	35	105
74	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	44	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	35	105	44	26	35	105
75	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	37	3	4	3	3	4	4	4	4	29	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33	99	37	29	33	99
76	0	3	1	4	3	4	3	4	2	2	4	4	34	3	3	2	3	3	4	3	3	24	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	33	91	34	24	33	91
77	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	40	4	3	4	3	2	3	3	2	24	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35	99	40	24	35	99

Anexo 7: Gráficos

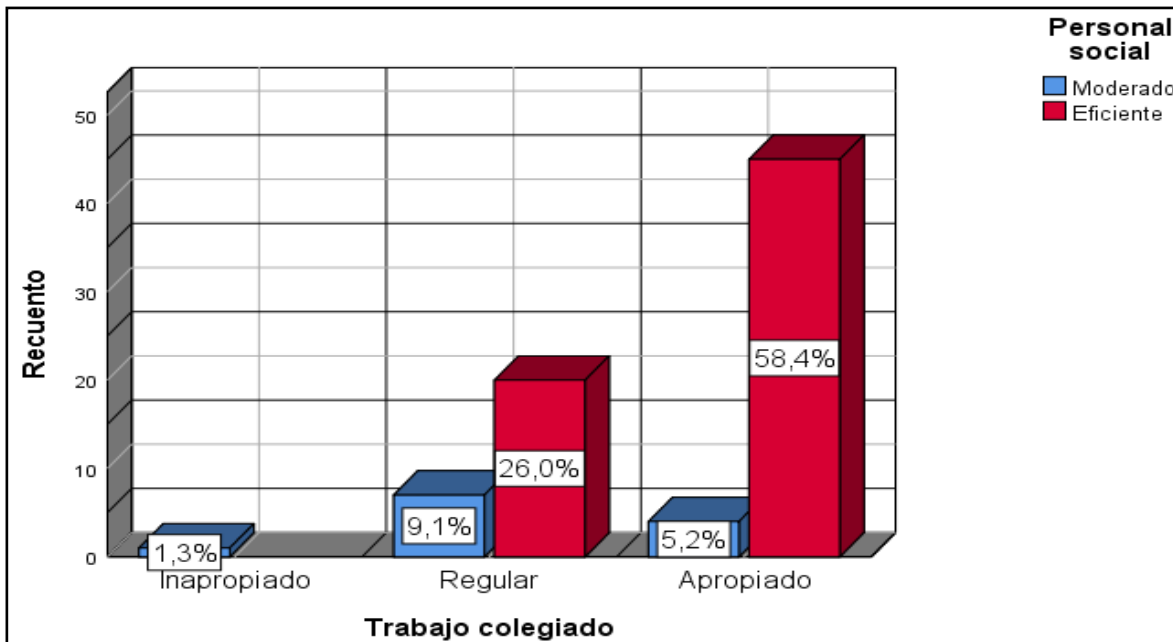
Cruce entre el trabajo colegiado y el desarrollo profesional



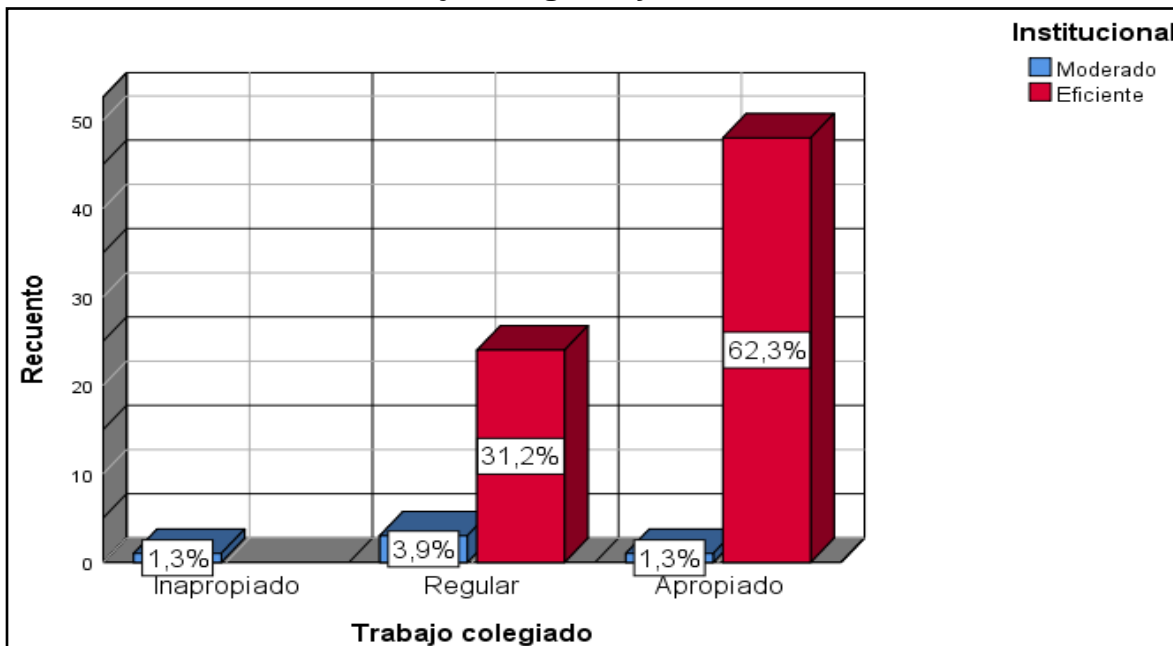
Cruce entre el trabajo colegiado y el desarrollo técnico pedagógico



Cruce entre el trabajo colegiado y el desarrollo personal social



Cruce entre el trabajo colegiado y el desarrollo institucional





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "TRABAJO COLEGIADO Y DESARROLLO PROFESIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SICUANI, CUSCO, 2022", cuyo autor es TTITO SULLCA WASHINGTON CONSTANTINO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 07- 01-2023 11:56:32

Código documento Trilce: TRI - 0512281