



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Trabajo colaborativo en el desempeño laboral docente en una Red
de la UGEL 04, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Carbajal Espinoza, Tani Yanet (orcid.org/0000-0001-5724-0222)

ASESORA:

Dra. Chipana Fernandez, Yolanda Maribel Mercedes (orcid.org/0000-0002-8609-3490)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, quien en su infinita ternura
ha dotado al hombre de grandes
talentos.

A mi familia, por su apoyo durante
toda la etapa de mi vida

A la Universidad, quien enfrentade
modo airoso todo tipo de
controversias

Agradecimiento

A Dios por guiar nuestro camino a la persona que permitió el desarrollo de este trabajo Dra. Chipana Fernández, Yolanda. A mis los docentes del postgradode la UCV y a mis compañeros de estudio por los momentos académicos compartidos.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCOTEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos Éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	
N° 1: Matriz de consistencia	
N° 2: Matriz de operacionalización de las variables	
N° 3 Instrumento de recolección de datos	
N° 4 Confiabilidad	
N° 5 Validación de expertos	
N° 7: Solicitud de autorización	
N° 8: Software Turniting	
N° 9 Resumen de Procesamiento de datos	

N° 10 Fórmula para determinar la muestra de la RED de la UGEL 04

N° 11 Estadística de probabilidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: desempeño laboral docente

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el trabajo colaborativo

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: desempeño laboral docente

Registro nacional de grados académicos y títulos profesionales

Índice de Tablas

Tabla 1:	Validación de juicio de expertos	18
Tabla 2:	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Trabajo colaborativo.	22
Tabla 3:	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión La interactividad.	23
Tabla 4:	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión La retroalimentación	24
Tabla 5.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión La negociación.	25
Tabla 6:	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Desempeño laboral docente.	26
Tabla 7:	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	27
Tabla 8:	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	28
Tabla 9:	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	29
Tabla 10:	Información de prueba de ajuste de los modelos	31
Tabla 11:	Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio	31
Tabla 12:	Estimaciones de parámetros	32
Tabla 13:	Prueba Pseudo R cuadrado	32
Tabla 14:	Información de prueba de ajuste de los modelos	33

Tabla 15:	Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio	33
Tabla 16:	Estimaciones de parámetros	34
Tabla 17:	Prueba Pseudo R cuadrado	34
Tabla 18:	Información de prueba de ajuste de los modelos	35
Tabla 19:	Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Trabajo colaborativo	21
Figura 2:	Trabajo colaborativo.	23
Figura 3:	La interactividad	24
Figura 4:	La retroalimentación	25
Figura 5:	La negociación	25
Figura 6:	Desempeño laboral docente	26
Figura 7:	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	27
Figura 8:	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	28
Figura 9:	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	29

Resumen

El trabajo realizado permitió analizar las variables propuestas y buscar establecer la relación entre ellas, buscando identificar las causas y efectos del trabajo colaborativo en el desempeño laboral docente. Teniendo en cuenta que hablamos de variables cuyos efectos se ven reflejados en los estudiantes es importante señalar que nos permitió identificar la importancia de la variable y su impacto en el trabajo docente. El enfoque utilizado fue cuantitativo de nivel correlacional, para determinar la muestra fue de 75 docentes, a quienes se les aplicó dos encuestas una para cada variable de investigación, el índice de fiabilidad es de Cronbach fue de 0.975. La investigación permitió establecer la relación directa entre las variables y las dimensiones. Las propuestas permitieron viabilizar acciones concretas en la mejora de los aprendizajes, siendo esta la razón de hacer la investigación, toda acción que busque mejorar los aprendizajes debe ser validada y ejecutada de esta manera se contribuye con la educación de nuestros estudiantes, específicamente en la red donde se desarrolló las encuestas pudiendo posteriormente ampliar la propuesta.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, desempeño laboral y docente

Abstract

The work carried out allowed us to analyze the proposed variables and seek to establish the relationship between them, seeking to identify the causes and effects of collaborative work on teacher work performance. Taking into account that we are talking about variables whose effects are reflected in the students, it is important to point out that it allowed us to identify the importance of the variable and its impact on the teaching work. The approach used was quantitative at the correlational level, to determine the sample it was 75 teachers, to whom two surveys were applied, one for each research variable, the reliability index is Cronbach's was 0.975. The research allowed establishing the relationship directly between the variables and the dimensions. The proposals made it possible to make concrete actions viable in the improvement of learning, this being the reason for doing the research, any action that seeks to improve learning must be validated and executed in this way, it contributes to the education of our students, specifically in the network. where the surveys were developed, being able to later expand the proposal.

Keywords: Collaborative work, job and teacher performance

I. INTRODUCCIÓN

El sistema educativo peruano viene desde hace años atravesando una serie de cambios desde el Ministerio de Educación, aunque los cambios no fueron sostenibles en el tiempo ya que cada nueva gestión venía con propuestas supuestamente innovadoras pero que al final desde los 90 se vienen sucediendo uno tras otro que a la larga van generando inestabilidad en los docentes quienes se ven obligados a realizar los cambios para aplicarlos en su proceso de enseñanza, La políticas de Estado en la gestión pública de la educación deben tener sustento y durabilidad y deben trascender las diferentes gestiones que permitan empoderar a los docentes de las estrategias correctas que impacten de en los estudiantes de manera significativa (Buendía, 2012) los resultados de los aprendizajes a nivel internacional en las instituciones educativas tienen una relación estrecha con los procedimientos de gestión administración educativa y el trabajo colaborativo en el desempeño docente.

En tal sentido, el trabajo de investigación en un mundo global concluye que los países que alcanzaron los mejores puntajes en la prueba PISA se constituyen en referentes para ser replicados en diferentes escenarios educativos, es importante destacar que estos cambios se dan simultáneamente con avances de la tecnología que permiten el desarrollo de nuevas teorías pedagógicas (Mori,2016).

En América Latina se incorporan modelos de gestión educativa estratégica que buscan eficiencia en los aprendizajes de la educación y el desempeño de la actuación docente, las instituciones internacionales ligadas al desarrollo de propuestas educativas constantemente vigilan que en los países en desarrollo se apliquen modelos educativos que satisfagan las demandas educativas (UNESCO,2020).

En nuestro país una de las políticas de Estado vigentes hasta ahora se da en la ley de Reforma Magisterial N°29944, la que dispone y regula las

evaluaciones a docentes teniendo en cuenta el ascenso magisterial de acuerdo a estándares de la meritocracia.

Así mismo mediante Resolución Ministerial del 2012 del MINEDU se estableció las directrices en las que se establecían estándares de logro de aprendizajes para medir la eficacia del sistema.

A nivel local, se manifiesta una realidad problemática que se puso en evidencia en el foro educativo sectorial de la UGEL 04 del 2018 en las que se ponen de manifiesto las carencias del desempeño docente por las faltas de capacitación que se dejaron de lado desde el 2015, ello impacta de manera negativa en la gestión específicamente en el trabajo cooperativo del trabajo docente, a pesar que desde el Ministerio se establecen pagos por el trabajo colegiado, que se circunscribe a entrega de documentación como exigencia de trabajo más que al logro de los aprendizajes.

En tal sentido la problemática permite observar debilidades en la gestión de las instituciones educativas públicas y en el trabajo colaborativo de los docentes para interactuar, retroalimentar y alcanzar la negociación y articularse con las labores de cada docente en el aula (Buendía,2012).Esta situación afecta la función de los profesores quienes enfocan su labor poniendo énfasis en la presentación de documentos que cambian constantemente y no en lo que realmente debería ser la gestión desde las unidades supervisoras, Los cambio contantes no permiten el empoderamiento en la gestión de documentación deviniendo en carencias de habilidades y destrezas en la organización de su carpeta pedagógica, una debilidad que las Instituciones ejecutoras tratan con pocos resultados de resolver según el reporte del desempeño de la UGEL 04 del año2019.

Para efectos de nuestro trabajo de investigación planteamos las siguientes interrogantes: Problema General: ¿Cuál es la incidencia del trabajo colaborativo en el desempeño laboral docente en una RED de la UGEL 04?, teniendo como problemas específicos (1) ¿Cuál es la incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una RED de la UGEL04?,Problema específico (2) ¿Cuál

es la incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una RED de la UGEL 04?, Problema específico(3), ¿Cuáles la incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad en una RED de la UGEL04?

Es importante reflexionar sobre las organizaciones, sean estas, económicas o sociales, con o sin propósito de lucro, a partir de las disciplinas que permiten conocer al hombre (antropología) y a la sociedad (filosofía del derecho, sociología), pues solo así una organización como las instituciones educativas de gran valía en la sociedad alcanzará su mayor potencia y objetivos contribuyendo al desarrollo de sus trabajadores. La teoría sociocultural desarrollada por Vygotsky evidencia la actividad innata de los aprendices y manifiesta que el desarrollo cognoscitivo se da como producto del trabajo colaborativo. Entonces la interacción social es necesaria para que el ser humano desarrolle habilidades dentro de un proceso lógico en su vida cotidiana. (Regader, 2015).

La justificación teórica, las brechas del conocimiento entre la utilización de la estrategia del trabajo colaborativo y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes se deben reducir a través de la constante preparación de docentes de las escuelas públicas y sustentarlas con las teorías que en el tiempo se han venido desarrollando. El estudio pretende la discusión sobre las teorías y resultados a través del debate académico. Existe variada información en investigaciones publicadas en diferentes soportes que sustentan la importancia de esta estrategia y como las organizaciones dependen de una buena gestión que innove acerca del tratamiento de herramientas que permitan potenciar los aprendizajes a través de la interacción. Justificación metodológica, muestra la validez y confiabilidad del presente estudio de investigación, para diseñar a partir de ello lineamientos de mejora y controla los procesos de gestión del Trabajo colaborativo como mejora al desempeño laboral docente. Finalmente, la justificación práctica, como eficiencia de la gestión de una RED en la UGEL 04 con propuestas para el fortalecimiento de la relación trabajo colaborativo y desempeño laboral.

docente. Formando docentes acompañantes para fortalecer las capacidades y la mejora el servicio educativo.

Hecho que permite señalar el objetivo general: Determinar la incidencia del trabajo colaborativo en el desempeño laboral docente del nivel secundario en una RED de la UGEL 04 y como Objetivos Específicos: 1) Determinar la incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una RED de la UGEL 04. 2) Determinar la incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en en una RED de la UGEL 04, y, 3) Determinar la incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una RED de la UGEL04.

Siendo el interés demostrar la Hipótesis general: El nivel de trabajo colaborativo incide en el nivel de desempeño docente en una RED de la UGEL 04. Y las Hipótesis específicas: Hipótesis 1) Existe incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una RED de la UGEL 04., Hipótesis 2) Existe incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una RED de la UGEL 04 e Hipótesis 3) Existe incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una RED de la UGEL04.

II. MARCO TEÓRICO

Se encontró varios artículos que fueron utilizados como antecedentes para la realización de la investigación de los cuales se han considerado los más importantes:

A nivel nacional, Cano (2020), realizó una investigación evidenciando una clara preocupación por demostrar como el sistema educativo determina los logros de los aprendizajes cuando se enfoca en tareas de estrategia más que de documentación, resulta para nuestra investigación de mucha importancia por que trae información de las variables trabajadas en esta investigación y aporta en clarificar conceptos básicos de la relación con el trabajo colaborativo, la metodología utilizada fue a través de la aplicación de encuestas a grupos de docentes sectorizados por unidades educativas y enfocados en responder a sus indicadores , este trabajo concluyó que el trabajo colaborativo es una herramienta importante para el logro de los aprendizajes en los estudiantes.

También Siancas (2020), realizó un trabajo de investigación que tuvo como variable independiente la gestión del conocimiento y la relación de ésta con el trabajo en equipo de los docentes, así mismo de qué manera ella influía en los aprendizajes de los estudiantes. Es importante destacar que para medir la gestión del conocimiento utilizó encuestas segmentadas por tiempos de permanencia en la docencia, la conclusión a la que llegó fue la existencia de una estrecha relación entre gestionar el conocimiento y trabajo colaborativo.

Así mismo De la Cruz (2019), planteó como objetivo indagar el nivel del trabajo colaborativo en docentes, para ello empleo la metodología de tipo indagación, fundamental, representativa, cuantitativa y transversal, en una muestra de 17 docentes. Concluyendo del estudio que los maestros presentan un deficiente trabajo colaborativo.

De igual modo Cáceres (2017) realizó una investigación cuyo eje principal fue medir el desempeño laboral de los docentes que tiene por objetivo identificar el nivel de desempeño d ellos mismos, para ello se entrevistó a 58 docentes y su diseño fue descriptivo correlacional, después

de aplicar el instrumento de investigación le permitió concluir que no existe relación entre el desempeño laboral y las condiciones que ofrece la institución para realizar el trabajo pedagógico.

De la misma manera Cáceres (2019), también realizó una investigación que permitió establecer una diferencia con su investigación anterior, en esta halló una relación directa con la labor colaborativa del docente y los aprendizajes profundizando en los enfoques y estrategias utilizadas, el sustento para su investigación fue en función de revisar los diferentes instrumentos de gestión y actuación que luego en la encuesta dio como resultado las conclusiones antes mencionadas.

A nivel internacional, Zángara (2020), investigó la relación trabajo colaborativo y el uso de la tecnología informática, para ello aplicó una matriz de colaboración para obtener la información. Destaca la importancia en que la tecnología y el uso de diferentes plataformas mejora la colaboración de los docentes en el trabajo pedagógico, en vista que pueden utilizar salas como zoom o meet para coordinar y establecer los trabajos en áreas interdisciplinarias. La conclusión también evidencia lo que en la actualidad se está dando a nivel nacional ya que la pandemia permitió la masificación del uso de recursos tecnológicos en la construcción de los aprendizajes.

También Caiza (2019), realizó su investigación en la que evidencia la incidencia del trabajo colaborativo y la gestión pedagógica, mediante la aplicación de metodologías colaborativas en las que se pone de manifiesto su influencia en el aprendizaje, y en el rendimiento del trabajo en conjunto. Para esta tesis aplicó el estudio cualitativo-cuantitativo. Demostrando la eficiencia y eficacia de este procedimiento orientando las acciones pedagógicas hacia el desarrollo de acciones multidisciplinarias integrando contenidos transversales y de interés común para la sociedad.

Asimismo, Contreras (2018), presentó como propósito el desarrollo de acciones pedagógicas y su relación con los aprendizajes para ello estableció grupos de control para medir el impacto de las estrategias colaborativas en los aprendizajes, la conclusión fue significativa estableciendo estándares que permitan el desarrollo de estas actividades, proponiendo a nivel del sistema educativo chileno la capacitación de docentes que logren establecer este

trabajo como estrategia integrada de saberes en la búsqueda del bien común.

En el mismo sentido Feijoó y Panchana (2017), presentó como objetivo un plan de inducción para mejorar la labor de los docentes y para ello recurrió a la metodología cuantitativa, concluyendo que los planes de inducción son importantes porque orientan la labor de los docentes y esto repercute en los aprendizajes de los estudiantes.

De la misma manera Parada (2018), su investigación estuvo centrada en proponer estrategias de gerencia para el desempeño docente, este trabajo utilizó un estudio mixto transaccional aplicada a 100 docentes de varias escuelas panameñas, los resultados resaltaban la relación entre desempeño docente y eficiencia laboral y por lo tanto fue un modelo de aplicación en diferentes métodos de enseñanza aprendizaje.

La propuesta de nuestras variables de investigación también busca destacar la importancia de la gestión pública que debe visibilizar esta temática y estructurar políticas claras que permitan establecer en cada institución educativa el desarrollo y aplicación del trabajo colaborativo como eje de capacitación hacia los maestros en los diferentes niveles, de esta manera estaríamos asegurando que la estrategia se evidencie en nuestro público objetivo como los estudiantes. Analizando las últimas políticas de estado, observamos que desde 2016 el Ministerio de Educación, no ha desarrollado capacitaciones personalizadas a los docentes, solo se creó la plataforma de Perú educa y es a través de éste que se dan de manera voluntaria dichas capacitaciones todo en línea, pero sin asistencia tutorial solo se reciben las tareas de los capacitados y las evalúan sin llegar a la retroalimentación.

El trabajo colaborativo que en los últimos años ha cobrado notoriedad y es una herramienta para efectivizar las teorías del constructivismo e incorporada en la gestión pública como propuesta de innovación sustentada en la tarea de socialización como medio de aprendizaje de acuerdo con la teoría de Lev Vygotsky, que permita a las escuelas hacer de esta un proceso pedagógico recurrente. La modernización del Estado no debe ser solo un cliché o lema, debe ser una propuesta real enfocada no solo en

infraestructura, más bien debe gestionarse los procesos pedagógicos desde las unidades ejecutoras del Ministerio de Educación que permitan el cambio que la sociedad le demanda al Estado.

Seguidamente revisamos la literatura sobre la variable trabajo colaborativo, entre ellas las definiciones de Revello, Collazos y Jiménez (2017), definieron al trabajo colaborativo como una condición para que los individuos aprendan asociado a otras personas. La interacción entre pares construye conocimientos y retribuye a favor del colectivo. El aprendizaje organizado de forma colaborativa permite desarrollar capacidades de integración, cooperativismo donde fluyan las sinergias de cada individuo. Así mismo, García, Herrera y Guevara (2015), manifiestan que es una construcción social válida, que los esfuerzos individuales se suman en búsqueda de un objetivo común.

Para (Mosqueda, Vázquez, Hernández, y Calderón ,2017), resaltaron la interrelación eficiente entre los estudiantes y docentes de manera positiva ,de esta manera se potencian los aprendizajes la reflexión y el enfoque socio formativo, enfatizando una de las características del ser humano que es trabajar colaborativamente, esta cualidad permitió la evolución de la sociedad, toda especie sobre la tierra necesita la vida en colectividad son grupos que se interrelacionan y comunican por la supervivencia pero el ser humano como especie racional asegura este proceso como parte de su desarrollo y satisfacción de necesidades (Feijoo, 2013), desde ya nuestro país necesita una verdadera reforma educativa que plantee un cambio en los procesos de enseñanza aprendizaje, existen muchas experiencias exitosas a nivel mundial, que podrían servir como modelos y adaptarlos a nuestras diferentes realidades teniendo en cuenta que nuestro país es multicultural, multiétnico.

El trabajo colaborativo para que cumpla su función debe contar con algunas características especiales entre ellas la responsabilidad, interdependencia, compromiso en las que los integrantes del equipo son responsables de asumir tareas tal manera que pueda darse el factor de involucramiento entra cada uno, asimismo la sinergia entre los integrantes es indispensable para lograr los objetivos, las habilidades comunicativas son

vitales para diseñar estrategias de colaboración en la búsqueda de resultados (Velásquez,2021).

Para (Bandura,1987) quien desarrolla el paradigma del desarrollo humano, explica la importancia de aprender como parte de un contexto social, demostrando la importancia de los individuos como parte del sistema y no desde su individualidad ya que de esta manera aprenden mejor, con metas comunes y marcando la diferencia entre el aprendizaje cooperativo frente al aprendizaje competitivo, implica la acción didáctica para maximizar los aprendizajes.

En su teoría constructivista, (Vygotsky, 1986), afirma que el ser humano como individuo tiende necesariamente por su naturaleza a socializarse como parte del desarrollo cultural, de esta manera es posible construir y reconstruir el conocimiento. Cuando este autor habla de los procesos psíquicos superiores explica que estos se dan en la internalización personal y se expanden a la sociedad.

También (Pozner,2018), sostenía que la colaboración es una realidad que se da en todo contexto educativo teniendo como principio la necesidad de agrupamiento social como acto inherente al ser humano llegando a ser un principio educativo de colectividad, que las instituciones deben canalizar y orientar para que se desarrollen de manera óptima y se convierta en un recurso motivador de la labor docente.

Trabajar colaborativamente implica la planificación de acciones a través de las diferentes redes comunicacionales que actúen interdisciplinariamente en la búsqueda de objetivos concretos para alcanzar los objetivos colectivos que permitirán aprender conductas, actitudes, creencias, y conocimientos construyendo instituciones educativas como espacios de aprendizaje.

Es importante considerar las dimensiones que permitan integrar los procesos que conducen a un trabajo colaborativo eficaz considerando la retroalimentación, interacción y negociación. (Johnson y Johnson, 1999) manifiestan que este proceso permite la reflexión sobre la dimensión de interacción, que se da cuando el docente es consciente del éxito como resultado de una acción colegiada o individual (Bandura,1997),y para lograr

la interacción positiva requiere que los intereses individuales se adapten al interés del equipo.

Lograr el bien común implica asumir responsabilidades individuales y asumir el rol de lograr el objetivo común, creando espacios de liderazgo para cumplir con las metas de las instituciones educativas.

La segunda dimensión es la retroalimentación (Holubec,1999), consiste en evaluar las fortalezas y debilidades del grupo en lo académico y en lo actitudinal. Valorar y recoger las evidencias de los esfuerzos de los docentes y devolver la evaluación para generar reflexión y responsabilidad como parte integrante del equipo para situarlo como responsable del resultado final.

Otra dimensión de la variable trabajo colaborativo es la negociación, según (Panitz y Panitz, 1998), citado en Revello et al., (2017), implica gestionar y respetar los aportes individuales y colaborativos utilizando diversos espacios y canales de comunicación al interior del grupo, destacando la deliberación como medio de negociación con el soporte de una autoridad concertadora. No se trata de imponer ideas se trata de consensuar para encontrar los puntos de equilibrio entre las diferentes ideas propuestas por cada integrante del equipo. La imposición cerraría el paso a la convergencia y utilidad del trabajo colaborativo, por ello es importante rediseñar las propuestas pedagógicas desde la Gestión Pública y ello será posible cuando las personas encargadas de la gestión desde el Ministerio y las unidades ejecutoras sean las más capacitadas y conocedoras de las reales necesidades del sistema educativo. Lamentablemente comprobamos durante años que existe cierta improvisación en el sector.

Fortalecer el trabajo colaborativo en una RED de la UGEL 04 es incrementar en las instituciones educativas mayor interactividad presencial o virtual; retroalimentando cada espacio de comunicación y diálogo con la negociación oportuna en la comunidad de docentes.

En cuanto a la variable desempeño laboral docente, Robalino (2015) citado por Martínez y García (2017) la definieron como movilización de las

capacidades profesionales, predisposición y actividad constante que permiten regular situaciones significativas que impacten en los estudiantes. Entonces es necesario una cultura de propuesta colaborativa multidisciplinaria en las escuelas, dejando las áreas consideradas como islas que no se conectan entre ellas y cada una desarrolla sus lineamientos sin mirar al ser humano como parte de un sistema que debemos integrarlo y ello depende de políticas de Estado claras, con proyectos a corto, mediano y largo plazo (Prieto, 2007).

En otro sentido, (Faria, 2016), conceptualizó desempeño docente como una actuación, resultado de las fusiones teóricas y prácticas que la fundamentan. Por lo tanto, es necesario tener un perfil que determinen los que es y lo que se espera de un docente. Teniendo en cuenta que toda la planificación desde el Ministerio termina en la acción docente frente a los estudiantes, no es suficiente terminar la carrera en la universidad sino continuar capacitando a los profesores de manera constante según los avances de las teorías y enfoques que cada día demuestran estudios sobre lo cambiante que es el ser humano.

También es necesario considerar que la (UNESCO,2018), indicó que el desempeño docente implica poseer la cualificación académica exigida en la formación inicial y continua de acuerdo con las políticas o leyes. Precizando que aún no existe un convenio internacional para consensuar el término “docente cualificado”. Sin embargo, mediante el Marco de Acción 2030, emplaza en aumentar la oferta y la formación de docentes calificados, tarea ineludible para la gestión pública de la educación peruana.

El estudio se sustenta en tres Teorías, la teoría social cognitiva de Bandura (1977, 1987, 1999), la Teoría de Educación Avanzada de 2014 y el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) del Ministerio de Educación (2012).

La primera teoría estableció la relación entre el funcionamiento humano y el lugar donde este se desarrolló, la eficacia docente está asociada a la auto eficiencia (Prieto,2007),el sentirse capaces y, el juzgarse capaces, permite usar dos niveles del pensamiento que incrementará el conocimiento

y la gestión de las competencias docentes, como resultado del sentimiento de auto eficacia (creer y hacerles creer en las propias capacidades (Bandura, 1999).

En la segunda teoría, (Añorga,2014) definía el desempeño laboral docente como el vínculo de la teoría con la práctica, generador de múltiples relaciones, regularidades, condicionales, principios y leyes.

Es un proceso que se desarrolla en las relaciones de carácter social de acuerdo a métodos para el cumplimiento del trabajo, y de los objetivos pedagógicos con evidencias de logros, profesional, institucional y social. Experimentando la satisfacción de ejecutar las tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, organización y rapidez. Por lo tanto, reitera utilizar la observación sistemática, la reflexión, la interpretación crítica y ordenada de las experiencias, que permitirá su reconstrucción para tomar decisiones y transformar la práctica.

El presente estudio toma como base las disposiciones del buen desempeño establecidas por el Ministerio de Educación en la RM- 0547-2012-ED, vigente a la fecha de nuestro estudio 2022, en estas disposiciones se establecen estándares de cumplimiento que miden la eficiencia de los docentes en variables previamente constituidas y que los docentes deben demostrar en sus prácticas pedagógicas. En ellas no se establece por ejemplo el trabajo colaborativo como indicador, pero sin embargo en los monitoreos se pide cumplir esta condición.

En ese contexto consideraron cuatro dominios propuestos en el MBDD, para la presente investigación consideramos tres, definidas como dimensiones, las cuales se toman como estudio de la investigación. La primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, implica diseñar los programas curriculares con el enfoque intercultural inclusivo. El conocer al estudiante en su contexto, poseer los conocimientos pedagógicos y de especialidad, como la habilidad para seleccionar los materiales educativos. Gonzales, (2022) enfatiza que los docentes se preocupan más en qué enseñar, priorizando qué contenidos van a abordar

en las diferentes áreas de aprendizaje, descuidando el cómo y con qué enseñar, no planifican estrategias y actividades muy importantes para construir aprendizajes significativos en los estudiantes.

La segunda dimensión: Está centrada en los Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que valoren la inclusión y la diversidad en un clima del proceso educativo adecuado a cada grupo humano destacando en todo momento acciones motivadoras que destaquen metodologías asertivas e innovadoras. De la misma forma (Pérez, Valdés y Garriga, 2019) implica en que los maestros deben concientizarse en qué enseña, cómo enseña y tomar de la realidad, donde construirá el aprendizaje del estudiante, acciones y operaciones que deben estar sistematizadas. Un aprendizaje será efectivo porque está influenciado por la calidad del maestro, por su trabajo pedagógico en aula, destreza disciplinar, habilidad metodológica, comprensión de los recursos educativos a utilizar y de saber enseñar a estudiantes de diferentes contextos.

La tercera dimensión: Establece la relación con la profesionalidad y la identidad docente. Implica reflexión sobre la práctica individual y colegiada, el trabajo en equipos y la participación en actualizaciones. El desarrollo profesional docente es permanente requiere perseverancia, voluntad y dedicación, para hacer posible el potenciar el desempeño. Implica opción para escalar, ser reconocidos económica, social y profesionalmente (López, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

El trabajo realizado, según Valderrama (2019), es de tipo básico ya que los conocimientos a obtener serán aplicados a la realidad de una RED educativa de la UGEL 04 y además sirve de apoyo para el trabajo realizado no existe experimentación de ninguna variable quedando en la descripción correlacional de la misma, (Ñaupás, 2018)

3.1.2. Diseño de investigación

Con respecto al diseño (Hernández y Mendoza, 2018) señalaban que es la ruta mediante la cual se recaba información referente al problema.

El diseño, es no experimental al recolectar datos en un único momento y al no manipular arbitrariamente las variables, las cuales serán observadas tal como se presentan en su contexto.

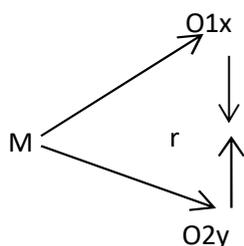
El enfoque es cuantitativo, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), ya que la forma de demostrar la validez de las hipótesis es planteando encuestas cerradas que permitan su tabulación y análisis estadístico permitiendo llegar a conclusiones sobre lo investigado.

El nivel del estudio de la investigación fue correlacional, pues en la investigación se presenta la necesidad de plantear una hipótesis para establecer una relación entre dos o más variables a su vez es explicativa porque busca la explicación y la determinación de los fenómenos en estudio, (Ramos,2020). Fue transversal porque recogió información en un solo momento y con un instrumento único (Linos y Carlson,2017).

El método del trabajo fue hipotético deductivo, (Bernal, 2016), manifiesta que se establecen hipótesis que no necesariamente derivan de la observación, sino de la creatividad para resolver el problema y que usa la experiencia para contrastarla con la hipótesis y a partir de ella deduce una conclusión para compararla con los hechos. En igual sentido (De la Cruz, 2020) plantea que desde la formulación de la teoría se rebasa lo observado

y se convierte en un acto creativo el formular la hipótesis, al partir de las cuales se deducen otras hipótesis derivadas que serán contradichas para deducir enunciados que explicarán el problema.

Correlacional-causal: Nivel correlacional, diseño experimental transversal.



Dónde:

M = Muestra

O = Observaciones de las variables

X = Trabajo colaborativo

Y = Desempeño laboral docente

3.2. Variables y operacionalización

La variable es una propiedad, según (Carrasco, 2019), en las que es posible y factible poder medir la variación que se produzca en ella. Para operacionalizar las variables la descomponemos en dimensiones y en indicadores medibles y observables, esta acción nos permite cuantificar y registrar para obtener las conclusiones.

Definición conceptual trabajo colaborativo:

El trabajo colaborativo para Velásquez (2021) tiene que poseer cierta condición como por ejemplo alta interdependencia en las que cada uno de los integrantes del equipo produzcan la sinergia necesaria para que se obtenga un buen resultado del trabajo de no darse este principio básico el trabajo no lograra los niveles de exigencia requeridos. Cada integrante aporte en sinergia al logro de los objetivos del grupo y la estrategia debe estar centrada en que esta condición y para ello los maestros deben saber reconocer las habilidades de sus estudiantes y asignarles tareas de acuerdo con ello.

En ese sentido Tobón et al., (2015), planteó que el trabajo colaborativo permite la formación de las personas al elaborar proyectos para

la resolución de problemas del contexto porque desarrolla la gestión del conocimiento, la concreción para el cambio y afrontar la incertidumbre.

Entonces, la definición operacional es la manera de utilizar adecuadamente el Trabajo colaborativo a través de interactividad, retroalimentación y negociación.

En la definición conceptual de Desempeño laboral docente, el “Marco del Buen Desempeño docente”, el Ministerio de Educación (2012), precisó que para definir desempeño docente requiere reunir tres condiciones: 1) la acción docente que pueda ser verificable, 2) responsabilidad, con respecto a la acción docente 3) resultados de la acción docente en el proceso pedagógico.

Es así que, (Faria,2016), conceptualiza al desempeño docente como una actuación, resultado de las fusiones teóricas y prácticas que la fundamentan. Por lo tanto, es necesario tener un perfil que determinen los que es y lo que se espera de un docente.

Entonces, la definición operacional, el modo de lograr el adecuado desempeño laboral docente es a través de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población para (Hernández, 2003) es la totalidad del hecho a investigar donde las unidades tienen características en común, que se estudian y dan origen a los datos de la investigación y cuando la muestra es posible de ser investigada en su totalidad es que existe coincidencia entre población y muestra haciendo más práctico la aplicación de los reactivos. Y para (Bernal, 2016), la población es el conjunto de elementos que tienen características similares para ser analizadas y validadas en una investigación.

En tal sentido el estudio de la población lo constituyeron un total de 93 docentes de una Red de la UGEL 04.

La muestra en nuestro caso fueron 75 docentes de la población estudiada. El criterio utilizado para delimitarla es pertenecer a la población

objeto del presente estudio.

La muestra para Hernández y Mendoza (2018), es una parte representativa de la población y se obtienen agrupando las características comunes y la cantidad de la muestra. La elección de las mismas está relacionada con las causas de la investigación. La muestra a utilizarse en la investigación es no probabilística. El criterio utilizado para delimitarla es pertenecer a la población objeto del presente estudio. En tal sentido la muestra es de 75 personas que laboran en una RED de la UGEL 04.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Técnica. Permite recopilar información de fenómenos o hechos que posteriormente se puedan analizar, (Montagud,2020). Las técnicas de investigación metodológicamente recurren a diferentes instrumentos y procedimientos de forma sistemática.

Esto permitió establecer detalladamente las preguntas elaboradas en la encuesta de cada variable aplicando la misma a los sujetos encuestados con preguntas cerradas.

Unidad de análisis: 75 Docentes de una RED de la UGEL 04.

El instrumento de medición es la herramienta que usa el investigador para registrar información sobre las variables. La confiabilidad del instrumento está referido al grado en que repetida la aplicación al mismo sujeto u objeto se obtiene resultados similares (Hernández et al., 2018). Como instrumento se utilizó el cuestionario, que comprende un conjunto de preguntas escritas a ser respondidas anónimamente por un conjunto de sujetos. Por lo tanto, el Cuestionario es auto administrado, Arias(2020).

Para ambas variables se utilizó el instrumento validado por expertos, y conformado cada uno por 20 ítems, de manera proporcional a las dimensiones establecidas, fueron medidos por la escala Likert por los niveles: 1. Nunca, 2. Casi nunca. 3. Algunas veces. 4. Casi siempre y 5. Siempre. Ambos instrumentos, debidamente validados por el juicio de tres expertos, y validada su confiabilidad estadística con una prueba piloto:

3.5 Procedimientos

De acuerdo a Gallardo (2017), el proceso de investigación, comprende etapas de la investigación científica: i) la construcción del objeto de estudio; ii) la observación, comprobación o verificación empírica y iii) interpretación de los resultados y conclusiones.

El procedimiento utilizado para realizar el estudio en esta etapa siguió la siguiente ruta : en primer término, la revisión de material bibliográfico válido relacionado a las variables propuestas, a continuación, el apersonamiento con una solicitud a una RED de la UGEL 04, seguidamente efectivizamos la coordinación para obtener autorización para aplicación de la encuesta y finalmente con la autorización acordar con los directivos y docentes fecha y hora para la aplicación de la encuesta. Una vez aplicados los instrumentos se realizó la recolección de datos para obtener los resultados de la investigación, tomando en cuentas la parte descriptiva mediante tablas y figuras. Así, en los resultados inferenciales se aplicó la prueba de normalidad.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos es la revisión exhaustiva del conjunto de información recogida con el objetivo de elaborar los resultados y las posteriores conclusiones que permitan tomar una decisión (Hernández et. al., 2018). Para ello previamente se tuvo en consideración las orientaciones de la Guía proporcionada por la universidad, a los autores de antecedentes de investigaciones y bases teóricas, los aportes del coordinador de Red.

El análisis de datos recogidos en primer término se hizo manualmente para ingresar los datos al programa SPSS 26. Se formó la base de datos para trabajar la tabla de frecuencias y gráficos que fueron interpretados y contrastados en base a los antecedentes, teoría sustentada, conclusiones y recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

Es importante para (Álvarez, 2018) incorporar principios éticos fundamentales en el diseño y en la puesta en práctica de las investigaciones científicas en que participan seres humanos, tales principios éticos deben orientar la conducta de las personas involucradas en la planeación,

realización y patrocinio de la investigación.

La presente investigación y su práctica se realizó de manera libre de acuerdo a criterios éticos, como el de Autonomía: Se enunció las características del cuestionario y se solicitó su colaboración voluntaria para responder las preguntas dadas. Seguridad: Se tomaron acciones para evitar daños a los sujetos de la investigación. Justicia: Se aplicó el cuestionario a docentes de la muestra. Beneficencia: La realización de este estudio tiene como finalidad beneficiar a la población.

Debe tenerse presente que no se ha detallado los conceptos de éstas consideraciones, pero nos permite orientar al tema de estudio, por lo que la fuente debe considerarse como propia. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo normado en el Reglamento de Ética de la Investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

IV RESULTADOS

4. Resultados

4.1 Resultados descriptivos

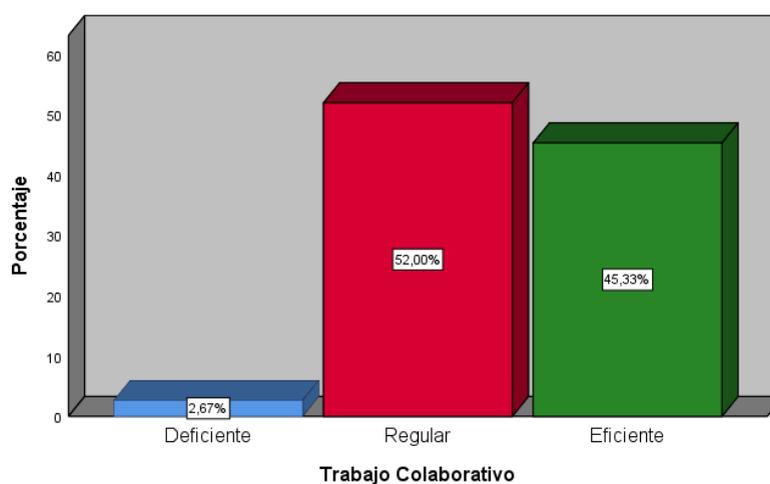
Tabla 2:

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Trabajo colaborativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	2,7
	Regular	39	52,0
	Eficiente	34	45,3
	Total	75	100,0

Figura 2

Trabajo colaborativo



Luego de tabular y llevar los datos al SPSS26, se ha observado que el 52% de los encuestados han mostrado un regular trabajo colaborativo, mientras que el 45,33% presenta eficiente, en tanto que solo el 2,67% deficiente.

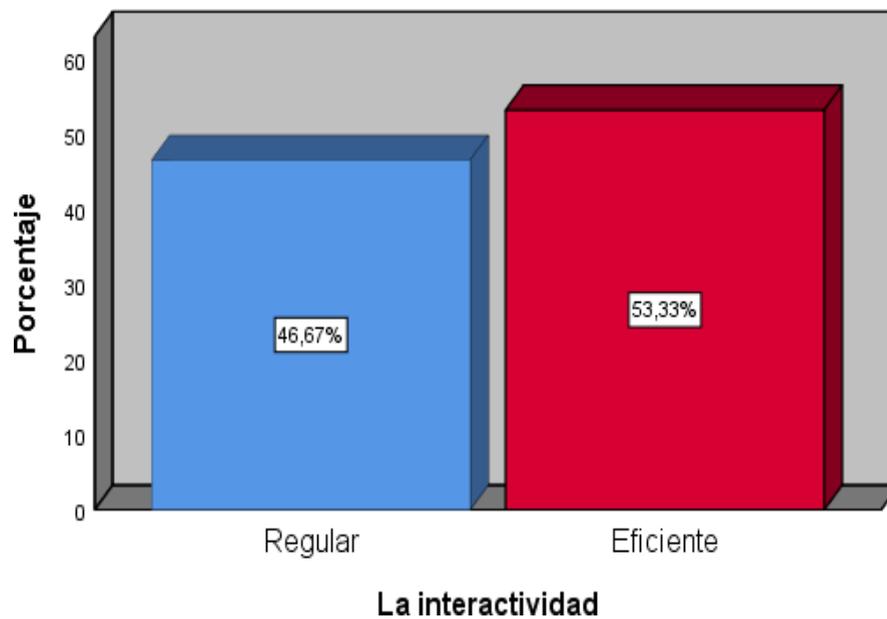
Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión La interactividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	35	46,7
	Eficiente	40	53,3
	Total	75	100,0

Figura 3

La interactividad



Se ha percibido que, de los docentes encuestados, el 53,33% arroja eficiencia en la dimensión interactividad, mientras que el 46,67% regular.

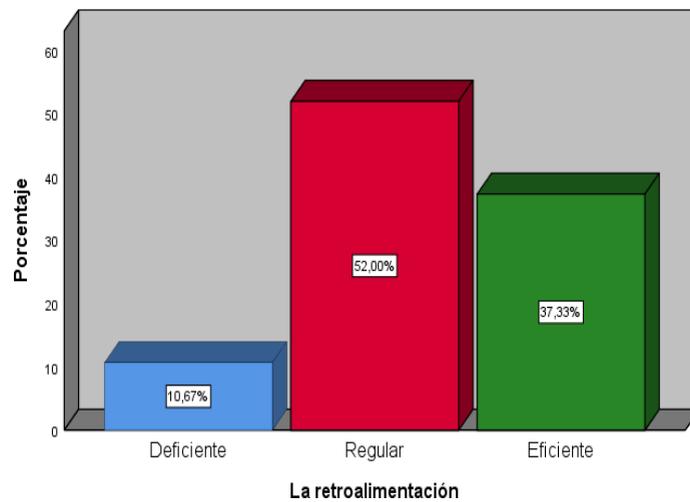
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión La retroalimentación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	8	10,7
	Regular	39	52,0
	Eficiente	28	37,3
	Total	75	100,0

Figura 4

La retroalimentación



Se ha podido observar que, del total de encuestados, el 52% de ellos han demostrado una regular retroalimentación, mientras que el 37,33% eficiencia y sólo el 10,67% deficiencia.

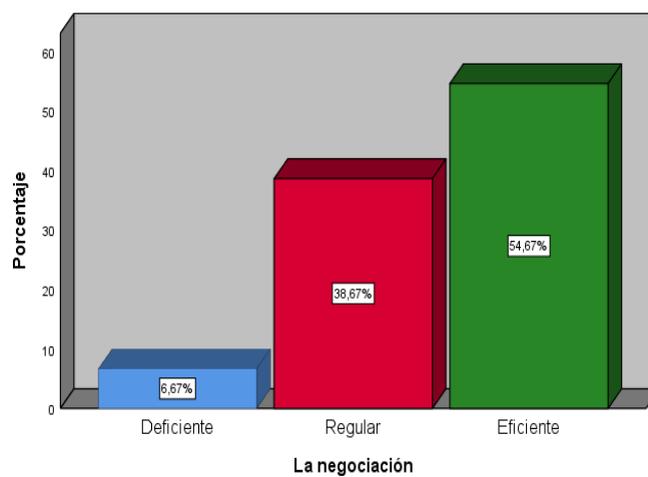
Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión La negociación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	5	6,7
	Regular	29	38,7
	Eficiente	41	54,7
	Total	75	100,0

Figura 5

La negociación



Se ha percibido que más de la mitad, es decir el 54,67% de los encuestados presentan una eficiente negociación, en tanto que el 38,67% regular y solo el 6,67% deficiente.

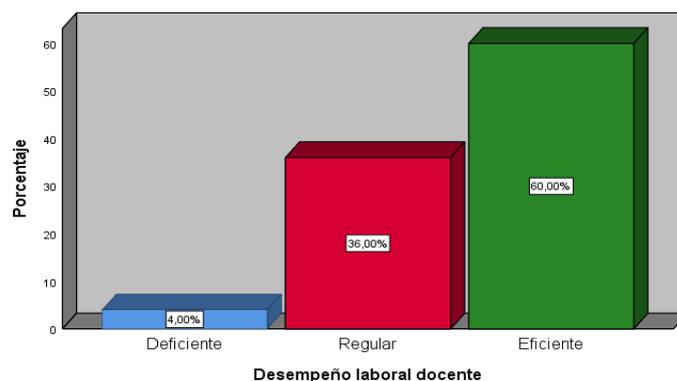
Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Desempeño laboral docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	3	4,0
	Regular	27	36,0
	Eficiente	45	60,0
	Total	75	100,0

Figura 6

Desempeño laboral docente



Con respecto a la variable desempeño laboral docente, se ha podido observar que el 60% de los encuestados evidencian un eficiente desempeño laboral docente, en tanto que el 36% regular y el 4% deficiente.

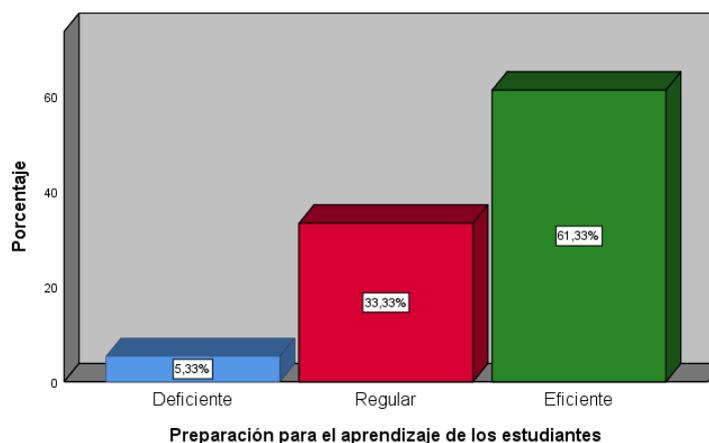
Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	5,3
	Regular	25	33,3
	Eficiente	46	61,3
	Total	75	100,0

Figura 7

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Los resultados obtenidos, arroja que el 61,3% del total de encuestados muestran una eficiente preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 33,33% regular y el 5,33% deficiente.

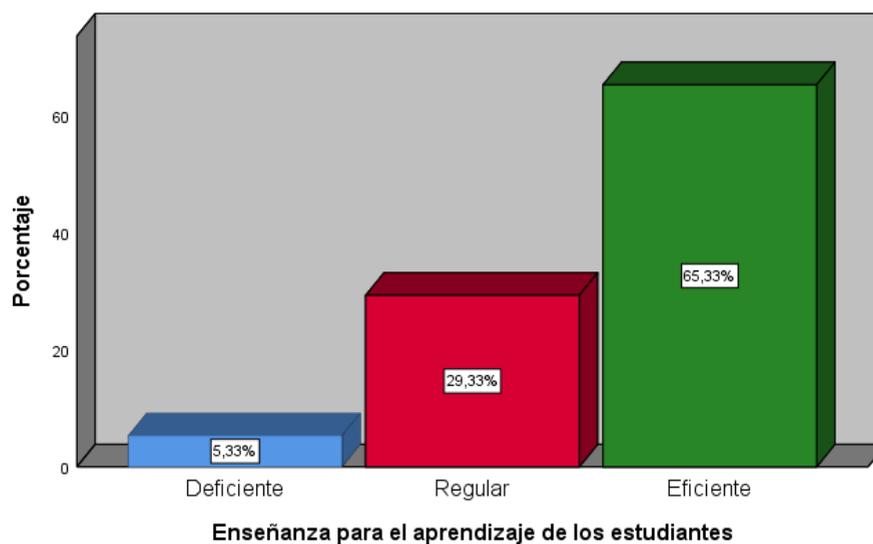
Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	5,3
	Regular	22	29,3
	Eficiente	49	65,3
	Total	75	100,0

Figura 8

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



De los datos que se han podido tabular, se percibe que el 65,3% del total de encuestados muestran una eficiente enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 29,33% regular y solo el 5,33% deficiente.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	3	4,0
	Regular	28	37,3
	Eficiente	44	58,7
	Total	75	100,0

Figura 9

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



De acuerdo a los resultados obtenidos, el 58,7% de los encuestados presentan un eficiente desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, mientras que el 37,3% regular profesionalidad, y el 4% deficiente profesionalidad e identidad docente.

4.2 Prueba de normalidad

En este proceso es importante emplear la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, teniendo en cuenta que la población encuestada es mayor a 50 participantes, el valor de significancia $p=0,05$; de obtenido un valor de normalidad para el trabajo colaborativo es de $\text{Sig.} = 0,003$ y para la variable desempeño laboral docente es de $\text{Sig.} = 0,034$, lo que demuestra que el valor de significancia de las variables es menor al valor de $p=0,05 > \text{Sig.} = 0,003$ y $p=0,05 > \text{Sig.} = 0,034$; por lo tanto en base a este resultado se empleara la prueba de hipótesis de correlación para medir el nivel de relación entre las variables.

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo Colaborativo	,131	75	,003	,958	75	,015
Desempeño laboral Docente	,107	75	,034	,977	75	,179

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.3 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H_0 : No Existe incidencia entre el nivel de trabajo colaborativo y el nivel de desempeño laboral en una RED de la UGEL04.

H_1 : Existe incidencia entre el nivel de trabajo colaborativo y el nivel de desempeño laboral en una RED de la UGEL04.

Tabla 10

Información de prueba de ajuste de los modelos

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Nivel de trabajo colaborativo y el nivel de desempeño laboral docente	Sólo interceptación	49,751			
	Final	9,001	40,750	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, evidencia resultados sobre ajustes de los modelos entre el nivel de trabajo colaborativo en el desempeño laboral docente. Se observa los ajustes de los modelos entre el nivel de trabajo colaborativo y desempeño laboral docente. Donde $p_valor < 0,05$ en todos los casos, y el estadístico Chi-cuadrado asume el valor igual a 40,750.

Tabla 11

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Nivel de trabajo colaborativo y el nivel de desempeño laboral docente	Pearson	0,049	2	,976
	Desviación	0,095	2	,954

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se exponen los resultados de la prueba de bondad de ajuste de los modelos, donde se observa que $p_valor > 0,05$, lo cual nos revela que el nivel de trabajo colaborativo y el nivel de desempeño laboral docente, se ajustan el modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 12

Estimaciones de parámetros

		Estimació				
		n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[VDDesempeñolaboral1 = 1]	-6,605	1,188	30,895	1	,000
	[VDDesempeñolaboral1 = 2]	-2,337	,605	14,921	1	,000
Ubicación	[VITrabajocolaborativo1=1]	-25,935	,000	.	1	.
	[VITrabajocolaborativo1=2]	-2,920	,691	17,871	1	,000
	[VITrabajocolaborativo1=3]	0 ^a	.	.	0	.

En la tabla 12, se observa los resultados de estimación de parámetros entre el trabajo colaborativo y el desempeño laboral docente. Igualmente, se puede ver que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4. De manera que, un trabajo colaborativo regular (Wald = 17,871 > 4; sig. =, 000 < 0,05), es predictor de desempeño laboral docente en inicio (Wald = 30,895 > 4; sig. =, 000 < 0,05).

Tabla 13

Prueba Pseudo R cuadrado

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Nivel de trabajo colaborativo en el nivel de desempeño laboral docente	,419	,524	,338

En la tabla 13, se evidencia el estadístico de la prueba Pseudo R cuadrado, para examinar el grado de variabilidad. De estos tres estadísticos, se tomará el mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) en todos los casos. Asimismo, se evidencia, que el 52,4% de la variabilidad de nivel de desempeño laboral docente, depende del trabajo colaborativo.

Hipótesis 1

H0: No existe una incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una RED de la UGEL04.

H1: Existe una incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una RED de la UGEL04.

Tabla 14

Información de prueba de ajuste de los modelos

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Nivel de trabajo colaborativo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Sólo interceptación	52,413			
	Final	9,259	43,154	2	,000
Función de enlace: Logit.					

En la tabla 14, evidencia resultados sobre ajustes de los modelos entre el nivel de trabajo colaborativo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Se observa los ajustes de los modelos entre el nivel de trabajo colaborativo y las dimensiones del desempeño laboral docente. Donde $p_valor < 0,05$ en todos los casos, y el estadístico Chi-cuadrado asume el valor igual a 43,154, entre el nivel de trabajo colaborativo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 15

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Nivel de trabajo colaborativo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Pearson	0,066	2	,967
	Desviación	0,128	2	,938
Función de enlace: Logit.				

En la tabla 15, se exponen los resultados de la prueba de bondad de ajuste de los modelos, donde se observa que $p_valor > 0,05$, lo cual nos revela que el nivel de trabajo colaborativo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se ajustan el modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 16

Estimaciones de parámetros

		Estimación				
		n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[PreparaciónAprendizaje1 = 1]	-6,308	1,039	36,853	1	,000
	[PreparaciónAprendizaje1 = 2]	-2,775	,729	14,467	1	,000
Ubicación	[VITrabajocolaborativo1=1]	-25,781	,000	.	1	.
	[VITrabajocolaborativo1=2]	-3,359	,802	17,542	1	,000
	[VITrabajocolaborativo1=3]	0 ^a	.	.	0	.

En la tabla 16, se observa los resultados de estimación de parámetros entre el trabajo colaborativo y preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Se puede ver que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4. Además, el trabajo colaborativo regular (Wald = 17,542; sig. =, 000 < 0,05) es predictor de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en inicio (Wald= 36,853; sig. =, 000 < 0,05).

Tabla 17

Prueba Pseudo R cuadrado

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Nivel de trabajo colaborativo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,438	,542	,350

En la tabla 17, se evidencia el estadístico de la prueba Pseudo R cuadrado, para examinar el grado de variabilidad. De estos tres estadísticos, se tomará el mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) en todos los casos. Asimismo, se evidencia, que el 54,2% de la variabilidad de nivel de desempeño laboral docente, depende la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis 2

H0: No existe una incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una RED de la UGEL 04.

H1: Existe una incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una RED de la UGEL04.

Tabla 18

Información de prueba de ajuste de los modelos

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Nivel de trabajo colaborativo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Final	9,259	43,154	2	,000
	Sólo interceptación	31,429			
	Final	46,273	36,912	2	,000
	Final	9,767	28,451	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, evidencia resultados sobre ajustes de los modelos entre el nivel de trabajo colaborativo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Se observa los ajustes de los modelos entre el nivel de trabajo colaborativo y las dimensiones del desempeño laboral docente. Por otra parte, el valor más alto de este estadístico es igual a 43,154 entre el nivel de trabajo colaborativo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 19

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio

Variables/dimensiones		Chi- cuadrado	gl	Sig.
	Desviación	0,128	2	,938
Nivel de trabajo colaborativo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Pearson	0,093	2	,955
	Desviación	0,177	2	,915
	Desviación	0,251	2	,886

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19, se exponen los resultados de la prueba de bondad de ajuste de los modelos, donde se observa que $p_valor > 0,05$, lo cual nos revela que el nivel de trabajo colaborativo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se ajustan al modelo de regresión logística ordinal. De igual forma, se ajustan al modelo los cruces que se ha hecho entre: Nivel de trabajo colaborativo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Chi-cuadrado=0,093;sig=,955 > 0,05)

Tabla 20

Estimaciones de parámetros

		Estimación				
		n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[EnseñanzaAprendizaje1 = 1]	-5,999	1,030	33,931	1	,000
	[EnseñanzaAprendizaje1 = 2]	-2,775	,730	14,466	1	,000
Ubicación	[VITrabajocolaborativo1=1]	-25,597	,000	.	1	.
	[VITrabajocolaborativo1=2]	-3,038	,798	14,507	1	,000
	[VITrabajocolaborativo1=3]	0a	.	.	0	.

En la tabla 20, se observa los resultados de estimación de parámetros entre el trabajo colaborativo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Igualmente, se puede ver que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4. Asimismo, se observa que el trabajo colaborativo regular (Wald = 14,507; sig. =, 000 < 0,05), es predictor de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en inicio (Wald = 33,931; sig. =, 000 < 0,05).

Tabla 21

Prueba Pseudo R cuadrado

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Nivel de trabajo colaborativo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,389	,488	,310

En la tabla 21, se evidencia el estadístico de la prueba Pseudo R cuadrado, para examinar el grado de variabilidad. De estos tres estadísticos, se tomará el mayor valor (coeficiente de Nagelkerke). Asimismo, se evidencia, que el 52,4% de la variabilidad de nivel de desempeño laboral docente, depende del trabajo colaborativo. De igual forma, dependen de trabajo colaborativo: el 48.8% de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis 3

- H0: No existe una incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una RED de la UGEL04.
- H1: Existe una incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una RED de la UGEL04.

Tabla 22

En la tabla 22, evidencia resultados sobre ajustes de los modelos entre el nivel de trabajo colaborativo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. También, se observa los ajustes de los modelos entre el nivel de trabajo colaborativo y las dimensiones del desempeño laboral docente. Donde $p_valor < 0,05$ en todos los casos, y el estadístico Chi-cuadrado asume el valor más bajo igual a 28,451, entre el nivel de trabajo colaborativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 23

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
	Desviación	0,177	2	,915
Nivel de trabajo colaborativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Pearson	0,136	2	,934
	Desviación	0,251	2	,886

Función de enlace: Logit.

En la tabla 23, se exponen los resultados de la prueba de bondad de ajuste de los modelos, donde se observa que $p_valor > 0,05$, lo cual nos revela que el nivel de trabajo colaborativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se ajustan al modelo de regresión logística ordinal. De igual forma, se ajustan al modelo los cruces que se ha hecho entre: Nivel de trabajo colaborativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente ($Chi-cuadrado=0,136; sig = ,934 > 0,05$).

Tabla 24

Estimaciones de parámetros

		Estimación n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Desarrollo Profesionalidad1=1]	-5,676	1,107	26,312	1	,000
	Desarrollo Profesionalidad1=2]	-1,545	,450	11,764	1	,001
Ubicación	[VITrabajocolaborativo1=1]	-24,989	,000		1	
	[VITrabajocolaborativo1=2]	-1.915	,555	11.901		.001
	[VITrabajocolaborativo1=3]	0			0	

En la tabla 24, se observa los resultados de estimación de parámetros entre

el trabajo colaborativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Igualmente, se puede ver que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4. Finalmente, se observa que el trabajo colaborativo regular (Wald = 11,901; sig. =, 001 < 0,05) es predictor de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en inicio (Wald = 26,312; sig. =, 000 <0,05).

Tabla 25

Prueba Pseudo R cuadrado

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Nivel de trabajo colaborativo y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,316	,394	,234

En la tabla 25, se evidencia el estadístico de la prueba Pseudo R cuadrado, para examinar el grado de variabilidad. De estos tres estadísticos, se tomará el mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) en todos los casos. De igual forma, dependen de trabajo colaborativo: 39,4% del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

V. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación realizado permitió llegar a través de los resultados a conclusiones sobre la existencia en la relación del trabajo colaborativo y el desempeño laboral docente, de esta manera comparamos los resultados con las teorías encontradas que nos permita aportar en las mejoras de la gestión pública sobre diseñar estrategias colaborativas para aplicarse en la RED de estudio.

De acuerdo con los datos recogidos la hipótesis general queda demostrada al establecerse la relación significativa de estas. Asimismo, se evidencia, que el 52,4% de la variabilidad desempeño laboral docente, depende del trabajo colaborativo. Así también, se dio a conocer que el 2.7% consideró al Trabajo colaborativo como deficiente y el 4.0% refirió que el Desempeño laborales es deficiente.

Los resultados coinciden con (Buendía, 2019), la investigación concluyó que existe una relación directa, alta y significativa ($Rho = 0.845$, $p = .000$) entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes de las escuelas del Valle de Zatinaki del distrito de Perené que permite afirmar: a un mejor trabajo colaborativo, mejor es el desempeño docente.

Los resultados de la investigación también encuentran asidero en el trabajo de Cano (2020), en su investigación evidenciaba la relación entre el trabajo colaborativo docente y la eficiencia del desempeño poniendo en evidencia una clara preocupación de los diferentes sistemas educativos, enfatizando que el trabajo colaborativo es una herramienta importante en el desempeño docente y contribuye en lograr los aprendizajes en los estudiantes. También es coincidente con Vásquez (2017), porque el trabajo colaborativo permite diferenciar y precisar que, las personas logren un nivel de autonomía a través de la colaboración.

Igualmente es coincidente con los resultados de Zángara (2020), que estableció la relación entre la primera variable y el uso de la tecnología informática, utilizó una matriz de colaboración para obtener la información donde el 57% de los indagados se considera conocedor de trabajo colaborativo y un 29% se ve como experto, mostrando una significancia estadística ($\text{sig.}=0,000$) y una alta relación ($\text{rho}=0.743$).

Los resultados del estudio se asemejan con Contreras (2018), al destacar la disposición positiva del docente para gestionar procesos mediante el trabajo colaborativo, del cual el 38% señala que esas prácticas se dan casi siempre, el 26% percibe que estas prácticas están presentes, es decir un 64% plantearía que existe como hecho cotidiano el trabajo colaborativo. Un dato interesante es observar que un 26% considera que dichas prácticas se dan pocas veces y un 10% no la perciben.

Tales resultados coinciden con (Faria,2016), quien definió desempeño docente como una actuación, resultado de las fusiones teóricas y prácticas que la fundamentan. Por lo tanto, es necesario tener un perfil que determinen los que es y lo que se espera de un docente, que en la gestión pública implica que el docente domine y gestione con destreza el diagnóstico del contexto, la planificación curricular por competencias, de la didáctica de las estrategias, y de recursos y del tiempo.

También coincide con estudio de Cano (2020), quien demuestra la relación entre el trabajo colaborativo y la práctica docente, con el valor de $\text{sig}=0,033$ y un grado de asociación de 0.947, destacando la relación entre responsabilidad individual y grupal y la práctica docente con un grado de asociación = 0,235. Aspectos que están presentes en el desempeño docente como resultado del trabajo colaborativo y que contribuye a explicar los resultados obtenidos en la Red de la UGEL04.

Es coincidente los resultados con los planteamientos de la UNESCO (2018), quienes sostienen que el desempeño docente implica poseer la cualificación académica exigida en la formación inicial y continua de acuerdo con las políticas o leyes y emplaza en aumentar la oferta y la formación de docentes calificados. Y de acuerdo a Johnson y Johnson (1999) tales logros se dan cuando el docente es consciente del éxito como resultado de una acción colegiada.

También queda corroborado la teoría social de Bandura (1999), quien estableció la relación entre el funcionamiento humano y el lugar donde éste se desarrolló. La eficacia docente está asociada a la auto eficiencia (Prieto ,2007), el sentirse capaces y, el juzgarse capaces, permite usar dos niveles del pensamiento que incrementará el conocimiento y la gestión de las competencias docentes, como resultado del sentimiento de autoeficacia (creer y hacerles creer en las propias capacidades (Bandura, 1999). También queda demostrado la validez del Marco del Buen Desempeño Docente, en cuanto y siempre, esté asociado a la gestión de trabajos colaborativos colegiados en todas las instancias de la Red de la UGEL04.

Se hace ahora necesario discurrir y explicar del porqué el desempeño docente depende del Trabajo Colaborativo, considerando el porcentaje de 52% regular y el 45.3% eficiente, obtenemos una cumulado de 197.3% que demuestra una tendencia positiva alta de conocimiento y práctica del Trabajo colaborativo en una Red de la UGEL04.

Estos resultados coinciden con expuesto por (Velásquez, 2021) al afirmar que el trabajo colaborativo para que cumpla su función debe contar con algunas características especiales entre ellas la responsabilidad, interdependencia, compromiso en las que los integrantes del equipo son responsables de asumir tareas y así involucrar a cada uno. Asimismo, la sinergia entre los integrantes es indispensable para lograr los objetivos, las habilidades comunicativas son vitales para diseñar estrategias de colaboración en la búsqueda de resultados.

Ello nos lleva a analizar el comportamiento de las dimensiones del Trabajo colaborativo. Interactividad muestra el 46,7% regular y el 53,3% eficiente con un total acumulado de 100% positivo y que incide en la variable desempeño docente.

Coincide con los planteamientos de (Mosqueda, Vázquez, Hernández, y Calderón ,2017), al afirmar que una de las características del ser humano es trabajar colaborativamente, esta cualidad permitió la evolución de la sociedad, toda especie sobre la tierra necesita la vida en colectividad, son grupos que se interrelacionan y comunican por la supervivencia, pero el ser humano como especie racional asegura este proceso como parte de su desarrollo y satisfacción de necesidades. Situación de interacción, de relaciones humanas cognitivas, emocionales y sociales que en la gestión pública de la educación debe seguirse impulsando para el logro de metas y mejoras en el desempeño laboral docente.

Con relación a la dimensión retroalimentación se observa el 52.2% regular y el 37.3% eficiente. Resultado que muestra que aún el trabajo colaborativo requiere seguimiento, acompañamiento y réplica continua para mantener el logro de las metas y por el ende los desempeños adecuados. Al respecto (Holubec,1999), reitera que la retroalimentación consiste en evaluarlas fortalezas y debilidades del grupo en lo académico y en lo actitudinal. Valorar y recoger la evidencia de los esfuerzos de los docentes y devolverla a la evaluación para generar reflexión y responsabilidad como parte integrante del equipo para situarlo como responsable del resultado final.

Con relación a la dimensión negociación el 38.7% regular y el 54.7% eficiente, nos muestra un resultado moderado, al respecto (Panitz y Panitz, 1998), citado en Ravello et al., (2017), sugiere gestionar y respetar los aportes individuales y colaborativos en los diversos espacios y canales de comunicación al interior de los trabajos colaborativos, generando la deliberación como medio de negociación con un liderazgo y una autoridad concertadora, consensuando perspectivas y los puntos de equilibrio entre las diferentes ideas propuestas por

Cada integrante del equipo. La imposición cerraría el paso a la convergencia y la utilidad del trabajo colaborativo, por ello es importante rediseñar las propuestas pedagógicas desde la Gestión Pública a las instituciones educativas que pertenecen a la RED de la UGEL04.

Con respecto a la primera hipótesis específica encontramos un nivel de correlación moderado, se determinó que la preparación para aprendizaje de los estudiantes depende en 54,2% del nivel de trabajo colaborativo. Lo cual muestra que el trabajo colaborativo incide significativamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED de la UGEL 04, y, que, respecto a esta dimensión analizada, el 5,3% de los encuestados evidenció una percepción deficiente, mientras que el 61,3%

Estos resultados coinciden con Añorga, (2014) quien definía el desempeño laboral docente como el vínculo de la teoría con la práctica, generador de múltiples relaciones, regularidades, condicionales, principios y leyes que guían el planificar. Coincide con Gonzales, (2022) al afirmar que los docentes priorizan el qué enseñar descuidando el cómo y con qué enseñar, no planifican a plenitud estrategias y actividades muy importantes para construir aprendizajes significativos en los estudiantes.

Igual sucede con Cano (2020), en su investigación evidenció una clara preocupación por demostrar como el sistema educativo determina los logros de los aprendizajes cuando se enfoca en tareas de estrategia más que de documentación, concluyendo que el trabajo colaborativo colegiado es una herramienta importante en la preparación y planificación para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

En relación a la segunda hipótesis específica, se determinó que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes depende en 48,8% del nivel de trabajo colaborativo. Lo cual muestra que el trabajo colaborativo incide significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED de la UGEL 04. Evidenciándose que el 5,33% de los encuestados consideró que la mencionada dimensión es deficiente mientras que el 65.3% indicó que es eficiente. Los resultados contrastan con los encontrados por Feijoó y Panchana

(2017); quien logró advertir la coexistencia entre Trabajo colaborativo y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, concluyendo que los planes de inducción para mejorar la labor en el aula son importantes porque orientan a los docentes y esto repercute en los aprendizajes.

También concuerda con (Pérez, Valdés y Garriga, 2019) por cuanto los maestros deben concientizarse en qué enseña, cómo enseña y, partir de la realidad, donde construirá el aprendizaje del estudiante. La gestión pública de las instituciones educativas debe comprender que el aprendizaje será efectivo porque está influenciado por la calidad del maestro, por su trabajo pedagógico en aula, destreza disciplinar, habilidad metodológica y evaluativa, comprensión de los recursos educativos a utilizar y de saber enseñar a estudiantes de diferentes contextos (Gonzales, 2022).

Con respecto a la tercera hipótesis específica se determinó que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente depende en 39,4% del nivel de trabajo colaborativo. Lo cual muestra que el trabajo colaborativo incide significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la RED de la UGEL 04, debiendo precisar que, respecto a esta dimensión analizada, el 4,0% de los encuestados evidenció una percepción deficiente, mientras que el 58,7% refirió que es eficiente. Y corrobora a Contreras (2018), que planteaba el medir el impacto de las estrategias colaborativas en los aprendizajes. La conclusión fue significativa indicando el establecimiento de estándares que permitan el desarrollo de estas actividades, proponiendo a nivel del sistema educativo chileno la capacitación de docentes como parte de su desarrollo profesional y como estrategia integrada de saberes en la búsqueda del bien común.

Con Cano (2020), también concuerda con el objetivo general, estableciendo que existe relación directa entre el trabajo colaborativo y la práctica docente en la I.E. Nuestra señora de Guadalupe mediante un coeficiente de correlación de 0,947. También presenta relación directa entre las habilidades interpersonales y grupos reducidos y la práctica docente a través de un

coeficiente de correlación de 0,972. Aspectos que forman parte del desarrollo profesional docente y que se construyeron a través del Trabajo colaborativo.

También coinciden con (López, 2019) al valorar el desarrollo profesional docente como una gestión permanente que requiere perseverancia, voluntad y dedicación, para hacer posible el potenciar el desempeño. Ello implica opción para escalar, ser reconocidos económica, social y profesionalmente.

En ese sentido Tobón et al.,(2015),citado por Vásquez et al.,(2017) plantearon que el trabajo colaborativo permite la formación del desarrollo profesional de los docentes al elaborar proyectos para la resolución de problemas del contexto porque desarrolla la gestión del conocimiento, la concreción para el cambio y afrontar la incertidumbre. Corresponde entonces desde la gestión pública implementar políticas de formación continua docente que afirme su identidad profesional y coadyuve a superar las metas actuales de aprendizaje de los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto al objetivo general, se determinó que el desempeño laboral depende en 52,4% del nivel de trabajo colaborativo. Lo cual muestra que el trabajo colaborativo incide significativamente en el desempeño laboral en la RED de la UGEL 04.

Segunda:

Se determinó que la dimensión Preparación para aprendizaje de los estudiantes depende en 54,2% del nivel de trabajo colaborativo. Lo cual muestra que el trabajo colaborativo incide significativamente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la RED de la UGEL 04.

Tercera:

Se determinó que la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes depende en 48,8% del nivel de trabajo colaborativo. Lo cual muestra que el trabajo colaborativo incide significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la RED de la UGEL 04.

Cuarta:

Se determinó que la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente depende en 39,4% del nivel de trabajo colaborativo. Lo cual muestra que el trabajo colaborativo incide significativamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la RED de la UGEL 04.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los coordinadores de las Redes educativas y las autoridades responsables de las entidades descentralizadas del Ministerio de Educación:

Primera: Implementar como parte de la Gestión pública de la educación el permanente monitoreo y acompañamiento adecuado de procesos basados en el Trabajo Colaborativo para el fortalecimiento del Desempeño laboral docente, con el propósito de mejorar los aprendizajes y la gestión de la educación en beneficio de los estudiantes y docentes de las REDES Educativas de la UGEL 04.

Segunda: Se recomienda focalizar el desarrollo de capacidades referentes a la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de diagnóstico y de planificación curricular por competencias y de dominio de habilidades didácticas por ciclos y áreas curriculares utilizando estrategias colaborativas para fortalecer el desempeño laboral docente y brindar el adecuado servicio público educativo en beneficio de los estudiantes.

Tercera: Mejorar en el Desempeño laboral docente las capacidades para gestionar los procesos de enseñanza y aprendizaje: pedagógicos, didácticos, de recursos, materiales y de evaluación mediante estrategias de gestión colaborativas y colegiadas que permitan alcanzar los objetivos de las instituciones educativas públicas que componen la RED de la UGEL04.

Cuarta: Realizar capacitaciones en el Marco del Buen Desempeño Docente y los compromisos de gestión escolar considerando las recomendaciones de la UNESCO en el contexto del retorno a la presencialidad con la finalidad de fortalecer significativamente los niveles de la profesionalidad docente y la gestión de las instituciones educativas de la RED de la UGEL04.

REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. Universidad De Santiago de Cali. Facultad de Derecho- Ceide. [file:///C:/Users/casa/Downloads/Dialnet-EticaEInvestigacion-6312423%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/casa/Downloads/Dialnet-EticaEInvestigacion-6312423%20(1).pdf)
- Aguilar, L. y López, F. (Octubre, 2020): La importancia de la gestión escolar en el ámbito pedagógico en una primaria pública del estado de México, Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación (12) Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/12/importancia-gestion-escolar.html>
- Añorga, J. (2014) La educación avanzada y el mejoramiento profesional y humano, recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360634165003.pdf>
- Aparicio, C. y Sepúlveda, F. (2017). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente recuperado de <https://www.scielo.br/j/pee/a/vpzD7cLnVpQ3CmrVCkvBhyx/?lang=es>
- Arias, J. (2020). Métodos de investigación on line. Ciencia y Sociedad
- Bandura, A. (1987) *Pensamiento y acción. Fundamentos Sociales*. Barcelona: Martínez Roca.
- Bandura, A. (1977) "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review* (84)
- Bandura, A. (1999) "Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes" En: A. Bandura (ed.). *Autoeficacia cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Bogotá D.C.: Pearson Educación.
https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C

Buendía, C. (2019). Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del Distrito de Perené – 2019
<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/136>

Buendía, A. (2012) Organización y políticas educativas. (2ª. ed.) Lima. San Marcos Editores.

Cáceres, L. (2017) Influencia de las Condiciones de Trabajo en el Desempeño Laboral de los Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa 2017. Perú. Recuperado de:
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7659>

Cáceres. (2019) Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Tesis para optar el grado de Maestro en educación. Yurimaguas, Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39613>

Caiz, J. (2016). “Aplicación del Trabajo Colaborativo en la Gestión Pedagógica Curricular de los Docentes del Colegio Bachillerato “Libertad” en la Ciudad de Latacunga”. Educación Básica. UTC. Latacunga. 135p. Recuperado de:
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/2380/1/T-UTC-3858.pdf>

Cano, G. (2020), Trabajo colaborativo y la práctica docente de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Cercado de Lima, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53304>

Carrasco, S. (2018). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.

Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 16(1), e1555. <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>

Código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo actualizado por Resolución N° 0262-2020/UCV.

Contreras, A. (2018). Diagnóstico de prácticas de trabajo colaborativo docente como parte de proceso de mejoramiento educativo en el Colegio Inmaculada Concepción de San Fernando. Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/24549>

Covarrubias, C y Mendoza, M. (2013) Teoría de la autosuficiencia y el desempeño docente.: caso de Chile recuperado de: <///C:/Users/casa/Downloads/DialnetLaTeoriaDeAutoeficaciaYEIDesempenoDocenteElCasoDeC-4457452.pdf>

David W. Johnson - Roger T. Johnson Edythe J. Holubec <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1626-2019-03-15-JOHNSON%20El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>

De la Cruz Sullca, Pepe Raúl El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales Horizonte de la Ciencia, vol. 10, núm. 18, 2020 Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.397>

DelaCruz,J.(2019).Trabajocolaborativoendocentesdeunainstitucióneducativa, Guayaquil – 2019.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42499>

Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Revista Conrado, 15(69), 171-180. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

- Faria, A., Reis, P. y Peralta, H. (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 289-296. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>
- Feijóo, N. y Panchana, J. (2017). Propuesta de un plan de inducción para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38508>
- Gallardo, R. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo /Huancayo: Universidad Continental, 2017 https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García, Y., Herrera, J., García y Guevara, G. (2015). El trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de la cultura profesional docente. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(1), 60-67
- García, C. (2021). Desarrollo del pensamiento crítico a través del trabajo colaborativo: una necesidad en la práctica docente en época de pandemia. Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8364/DESARROLLO%20DEL%20PENSAMIENTO%20CRITICO%20A%20TRAVES%20DEL%20TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, N. (2017). Propuesta de un plan de inducción para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20500.12692/38508>

- González-Alfaro, R. (2022). La planificación curricular: Punto de partida del trabajo pedagógico. *Cultura, Educación y Sociedad*, 13(1), 219-232. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.13.1.2022.13>
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México. Edición McGraw-Hill Educación. <file:///C:/Users/casa/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf> <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47858>
- Linós, K. & Carlson, M. (2017). Qualitative methods for law review writing. *University of Chicago Law Review*, 84: 213-231. <https://bit.ly/3erfIPL>.
- Martínez, S. Y Lavín, I. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación (2021). Los compromisos de gestión escolar. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-documento-normativo-denominado-disposiciones-p-resolucion-ministerial-n-189-2021-minedu-1950810-1/>
- Misad, R., Misad, K., & Dávila, O. (2022). Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 2(2), 57–73. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.004>
- Molina, C. y Sepúlveda, L. (2018) Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente <https://www.scielo.br/j/pee/a/vpzD7cLnVpQ3CmrVCkvBhyx/?lang=es>

NahumMontagudRubio.(7mayo,2020).Los12tiposdetécnicasdeinvestigación:
características y funciones. Psicología y mente
<https://psicologiaymente.com/cultura/tipos-tecnicas-investigacion>

Ñaupas, H., et al. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. (5ª. Ed.) recuperado de
https://www.academia.edu/59660080/%C3%91aupas_Metodolog%C3%A9Da_de_la_investigaci%C3%B3n_4ta_Edici%C3%B3n_Humberto_%C3%91aupas_Pait%C3%A1n

OCDE (2017), Marco de Evaluación y de Análisis de PISA para el Desarrollo: Lectura, matemáticas y ciencias, Versión preliminar, OCDE Publishing, Paris https://www.oecd.org/pisa/aboutpisa/ebook%20-%20PISA-D%20Framework_PRELIMINARY%20version_SPANISH.pdf

Parada Puentes, J. A. (2017). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente. *Mundo FESC*, 7(14), 42-56. Recuperado de:
<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>

Pérez, A., Valdés, M. B. y Garriga, A. T. (2019). Estrategia didáctica para enseñar a planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje de la matemática. *Revista Educación*, 43(2), 1–18.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.32236>

Pérez Sánchez, J. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente,unamiradaalcasopanameño.*AcciónyReflexiónEducativa*,(47), 83-106. Recuperado de
https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/2584

- Pozner, P. (Redacción), Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. Capítulo II. IIPE Buenos Aires. 2000
- Pozner, P. (2018). Gestión educativa estratégica. Buenos Aires, Argentina: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Recuperado de: <https://educra.cl/wp-content/uploads/2015/05/modulo02.pdf>
- Prieto, L. (2007) Autoeficacia del profesor universitario. Eficacia percibida y práctica docente (2ª. ed.) Madrid: Narcea
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. Ecuador. Recuperado de [file:///C:/Users/casa/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/casa/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475%20(1).pdf)
- Regader, B. (2015) La teoría sociocultural de Lev Vygotsky. *Psicología y mente*. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-sociocultural-lev-vygotsky>
- Revelo, O.; Collazos, C. y Jiménez, J. (2017). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *Tecnológicas*, 21(41), 115-134. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En OREALC/UNESCO Editor. Protagonismo docente. En el cambio educativo. Revista Prelac N°1. (6-23). Santiago: AMF
- Sales, J. (2019). Modelo de gestión escolar para mejorar el liderazgo pedagógico en las redes rurales de Balsa puerto, UGEL Alto Amazonas – Loreto, 2019. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50173>

Siancas, M. (2020) Gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes en una Institución Educativa, Sullana, 2019. Recuperado de:

UNESCO (2018) ¿Qué determina el buen desempeño de un docente?
<https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

UNESCO (2020). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020 – América Latina y el Caribe – Inclusión y educación: todos y todas sin excepción. París, UNESCO. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374615>

UNESCO(2021)Docentes.recuperadode:<https://es.unesco.org/themes/docentes>

Valderrama, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: Editorial: San Marcos.

Vásquez, A. et al. (2017). El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. Educación y Humanismo, 19 (33), 334-356. <https://doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2648>

Zangara, M. (2020). “Trabajo colaborativo mediado por tecnología informática en espacios educativos. Metodologías de seguimiento y su validación,” Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología, (25), 8-20, Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-99592020000100002

ANEXOS

<p>los estudiantes en una RED de la UGEL 04? ¿Cuál es la incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente una RED de la UGEL 04?</p>	<p>1.3 Determinar la incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente una RED de la UGEL04.</p>	<p>una RED de la UGEL 04. Hipótesis 3: Existe incidencia del trabajo colaborativo en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una RED de la UGEL 04.</p>		<p>Propiciar oportunidades en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</p>	<p>15-20</p>		
				<p>Evaluación, recoge información y toma decisiones</p>			
				<p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado</p>			
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.</p>			
				<p>Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente</p>			
				<p>Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>			

Nivel – diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Correlacional</p> <p>Transversal</p>	<p>Población:</p> <p>docentes de una Red de la UGEL 04</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico</p> <p>Intencional</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>75 docentes</p>	<p>Variable 1: Trabajo colaborativo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Investigador</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de aplicación: Una RED de la UGEL 04.</p> <p>Forma de administración: Presencial</p> <hr/> <p>Variable 1: Desempeño laboral docente</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Investigador</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de aplicación: Una RED de la UGEL 04.</p> <p>Forma de administración: Presencial</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Porcentual</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Coeficiente Rho Spearman</p>

Matriz de operacionalización de las variables

operacional de la variable: trabajo colaborativo

Variable Independiente: Trabajo colaborativo							
Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangoso
Trabajo colaborativo	Permite la formación de las personas al elaborar proyectos para la resolución de problemas del contexto porque desarrolla la gestión del conocimiento, la concreción para el cambio y afrontar la incertidumbre.	Manera de utilizar adecuadamente el trabajo colaborativo a través de interactividad, retroalimentación y negociación	Interactividad	Mediación generadora de reflexión y análisis	1-9	Ordinal (Escala tipo Likert) Escala de Likert, donde: 1 Nunca 2 Casi nunca 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Deficiente (20 - 47) Regular (47 - 74) Eficiente (74-100)
				Participación activa de los docentes			
				Desarrollar habilidades sociales			
			Retroalimentación	Monitoreo al desempeño de los docentes.	10-16		
				Recoger y compartir evidencias			
				Retroalimentación con oportunidad			
			Negociación	Asumir acuerdos	17-20		
Priorizar el bien colectivo							

Matriz operacional de la variable: Desempeño laboral docente.

Variable Dependiente: Desempeño laboral docente							
Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos o
Desempeño laboral docente.	Para definir desempeño docente requiere reunir tres condiciones: 1) actuación observable que pueda ser descrito y/o medido, 2) responsabilidad, referido a las funciones de la profesión y 3) logro de resultados, referidos a la actuación.	El modo de lograr el adecuado desempeño laboral docente es a través de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Elaboración de la programación curricular analizando y compartiendo las características de los estudiantes y su contexto.	1-6	1 Nunca 2 Casi nunca 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Deficiente (20 -47) Regular (47 -74) Eficiente (74-100)
				Planificación de la enseñanza de forma colegiada			
				Diseño de procesos pedagógicos colegiados que despiertan curiosidad, interés y compromiso.			
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Conducción de proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares	7-14		
				Aplicación de estrategias y recursos pertinentes y compartidos.			
				Propiciar oportunidades en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
				Evaluación, recoge información y toma decisiones			
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado	15-20		
				Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.			

			docente	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente			
				Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

Instrumento de Recolección de Datos
CUESTIONARIO TRABAJO COLABORATIVO

Estimado trabajador el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre el Trabajo Colaborativo.

Instrucciones: Solicite su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su valiosa colaboración.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIONES/ITEMS		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1 : La interactividad.		1	2	3	4	5
1	La mediación de los directivos permite que los docentes reflexionen durante el desarrollo del trabajo colaborativo.					
2	La mediación de los coordinadores de áreas o grados promueven el análisis y la toma de decisiones de los docentes durante los trabajos colaborativos.					
3	Los docentes como mediadores, permite que el grupo resuelva conflictos en los trabajos colaborativos.					
4	Los docentes participan voluntariamente cuando son convocados para realizar actividades mediante trabajos colaborativos.					
5	Los docentes deliberan con conocimiento sobre el tema de agenda a tratar en los grupos colaborativos.					
6	Los docentes participan activamente en los trabajos colaborativos para lograr acuerdos que benefician al área o grado.					
7	Los docentes son asertivos al formular acciones y propuestas en los trabajos colaborativos.					
8	Los docentes muestran empatía y apoyan a sus pares en las diversas actividades durante el desarrollo de los trabajos colaborativos.					

9	Los docentes muestran tolerancia ante las divergencias que ocurren al interior de los equipos durante el desarrollo de los trabajos colaborativos.					
DIMENSIÓN 2: La retroalimentación						
10	El directivo o coordinador monitorea los acuerdos, actividades y trabajos colaborativos de los docentes de los diferentes grados o áreas.					
11	El docente acompaña a sus pares de áreas o grados para alcanzar los acuerdos establecidos.					
12	El docente recoge y evalúa evidencias del trabajo colaborativo de sus pares de áreas o grados correspondientes.					
13	El docente toma decisiones colaborativas con sus pares a partir de los resultados alcanzados por el área o grado.					
14	El docente retroalimenta los logros y metas del área, grado y de la Institución Educativa, para alcanzar los objetivos propuestos.					
15	El docente trata como errores constructivos las debilidades de sus pares para alcanzar los acuerdos y metas.					
16	El docente aporta voluntariamente sus capacidades para alcanzar las metas establecidas mediante los trabajos colaborativos.					
DIMENSIÓN 3: La negociación						
17	El trabajo colaborativo en la institución educativa permite al docente aceptar los acuerdos del área o grado.					
18	El trabajo colaborativo en la institución educativa genera un clima adecuado para lograr los acuerdos del área o grado.					
19	El trabajo colaborativo en la institución educativa prioriza el bien común.					
20	El trabajo colaborativo en la institución educativa permite plantear creativamente nuevos retos para alcanzar las metas de la Institución Educativa.					

Instrumento de Recolección de Datos
CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estimado trabajador el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre el Desempeño Laboral.

Instrucciones: Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su valiosa colaboración.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIONES/ITEMS		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 4: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
21	Son oportunas las orientaciones de los directivos y de las normas educativas para la planificación curricularcolegiada de docentes.					
22	El docente muestra conocimiento actualizado y de comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
23	El docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, de manera coherente con los aprendizajes, estrategias y las características de los estudiantes.					
24	El docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los desempeños y competencias que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscadesarrollar en los estudiantes.					
25	El docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de losaprendizajes previstos.					
26	El docente planifica la enseñanza de forma colegiada para garantizar la coherencia con los propósitos de aprendizaje.					
DIMENSIÓN 5: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
27	El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con sus pares y los estudiantes.					

28	El docente orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
29	El docente promueve un ambiente acogedor de la diversidad y la valora como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
30	El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
31	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes utilizando criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
32	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura y accesible para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
33	El docente evalúa oportunamente, acompaña, recoge evidencias y retroalimenta considerando el error como constructivo y toma decisiones para lograrlos propósitos de aprendizaje.					
34	El docente reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
DIMENSIÓN 6: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		1	2	3	4	5
35	El docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
36	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes					
37	El docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	El docente participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					

39	El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
40	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 4: Confiabilidad

Confiabilidad de la variable Trabajo Colaborativo

	Trabajo colaborativo																				TOTAL			
	La interactividad									La retroalimentación							La negociación							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32	3	3	3	3	4	4	4	24	3	3	2	4	12	68
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	3	3	3	4	3	4	4	24	5	5	4	5	19	81
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	32	3	3	3	4	4	3	3	23	4	4	4	3	15	70
4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	29	2	3	4	3	4	4	3	23	4	3	4	3	15	67
5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25	3	1	3	2	2	2	2	15	1	2	2	2	7	47
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	4	4	2	5	5	30	4	4	4	4	16	83
7	3	2	4	4	3	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	3	4	28	3	4	4	4	15	75
8	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	16	76
9	3	4	4	2	3	3	3	3	3	28	3	3	2	4	4	3	3	22	3	3	3	4	13	63
10	3	4	3	5	4	5	4	4	4	36	2	4	5	5	5	5	5	31	4	4	4	4	16	83
11	5	4	3	3	4	5	4	4	3	35	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	3	3	14	73
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	50
13	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	3	3	4	4	4	4	3	25	4	4	4	4	16	70
14	3	3	5	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	62
15	3	4	4	5	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	16	74
16	3	4	4	2	3	3	3	3	3	28	3	3	2	4	4	3	3	22	3	3	3	4	13	63
17	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32	3	3	3	3	4	4	4	24	3	3	2	4	12	68
18	3	4	3	5	4	5	4	4	4	36	2	4	5	5	5	5	5	31	4	4	4	4	16	83
19	4	3	3	4	2	4	3	3	3	29	2	3	4	3	4	4	3	23	4	3	4	3	15	67
20	3	4	4	2	3	3	3	3	3	28	3	3	2	4	4	3	3	22	3	3	3	4	13	63

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	20

Confiabilidad de la variable Desempeño Laboral Docente

	Desempeño Laboral																								TOTAL
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente										
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	5	4	3	4	3	28	4	4	3	4	3	3	25	74	
2	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	4	5	4	4	4	35	5	4	4	4	5	5	27	90	
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	80	
4	4	3	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3	3	4	3	5	4	22	69	
5	1	2	1	2	2	2	10	1	3	1	2	2	2	2	3	16	3	4	4	4	5	5	25	51	
6	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	5	5	26	81	
7	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	3	4	4	3	26	4	3	4	4	3	4	22	69	
8	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	79	
9	3	3	4	4	4	5	23	4	4	4	5	5	4	4	5	35	5	5	5	3	5	5	28	86	
10	3	4	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	93	
11	5	3	3	4	5	4	24	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	3	3	2	3	4	19	70	
12	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	1	2	2	10	39	
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	18	59	
14	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	98	
15	5	3	3	5	4	5	25	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	3	4	3	5	5	24	84	
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	18	59	
17	4	3	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3	3	4	3	5	4	22	69	
18	5	3	3	4	5	4	24	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	3	3	2	3	4	19	70	
19	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	4	5	4	4	4	35	5	4	4	4	5	5	27	90	
20	3	3	4	4	4	5	23	4	4	4	5	5	4	4	5	35	5	5	5	3	5	5	28	86	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.975	20

Base de datos de la variable 1: Trabajo colaborativo

Nº	Trabajo colaborativo																				sumatoria			
	La interactividad										La retroalimentación						La negociación					VI		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	D1	10	11	12	13	14	15	16	D2	17	18			19	20
1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	22	3	3	2	2	3	1	2	16	2	2	2	2	8	46
2	5	4	3	4	3	4	4	4	3	34	4	4	4	3	4	3	4	26	3	4	4	3	14	74
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33	3	4	5	4	5	4	4	29	3	3	4	4	14	76
4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	28	3	4	4	4	3	2	4	24	4	4	4	5	17	69
5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	32	4	3	3	3	3	3	4	23	3	3	5	4	15	70
6	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	4	4	16	75
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	2	2	3	3	3	4	21	4	4	4	4	16	82
8	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	3	4	4	4	5	4	4	28	4	4	4	4	16	78
9	3	3	4	4	4	4	4	5	4	35	3	4	3	4	4	3	4	25	4	3	3	3	13	73
10	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	4	2	2	3	3	3	3	20	4	4	4	4	16	65
11	5	4	3	3	4	5	4	4	3	35	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	3	3	14	73
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	50
13	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	3	3	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	70
14	3	3	5	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	62
15	3	4	4	5	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	16	78
16	3	4	4	2	3	3	3	3	3	28	3	3	2	4	4	3	3	22	3	3	3	4	13	63
17	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32	3	3	3	3	4	4	4	24	3	3	2	4	12	68
18	3	4	3	5	4	5	4	4	4	36	2	4	5	5	5	5	5	31	4	4	4	4	16	83
19	4	3	3	4	2	4	3	3	3	29	2	3	4	3	4	4	3	23	4	3	4	3	14	66
20	3	4	4	2	3	3	3	3	3	28	3	3	2	4	4	3	3	22	3	3	3	4	13	63
21	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25	3	1	3	2	2	2	2	15	1	2	2	2	7	47
22	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32	3	3	3	3	4	4	4	24	3	3	2	4	12	68
23	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	3	3	3	4	3	4	4	24	5	5	4	5	19	81
24	3	3	4	3	4	4	4	4	3	32	3	3	3	4	4	3	3	23	4	4	4	3	15	70
25	4	3	3	4	2	4	3	3	3	29	2	3	4	3	4	4	3	23	4	3	4	3	14	66
26	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25	3	1	3	2	2	2	2	15	1	2	2	2	7	47
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	4	4	2	5	5	30	4	4	4	4	16	83
28	3	2	4	4	3	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	3	4	28	3	4	4	4	15	75
29	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	16	76
30	3	4	4	2	3	3	3	3	3	28	3	3	2	4	4	3	3	22	3	3	3	4	13	63

64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	78
65	3	1	1	4	3	3	3	4	2	24	1	2	3	3	4	5	4	22	3	3	4	2	12	58	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	60	
67	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	16	85	
68	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25	3	2	2	2	4	4	3	20	3	4	5	5	17	62	
69	2	2	3	2	3	3	2	3	2	22	3	3	2	2	3	1	2	16	2	2	2	2	8	46	
70	5	4	3	4	3	4	4	4	3	34	4	4	4	3	4	3	4	26	3	4	4	3	14	74	
71	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33	3	4	5	4	5	4	4	29	3	3	4	4	14	76	
72	4	3	5	5	5	5	4	5	4	40	4	5	3	4	5	4	5	30	5	4	5	5	19	89	
73	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	3	4	4	4	5	4	4	28	4	4	4	4	16	78	
74	3	3	4	4	4	4	5	4	4	35	3	4	3	4	4	3	4	25	4	3	3	3	13	73	
75	5	4	3	3	4	5	4	4	3	35	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	3	3	14	73	

Base de datos de la variable 2: Desempeño laboral docente

Nº	Desempeño Laboral																						Sumatoria VD	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente									
	21	22	23	24	25	26	D1	27	28	29	30	31	32	33	34	D2	35	36	37	38	39	40		D3
1	2	2	1	1	2	2	10	2	2	2	3	2	2	2	2	17	3	2	3	2	1	2	13	40
2	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	3	5	3	23	77
3	4	4	4	5	5	4	26	3	4	5	5	4	5	5	4	35	4	4	3	3	3	4	21	82
4	2	3	4	4	3	3	19	4	3	4	3	3	3	3	4	27	4	3	4	2	4	5	22	68
5	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	4	3	4	3	3	27	3	4	3	3	3	2	18	64
6	4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	76
7	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	4	22	76
8	3	4	4	4	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	4	4	5	27	91
9	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	3	4	4	23	74
10	4	3	3	3	3	3	19	4	3	4	3	3	4	3	3	27	4	2	3	1	3	4	17	63
11	5	3	3	4	5	4	24	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	3	3	2	3	4	19	70
12	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	1	2	2	10	39
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	18	59
14	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	98
15	5	3	3	5	4	5	25	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	3	4	3	5	5	24	84
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	18	59
17	4	3	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3	3	4	3	5	4	22	69
18	5	3	3	4	5	4	24	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	3	3	2	3	4	19	70
19	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	4	5	4	4	4	35	5	4	4	4	5	5	27	90
20	3	3	4	4	4	5	23	4	4	4	5	5	4	4	5	35	5	5	5	3	5	5	28	86
21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	4	4	4	4	4	25	83
22	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	5	4	3	4	3	28	4	4	3	4	3	3	21	70
23	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	4	5	4	4	4	35	5	4	4	4	5	5	27	90
24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	80
25	4	3	3	3	3	3	19	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3	3	4	3	5	4	22	69
26	1	2	1	2	2	2	10	1	3	1	2	2	2	2	3	16	3	4	4	4	5	5	25	51
27	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	5	5	26	81
28	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	3	4	4	4	4	22	73

29		4	4	4	4	4	2J	4	4	4	4	4	4	4	4	L	4	4	4	4	4	4	24	TB
30			4	4	4	5	22	4	4	4	5	5	4	4	5	35	5	5	5		5	5	28	M
31		4	4	4	4	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	93
32	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4		5	5	25	SZ
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4		31	4		4		4	4	21	N
35	4		4	4	4	5	24	5	4	4	5	5	4	4	4	35	5		4	4	5	5	20	BS
36	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4		4	4	5	5	25	BS
37	4			4	4		20	4	4	4	4	4	4	4	5	34					4	5	20	Z3
38							18									24							18	N
30		4	4	4	5	5	25	4	4	5	4	4	5	4	5	35	4	4	4	4	4	4	24	34
40			4	5	4	4	22	4	4	4		4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	TO
414		4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	4	4	28	9S
42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	24	N
43							14									21							14	40
44	4		4	4	4		A	4	4	4		4	4			2S			4		4	4	21	N
45							15				4	4				20						4	17	SB
46	4	4	5	5	4	4	20	4	5	5	4	4	4	5	5	30	4	4	4	4	4	5	25	07
47		4	5	5	5	5	27	5	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	4	4	4	122		N
48		4	5	5	5	5	27	5	5	5	4	5	5	5	5	38	5	4	4	1	4	5	22	N
49							14				4					24						4	15	S3
50							14									22							17	S4
51				4	4	4	21	4	4	4	4	4	4			31				1		4	17	N
M				4	4	4	21	4	4	4	5	4	4			31				1		4	17	6S
53	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	4	437		5	5	4	4	4	5	27	SZ
54							17									21							15	S3
55							18									24				1		4	17	SS
56							18									24				1		5	18	N
57	4	4	5	4	5	5	27	5	4	5	5	5	5	4	5	38	5	5	5	4	5	5	2S	94
58		4	4	4	4	4	A	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4		4		5	5	24	N
50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	4	5'...;28		N
60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	3L	4	4	4	4	4	4	24	N
61					2	14		3	2							ZL				3		3	1b	@

62	5	4			4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	24	Z9
63	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	24	N
64		4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	22	T0
65	5	5	5	5	5	5	30		5	5	5	5	5	5	5	30	5	4				17	€3
66							18									24						18	N
67	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	24	34
6B		4	4	4	4	4	A	5	5	5	5	5	5	5	5	38	4	4	4	4	5	A	€Z
6g	'		1	1			1d									17					1	12	40
70		4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4		5	22	Z7
714		4	4	4	5	5	20		4	5	5	5	4	5	5	35	4	4	4			21	@
72	5	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	4	21	@
73		4	4	4	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	4	4	4	27	94
74					4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4		4	22	74
75	5				4	4	24									27					4	19	T0

Anexo 5: Validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: La interactividad.							
1	La mediación de los directivos permite que los docentes reflexionen durante el desarrollo del trabajo colaborativo.	X		X		X		
2	La mediación de los coordinadores de áreas o grados promueven el análisis y la toma de decisiones de los docentes durante los trabajos colaborativos.	X		X		X		
3	Los docentes como mediadores, permite que el grupo resuelva conflictos en los trabajos colaborativos.	X		X		X		
4	Los docentes participan voluntariamente cuando son convocados para realizar actividades mediante trabajos colaborativos.	X		X		X		
5	Los docentes deliberan con conocimiento sobre el tema de agenda a tratar en los grupos colaborativos.	X		X		X		
6	Los docentes participan activamente en los trabajos colaborativos para lograr acuerdos que benefician al área o grado.	X		X		X		
7	Los docentes son asertivos al formular acciones y propuestas en los trabajos colaborativos.	X		X		X		

8	Los docentes muestran empatía y apoyan a sus pares en las diversas actividades durante el desarrollo de los trabajos colaborativos.	X		X		X		
9	Los docentes muestran tolerancia ante las divergencias que ocurren al interior de los equipos durante el desarrollo de los trabajos colaborativos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: La retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El directivo o coordinador monitorea los acuerdos, actividades y trabajos colaborativos de los docentes de los diferentes grados o áreas.	X		X		X		
11	El docente acompaña a sus pares de áreas o grados para alcanzar los acuerdos establecidos.	X		X		X		
12	El docente recoge y evalúa evidencias del trabajo colaborativo de sus pares de áreas o grados correspondientes.	X		X		X		
13	El docente toma decisiones colaborativas con sus pares a partir de los resultados alcanzados por el área o grado.	X		X		X		
14	El docente retroalimenta los logros y metas del área, grado y de la Institución Educativa, para alcanzar los objetivos propuestos.	X		X		X		
15	El docente trata como errores constructivos las debilidades de sus pares para alcanzar los acuerdos y metas.	X		X		X		
16	El docente aporta voluntariamente sus capacidades para alcanzar las metas establecidas mediante los trabajos colaborativos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: La negociación	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El trabajo colaborativo en la institución educativa permite al docente aceptar los acuerdos del área o grado.	X		X		X		

18	El trabajo colaborativo en la institución educativa genera un clima adecuado para lograr los acuerdos del área o grado	X		X		X		
19	El trabajo colaborativo en la institución educativa prioriza el bien común.	X		X		X		
20	El trabajo colaborativo en la institución educativa permite plantear creativamente nuevos retos para alcanzar las metas de la Institución Educativa.	X		X		X		

Observaciones (Si hay suficiencia): El Instrumento es pertinente para el logro de los objetivos

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Arango Aramburu Johana Elizabeth DNI: 09989948

Especialidad del validador: Doctora ciencias administrativas.

15 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jus', is positioned above a horizontal line.

Nota: Suficiencia, 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: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Son oportunas las orientaciones de los directivos y de las normas educativas para la planificación curricular colegiada de docentes.	X		X		X		
2	El docente muestra conocimiento actualizado y de comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
3	El docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, de manera coherente con los aprendizajes, estrategias y las características de los estudiantes.	X		X		X		
4	El docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los desempeños y competencias que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
5	El docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		

6	El docente planifica la enseñanza de forma colegiada para garantizar la coherencia con los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con sus pares y los estudiantes.	X		X		X		
5	El docente orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
9	El docente promueve un ambiente acogedor de la diversidad y la valora como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
10	El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
11	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes utilizando criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
12	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura y accesible para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
13	El docente evalúa oportunamente, acompaña, recoge evidencias y retroalimenta considerando el error como	X		X		X		

	constructivo y toma decisiones para lograr los propósitos de aprendizaje.							
14	El docente reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
16	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		
17	El docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		
18	El docente participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X		
19	El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	X		X		X		

20	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (Si hay suficiencia): Las preguntas están íntimamente relacionadas con el objeto de estudio

Opinión de aplicabilidad: Aplicable[x] Aplicable después de corregir[] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Arango Aramburu Johana Elizabeth DNI:09989948

Especialidad del validador: Doctora ciencias administrativas.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de Junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: La interactividad.							
1	La mediación de los directivos permite que los docentes reflexionen durante el desarrollo del trabajo colaborativo.	X		X		X		
2	La mediación de los coordinadores de áreas o grados promueven el análisis y la toma de decisiones de los docentes durante los trabajos colaborativos.	X		X		X		
3	Los docentes como mediadores, permite que el grupo resuelva conflictos en los trabajos colaborativos.	X		X		X		
4	Los docentes participan voluntariamente cuando son convocados para realizar actividades mediante trabajos colaborativos.	X		X		X		
5	Los docentes deliberan con conocimiento sobre el tema de agenda a tratar en los grupos colaborativos.	X		X		X		
6	Los docentes participan activamente en los trabajos colaborativos para lograr acuerdos que benefician al área o grado.	X		X		X		
7	Los docentes son asertivos al formular acciones y propuestas en los trabajos colaborativos.	X		X		X		
8	Los docentes muestran empatía y apoyan a sus pares en las diversas actividades durante el desarrollo de los trabajos colaborativos.	X		X		X		

9	Los docentes muestran tolerancia ante las divergencias que ocurren al interior de los equipos durante el desarrollo de los trabajos colaborativos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: La retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El directivo o coordinador monitorea los acuerdos, actividades y trabajos colaborativos de los docentes de los diferentes grados o áreas.	X		X		X		
11	El docente acompaña a sus pares de áreas o grados para alcanzar los acuerdos establecidos.	X		X		X		
12	El docente recoge y evalúa evidencias del trabajo colaborativo de sus pares de áreas o grados correspondientes.	X		X		X		
13	El docente toma decisiones colaborativas con sus pares a partir de los resultados alcanzados por el área o grado.	X		X		X		
14	El docente retroalimenta los logros y metas del área, grado y de la Institución Educativa, para alcanzar los objetivos propuestos.	X		X		X		
15	El docente trata como errores constructivos las debilidades de sus pares para alcanzar los acuerdos y metas.	X		X		X		
16	El docente aporta voluntariamente sus capacidades para alcanzar las metas establecidas mediante los trabajos colaborativos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: La negociación	Si	No	Si	No	Si	No	

17	El trabajo colaborativo en la institución educativa permite al docente aceptar los acuerdos del área o grado.	X		X		X		
18	El trabajo colaborativo en la institución educativa genera un clima adecuado para lograr los acuerdos del área o grado	X		X		X		
19	El trabajo colaborativo en la institución educativa prioriza el bien común.	X		X		X		
20	El trabajo colaborativo en la institución educativa permite plantear creativamente nuevos retos para alcanzar las metas de la Institución Educativa.	X		X		X		

Observaciones (Si hay suficiencia): El Instrumento es pertinente para el logro de los objetivos

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Pastor Luna, Alan Eduardo DNI: 42786972

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública.

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

14 de junio del 2022

Nota: Suficiencia, 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: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Son oportunas las orientaciones de los directivos y de las normas educativas para la planificación curricular colegiada de docentes.	X		X		X		
2	El docente muestra conocimiento actualizado y de comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de ladiáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
3	El docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, de manera coherente con los aprendizajes, estrategias y las características de los estudiantes.	X		X		X		
4	El docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los desempeños y competencias que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
5	El docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		

6	El docente planifica la enseñanza de forma colegiada para garantizar la coherencia con los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con sus pares y los estudiantes.	X		X		X		
5	El docente orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
9	El docente promueve un ambiente acogedor de la diversidad y la valora como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
10	El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
11	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes utilizando criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
12	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura y accesible para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
13	El docente evalúa oportunamente, acompaña, recoge evidencias y retroalimenta considerando el error como	X		X		X		

	constructivo y toma decisiones para lograr los propósitos de aprendizaje.							
14	El docente reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
16	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		
17	El docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		
18	El docente participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X		
19	El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	X		X		X		

20	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (Si hay suficiencia): Las preguntas están íntimamente relacionadas con el objeto de estudio

Opinión de aplicabilidad: Aplicable[x] Aplicable después de corregir[] No aplicable []

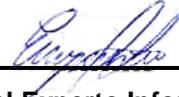
Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Pastor Luna, Alan Eduardo DNI:42786972

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

14 de junio del 2022

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

Nota: Suficiencia, 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 EL TRABAJO COLABORATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: La interactividad.							
1	La mediación de los directivos permite que los docentes reflexionen durante el desarrollo del trabajo colaborativo.	X		X		X		
2	La mediación de los coordinadores de áreas o grados promueven el análisis y la toma de decisiones de los docentes durante los trabajos colaborativos.	X		X		X		
3	Los docentes como mediadores, permite que el grupo resuelva conflictos en los trabajos colaborativos.	X		X		X		
4	Los docentes participan voluntariamente cuando son convocados para realizar actividades mediante trabajos colaborativos.	X		X		X		
5	Los docentes deliberan con conocimiento sobre el tema de agenda a tratar en los grupos colaborativos.	X		X		X		
6	Los docentes participan activamente en los trabajos colaborativos para lograr acuerdos que benefician al área o grado.	X		X		X		
7	Los docentes son asertivos al formular acciones y propuestas en los trabajos colaborativos.	X		X		X		
8	Los docentes muestran empatía y apoyan a sus pares en las diversas actividades durante el desarrollo de los trabajos colaborativos.	X		X		X		

9	Los docentes muestran tolerancia ante las divergencias que ocurren al interior de los equipos durante el desarrollo de los trabajos colaborativos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: La retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El directivo o coordinador monitorea los acuerdos, actividades y trabajos colaborativos de los docentes de los diferentes grados o áreas.	X		X		X		
11	El docente acompaña a sus pares de áreas o grados para alcanzar los acuerdos establecidos.	X		X		X		
12	El docente recoge y evalúa evidencias del trabajo colaborativo de sus pares de áreas o grados correspondientes.	X		X		X		
13	El docente toma decisiones colaborativas con sus pares a partir de los resultados alcanzados por el área o grado.	X		X		X		
14	El docente retroalimenta los logros y metas del área, grado y de la Institución Educativa, para alcanzar los objetivos propuestos.	X		X		X		
15	El docente trata como errores constructivos las debilidades de sus pares para alcanzar los acuerdos y metas.	X		X		X		
16	El docente aporta voluntariamente sus capacidades para alcanzar las metas establecidas mediante los trabajos colaborativos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: La negociación	Si	No	Si	No	Si	No	

17	El trabajo colaborativo en la institución educativa permite al docente aceptar los acuerdos del área o grado.	X		X		X		
18	El trabajo colaborativo en la institución educativa genera un clima adecuado para lograr los acuerdos del área o grado	X		X		X		
19	El trabajo colaborativo en la institución educativa prioriza el bien común.	X		X		X		
20	El trabajo colaborativo en la institución educativa permite plantear creativamente nuevos retos para alcanzar las metas de la Institución Educativa.	X		X		X		

Observaciones (Si hay suficiencia): El Instrumento es pertinente para el logro de los objetivos

Opinión de aplicabilidad: Aplicable[x] Aplicable después de corregir[] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Medina Sánchez, Carlos Lenin DNI:09521701

Especialidad del validador: Magister en Administración, mención en Gestión de Organizaciones.

16 de junio del 2022

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

Nota: Suficiencia, 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: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Son oportunas las orientaciones de los directivos y de las normas educativas para la planificación curricular colegiada de docentes.	X		X		X		
2	El docente muestra conocimiento actualizado y de comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
3	El docente elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, de manera coherente con los aprendizajes, estrategias y las características de los estudiantes.	X		X		X		
4	El docente selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los desempeños y competencias que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
5	El docente diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		

6	El docente planifica la enseñanza de forma colegiada para garantizar la coherencia con los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El docente construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con sus pares y los estudiantes.	X		X		X		
5	El docente orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
9	El docente promueve un ambiente acogedor de la diversidad y la valora como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
10	El docente genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
11	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes utilizando criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
12	El docente organiza el aula y otros espacios de forma segura y accesible para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
13	El docente evalúa oportunamente, acompaña, recoge evidencias y retroalimenta considerando el error como	X		X		X		

	constructivo y toma decisiones para lograr los propósitos de aprendizaje.							
14	El docente reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El docente interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
16	El docente reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		
17	El docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		
18	El docente participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X		
19	El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	X		X		X		

20	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (Si hay suficiencia): Las preguntas están íntimamente relacionadas con el objeto de estudio

Opinión de aplicabilidad: Aplicable[x] Aplicable después de corregir[] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Medina Sánchez, Carlos Lenin DNI: 09521701

Especialidad del validador: Magister en Administración, mención en Gestión de Organizaciones.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Constancia de SUNEDU de validadores



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ARANGO ARAMBURU, JOHANAELIZABETH DNI 09989948	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 25/11/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
ARANGO ARAMBURU, JOHANAELIZABETH DNI 09989948	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR Fecha de diploma: 25/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/03/2005 Fecha egreso: 30/12/2006	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ARANGO ARAMBURU, JOHANAELIZABETH DNI 09989948	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Fecha de diploma: 19/02/01 Modalidad de estudios: PRESENCIAL TIPO: DUPLICADO	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

<p>ARANGO ARAMBURU, JOHANAELIZABETH DNI 09989948</p>	<p>DOCTORA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 13/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 20/03/2017 Fecha egreso: 20/12/2019</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>
--	--	---



Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>PASTOR LUNA, ALAN EDUARDO DNI 42786972</p>	<p>BACHILLER EN ADMINISTRACION</p> <p>Fecha de diploma: 06/02/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información</p> <p>(***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i></p>
<p>PASTOR LUNA, ALAN EDUARDO DNI 42786972</p>	<p>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i></p>

	Fecha de diploma: 17/03/2014 Modalidad de estudios: -	
PASTOR LUNA, ALAN EDUARDO DNI 42786972	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2016 Fecha egreso: 25/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MEDINA SÁNCHEZ, CARLOS LENIN DNI 09521701	BACHILLER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 26/03/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

<p>MEDINA SANCHEZ, CARLOS LENIN DNI 09521701</p>	<p>TITULO DE INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 03/11/98 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FERRERICO VILLARREAL PERU</p>
<p>MEDINA SANCHEZ, CARLOS LENIN UTI 09521701</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 12/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 10/08/2007 Fecha egreso: 20/12/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU</p>
<p>MEDINA SANCHEZ, CARLOS LENIN DNI 09521701</p>	<p>LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU</p>
<p>MEDINA SANCHEZ, CARLOS LENIN DNI 09521701</p>	<p>MAESTRIA EN DERECHO, ECONOMIA Y GESTION, CON FINES DE INVESTIGACION, CON MENCION EN ADMINISTRACION, ESPECIALIDAD EN INVESTIGACION EN GESTION DE ORGANIZACIONES. Fecha de Diploma: <i>TIPO.</i> •RECONOCIMIENTO Fecha de Resolucion de Reconocimiento: 07/09/2015 Modalidad de estudios: Duracion de estudios:</p>	<p>UNIVERSITE BORDEAUX IV FRANCIA</p>

Anexo 7: Solicitud de autorización



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 14 de junio de 2022
Carta P. 0280-2022-UCV-VA-EPG-F01/I

Lic.
Marianella Felipa Valencia Anchante
Coordinadora
Red 8

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CARBAJAL ESPINOZA, TANI YANET; identificada con DNI N° 32300092 y con código de matrícula N° 6000011549; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Trabajo Colaborativo en el Desempeño Laboral docente en una Red de la UGEL 04, 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador CARBAJAL ESPINOZA, TANI YANET asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



Anexo 8: Software Turniting

Anexo 9

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	20

Anexo 10



FORMULA PARA DETERMINAR LA MUESTRA DE LA RED DE LA UGEL 04

Para tal fin se utilizará la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q} \text{ Donde:}$$

n = muestra

N = población 93

Z = porcentaje de confianza 95% 1.96

P = variabilidad positiva 0.5

q = variabilidad negativa 0.5

E = porcentaje de error de 5% 0.05

Reemplazando

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 93}{(0.05)^2 \times (93 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{89.3172}{0.0025(92) + 0.9604}$$

$$n = \frac{89.3172}{0.23 + 0.9604}$$

$$n = \frac{89.3172}{1.1904}$$

$$n = 75.03 \approx 75$$

$$n = 75$$

Anexo 11

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se  en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	20

El Coeficiente obtenido es $\alpha=0,915$ y se ubica en el intervalo excelente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo Colaborativo en el Desempeño Laboral docente en una Red de la UGEL 04, 2022

", cuyo autor es CARBAJAL ESPINOZA TANI YANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES DNI: 08674883 ORCID: 0000-0002-8609-3409	Firmado electrónicamente por: MCHIPANAFER el 12-08-2022 23:13:08

Código documento Trilce: TRI - 0405287