



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Trabajo colegiado y desempeño docente en una institución
educativa del distrito de Santiago de Surco. Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORA:

García Bellido, Vilma (orcid.org/0000-0003-3567-629X)

ASESOR:

Mag. Bellido García, Roberto Santiago (orcid.org/0000-0002-1417-3477)

CO-ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (orcid.org/0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por ser la luz en mi camino,

A mis padres, Ana y Simón, por ser ejemplo de unión familiar,

A mi esposo, Javier, por su amor y apoyo,

A mis hijos, Anghel y Stephano, por su cariño y paciencia.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por la calidad de sus maestros y la oportunidad que nos brinda de seguir superándonos.

A mi esposo por creer en mí y alentarme a continuar en esta lucha de superarnos profesionalmente

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable trabajo colegiado	18
Tabla 2 Dimensiones de la variable trabajo colegiado	19
Tabla 3 Variable desempeño docente	20
Tabla 4 Dimensiones variable desempeño docente	21
Tabla 5 Prueba de normalidad	22
Tabla 6 Relación de las variables trabajo colegiado y desempeño docente	23
Tabla 7 Relación entre interdependencia positiva y desempeño docente	24
Tabla 8 Relación entre responsabilidad individual y desempeño docente	25
Tabla 9 Relación entre habilidades sociales y desempeño docente	26
Tabla 10 Relación entre interacción y desempeño docente	27
Tabla 11 Relación entre procesamiento de grupo y desempeño docente	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Diseño correlacional	14
Figura 2 Variable trabajo colegiado	18
Figura 3 Dimensiones de la variable trabajo colegiado	19
Figura 4 Variable desempeño docente	20
Figura 5 Dimensiones variable desempeño docente	21

RESUMEN

Esta tesis tiene el objetivo de determinar la relación entre trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Surco. Se trató de una investigación cuantitativa, no experimental, correlacional, de corte transversal. Su población fue tipo censo, constituida por 70 docentes y con muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia. La técnica ha sido la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Este último de escala ordinal tipo Likert con ítems politómicos. Para la variable trabajo colegiado se usó el cuestionario elaborado por Goicochea y Sánchez, cuya confiabilidad es de 0.881 según el alfa de Cronbach, mientras que para medir la variable desempeño docente, el coeficiente con el mismo estadígrafo es de 0.933. Como resultado se obtuvo que el 84.30% de los encuestados considera que el trabajo colegiado tiene un nivel alto, seguido del nivel medio (15.70%), mientras que para desempeño docente predominó el nivel alto (84.30%), seguido del nivel medio (15.70%). Además, existe una correlación positiva alta ($r_{\text{rho de Spearman}} = ,752$) entre ambas variables con un 95% de confianza ($p = ,000 < ,05$). En otras palabras, mientras mayor sea el nivel del trabajo colegiado, mejor será el desempeño docente, y la magnitud de ese fenómeno es alta.

Palabras clave: Desempeño docente, trabajo colegiado, pospandemia.

ABSTRACT

This thesis has the objective of determining the relationship between collegiate work and teaching performance in an educational institution in Surco. It was a quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional investigation. Its population was census type, made up of 70 teachers and with non-probabilistic sampling of convenience type. The technique has been the survey and the instrument, the questionnaire. The latter was a Likert-type ordinal scale with polytomous items. For the collegiate work variable, the questionnaire prepared by Goicochea and Sánchez was used, whose reliability is 0.881 according to Cronbach's alpha, while to measure the teacher performance variable, the coefficient with the same statistician is 0.933. As a result, it was obtained that 84.30% of those surveyed consider that collegiate work has a high level, followed by the medium level (15.70%), while for teaching performance the high level predominated (84.30%), followed by the medium level (15.70%). In addition, there is a high positive correlation (Spearman's $\rho = .752$) between both variables with 95% confidence ($p = .000 < .05$). In other words, the higher the level of collegiate work, the better the teaching performance will be, and the magnitude of this phenomenon is high.

Keywords: Teaching performance, collegiate work, post-pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los docentes y sus formadores respectivos tanto en universidades como en institutos pedagógicos continúan siendo los principales protagonistas en el reto de mantener a flote los sistemas educativos (Unesco, 2021). De esta manera, se refieren a la falta de experticia en la enseñanza virtual en la mayoría de los países, excepto en las zonas de mayores ingresos de América, Europa y Asia, donde el problema del acceso a recursos tecnológicos y la conectividad complican aún más la situación. En estas condiciones, poder analizar la situación y el llamado a la reflexión en conjunto es una herramienta fundamental para un óptimo rendimiento, tal y como lo sostiene el 81% de los docentes en los estados miembros de la OCDE (2019), empero, en dicho estudio, solo el 21% de los encuestados globalmente cree que el trabajo colegiado es una constante en sus países de origen.

En Latinoamérica, el desempeño docente tiene un contexto adverso, por decir lo menos, ya que existe una desconexión entre lo que ofrece el sistema educativo y las competencias demandadas por el sector de la producción, al punto que el 36% de las organizaciones principales reconoce que tiene problemas para captar una fuerza laboral adecuadamente formada (Unesco, 2021). A eso se suma la carencia de un sistema estandarizado de formación profesional docente, por lo que prácticamente cada país adopta modalidades, un estilo de gestión y unos ciertos alcances de acuerdo a las decisiones de la fuerza política que gana los comicios generales (OEI, 2019).

A nivel nacional, el Ministerio de Educación opina que uno de los mayores desafíos que los docentes han enfrentado durante el confinamiento producto del COVID-19 y el retorno a clases, han sido la metodología de enseñanza aprendizaje que debieron implementar, incorporando las herramientas digitales en la virtualidad y el aprendizaje híbrido en la presencialidad (Minedu, 2021). En esta coyuntura es donde se dota de herramientas y contenidos que permitan la emisión, el intercambio y organización de saberes digitales a los estudiantes para que favorezcan la formación de sus competencias y aprendizajes de forma independiente, en interacción con los servicios parcial o total del internet u otra de contenido digital. Una alternativa para enfrentar este reto es que se tuvo que incorporar el trabajo colegiado, lugar importante para conformar equipos con amplia capacidad para el

diálogo e intercambio de conocimientos, prácticas cotidianas en el aula y dificultades en relación a asuntos y metas que atañe como necesidad de los miembros. Este espacio es un escenario ideal en donde se reflexiona, discute y prepara sugerencias de mejora y resultados.

La tarea de buscar una estrategia ha sido dura, pero no imposible. Ante esta adversidad, el desempeño docente, entendido como el conjunto de conocimientos, capacidades y/o habilidades y actitudes profesionales de acuerdo a los dominios básicos que requieren los maestros para lograr las competencias en sus estudiantes (Minedu, 2022), ha tenido que fortalecerse, debido a las exigencias de la virtualidad y el retorno a la presencialidad; la dosificación de contenidos en función a un tiempo exiguo, la elección de estrategias, el no logro de competencias por parte de estudiantes que retornaron y que no corresponden al grado, y una gran necesidad de soporte emocional. Se observa que las comunidades educativas que avanzan en el aprendizaje, es porque en realidad tienen una visión compartida, un trabajo colegiado de escuela y de dentro de ella, cada miembro se encuentre comprometido con su labor y demuestre un buen desempeño docente (Minedu, 2021).

A nivel local, en la IE N°6097 Mateo Pumacahua ubicada en Surco, se observa aulas no implementadas con material multimedia y las que hay son escasas para tantas aulas, por otro lado el poco manejo de herramientas digitales así como la inexistencia de un repositorio, unidos a poco manejo de estrategias innovadoras de enseñanza aprendizaje para el desarrollo no solo de proceso pedagógicos así como procesos didácticos acompañados de un escaso fomento del conocimiento disciplinar de las diferentes áreas, así como tiempo desperdiciado en llevar, traer e instalar y desinstalar la multimedia de un aula a otra, elaboración de documentos de gestión que quedan en el papel, escasa oportunidad de desarrollarse profesionalmente. Todos estos factores inciden en la calidad educativa muy estrechamente vinculado con el desempeño docente, razón por la cual se llegue a abordar la búsqueda de una propuesta de solución a fin de mejorar la situación planteada.

Tomando en cuenta lo descrito, se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022?

La investigación tuvo valor teórico, porque se cubre parcialmente una carencia de conocimiento científico en repositorios digitales respecto a la asociación entre estas variables en un distrito de Lima residencial. En tal sentido, se han compartido con la comunidad académica nuevas evidencias empíricas al respecto. Además, promovió implicancias prácticas puesto que el análisis de resultados fue consultado por la dirección académica para la actualización del plan anual de trabajo 2023 y la formulación de las metas estratégicas para el quinquenio 2023-2028. Finalmente, tuvo utilidad metodológica, pues se emplearon instrumentos de medición validados por juicio de expertos con una aprobación por unanimidad y una fuerte confiabilidad de acuerdo a la escala correspondiente al estadígrafo alfa de Cronbach.

Además, se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022. Por ende, los objetivos específicos han sido: Determinar la relación entre las dimensiones interdependencia positiva, responsabilidad individual, habilidades sociales, interacción en el trabajo colegiado y el procesamiento de grupo en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.

Por último, se ha propuesto como hipótesis general: El trabajo colegiado y el desempeño en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022 se relacionan significativamente.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales se consultó a Flores (2022) en Cusco se interesó por determinar la influencia del trabajo colegiado en el desempeño docente. Fue una investigación cuantitativa, con 84 docentes encuestados. Se obtuvo que el 11,4% de docentes manifestó que el trabajo colegiado es un apoyo moderado y el 88,6% eficiente, además el 5,7% mencionó tener un desempeño docente medio y el 94,3% alto. En consecuencia, el informe de ajuste de modelo presentó un nivel de significancia menor a 0,05. Se concluye que el trabajo colegiado causa efecto sobre el desempeño docente de forma significativa.

Asimismo, Mozombite (2022) en la región San Martín tuvo el objetivo de determinar la relación entre el trabajo colegiado y la práctica docente. Este fue un cuantitativo y de corte transaccional con 80 docentes como tamaño muestral. Se obtuvo que el 40.0% de los docentes declararon que el trabajo colegiado está en un nivel regular y en relación a la práctica docente el 40% manifestaron estar en un nivel bueno. En consecuencia, se encontró una significancia bilateral de p-valor < 0.05 ($\rho = 0.338$). Se concluye afirmando que las variables son interdependientes entre sí.

Luego, Quispe (2022) en Cusco se propuso determinar la influencia del trabajo colegiado en el desempeño docente. La investigación ha sido cuantitativa, con 51 docentes sondeados. Se obtuvo que el 62,7% de docentes calificó al trabajo colegiado en nivel regular y el 31,4% calificó el desempeño docente como alto, donde el 17% de la variable dependiente es explicado por la variable independiente. En consecuencia, se acepta la H_a .

Asimismo, Tafur (2022) en Lima quiso identificar la influencia del trabajo colegiado sobre el desempeño docente. Fue una investigación no experimental, con una muestra de 79 docentes y directores. Se obtuvo el 86.08% de ellos tuvieron niveles altos de trabajo colegiado y de desempeño docente, mientras que el 8.86% de ellos desarrollaron niveles medios de cada variable. En consecuencia, con el valor de coeficiente de Spearman de 0.558, se concluye que el trabajo colegiado influye sobre el desempeño docente.

Luego, Tito (2022) en Apurímac tuvo por objetivo determinar la influencia del trabajo colegiado en la práctica pedagógica. Ha sido un estudio cuantitativo, con una muestra de 117 docentes. Se logró que el 93,2% de los docentes calificaron

los niveles del trabajo colegiado en eficiente y sobre la práctica pedagógica el 78,6% declaró que la práctica pedagógica posee nivel alto de desarrollo. Se concluye que el trabajo colegiado condiciona de forma considerable la práctica pedagógica.

Como parte de los estudios previos internacionales se reseñó a Franco (2021) en Guayas-Ecuador tuvo el objetivo fue determinar la relación entre trabajo colaborativo y cultura organizacional. Esta fue una investigación observacional con 39 docentes sondeados. Se alcanzó que el 76,9% de los encuestados calificaron las variables trabajo colaborativo y cultura organizacional en el nivel alto. En consecuencia, los resultados inferenciales mostraron una correlación de 0.702 con el estadístico Rho de Spearman. Se concluye aceptando la hipótesis alterna.

De modo similar, Ochoa (2021) en Sofos-Ecuador se interesó por determinar la influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica. Esta fue una investigación no experimental con una muestra de 40 docentes. Se obtuvo que el 45% de los docentes casi nunca cooperan cuando forman parte del equipo de trabajo, el 47,5% de docentes casi nunca colaboran en los equipos para que los trabajos asignados se cumplan, por otra parte, un 47,5% de docentes de forma regular planifica que instrumentos, materiales y recursos utilizará en la sesión de clase. En consecuencia, los valores Rho de Spearman fueron ,748; Sig. ,000; R2 ,672. Se concluye que el trabajo colaborativo condiciona el nivel de logro de la gestión pedagógica.

Por su parte, Pepper (2021) en Guayaquil-Ecuador quisieron determinar la relación entre gestión institucional y desempeño docente. Esta fue una indagación correlacional con una muestra de 50 sujetos. Se obtuvo que el 80% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la gestión institucional y el desempeño docente están vinculados con factores secundarios como la visión estratégica, además se encontró una correlación positiva alta (rho de Spearman= 0,736) y significativa. Se concluye que debe aceptarse la hipótesis alterna.

Por otro lado, Jiménez (2020) en Filipinas se interesó por determinar el cociente emocional, la actitud laboral y el desempeño docente. Se realizó una investigación correlacional con una muestra de 768 docentes. Se obtuvo que el cociente emocional del profesor de secundaria fue “alto”, con una media de 4,40, la actitud laboral de los docentes en términos de sentido de eficacia, sentido de

comunidad y sentido de interés profesional fue "muy alta" y en su desempeño docente obtuvieron una Calificación de 4,82 "muy satisfactorio" en su desempeño docente. Se concluye que el cociente emocional de los docentes y su desempeño docente se correlacionaron significativamente.

Además, Orellana (2019) en El Salvador tuvo como objetivo determinar si en las dimensiones de liderazgo directivo son predictores significativos de la percepción de su propio desempeño académico. Se realizó una investigación de enfoque cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal con una muestra de 105 docentes. En consecuencia, se concluye que las dimensiones del liderazgo directivo se relacionaron significativamente con cada una de las dimensiones del desempeño docente.

El trabajo colegiado, según Park y Cho (2022), se entiende como el proceso en el que participan los maestros y los directores en la toma de decisiones para definir acciones sobre las actividades profesionales en común, estos agentes se aprestan a recibir sugerencias de los estudiantes y sus padres, quienes son los receptores de dichos esfuerzos. Para Coopmans et al. (2020), este tipo de trabajo es un medio básico para integrar un equipo con la capacidad de concertar, intercambiar conocimientos, experiencias y posibles soluciones a problemáticas que apunten a intereses comunes. En este sentido, se entiende que esta forma de trabajo se basa en el compromiso democrático de participación dentro del respeto a la diversidad para alcanzar la colaboración necesaria en la generación de propuestas y soluciones de las problemáticas pedagógicas que afectan a la organización.

Con la información obtenida el grupo adquiere una mejor comprensión de la evolución del desempeño estudiantil y de los alcances de su práctica pedagógica. Según Humble (2022), el trabajo colegiado es una forma ideal para la conformación del equipo académico con las capacidades de diálogo, concertación, compartir de experiencias sobre las metas comunes en un clima tolerante y respetuoso, con el fin de consolidar el desarrollo actitudinal y valorativo. Para Zegarra et al. (2022), implica comprender la actividad del profesional de la enseñanza como una responsabilidad grupal, colaboración autónoma, visión compartida del eje y la interdependencia así como la coordinación en las relaciones personales y colectivas, para las cuales se requiere de condiciones organizativas y compromiso

del profesional.

A su vez, Sund y Gericke (2020) lo consideran una estrategia para el análisis, la reflexión, la consulta y la concertación de los integrantes del equipo académico que permita la propuesta de soluciones a la problemática mediante valores sociales que atiendan los requerimientos esenciales de los integrantes de la institución educativa. Según Pereira et al. (2018), el clima laboral mejora cuando los maestros establecen formas de trabajo con puntos en común que se transmitirán a los estudiantes, generando confianza con ellos. Así también, brindan la oportunidad de concientizar sobre las necesidades de autoformación que se logran mediante estrategias y acciones determinadas. Otro aporte lo brindan Gómez y Flores (2021) enfatizando la importancia de este tipo de trabajo como una manera para construir un proyecto comunitario a nivel escolar con el propósito de lograr los objetivos planteados.

De la misma manera, se considera el trabajo colegiado como una herramienta para la construcción e instrucción de un equipo con capacidades comunicativas, de establecer metas, proposición de acuerdos para mejorar los propósitos pedagógicos con los que se logren compromisos de los integrantes y acompañamientos respectivamente para alcanzar el éxito necesario (Bouwman et al., 2019). Este tipo de trabajo conlleva a los integrantes a participar con sus conocimientos, experiencias y propuestas al visualizar objetivos comunes en el quehacer pedagógico. En estos espacios se busca el intercambio de experiencias exitosas y aprendizajes significativos durante la práctica docente, tanto en la educación presencial como en la virtualidad (Smets y Struyven, 2020).

El trabajo colegiado permite a las escuelas responder de manera inmediata y oportuna a los desafíos académicos particulares de cada agrupación escolar en diversos contextos. Así se mejoran aspectos como administrativos relacionados a planificar, organizar, dirigir y evaluar acciones durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, gracias al ambiente generado por los grupos docentes y los aportes que intercambian en cada reunión (Waber et al., 2021). Estas formas de intercambio docente se desarrollan con plena conciencia de la colaboración que brinda cada integrante en las reuniones de trabajo, demostrando así la organización formal e intencionada de los profesionales que integran la institución educativa. Bajo esta mirada se promueve la mejora continua en cada uno de los procesos de

la actividad docente y de la gestión institucional (van Griethuijsen et al., 2020). Mediante la integración de esta práctica a la vida docente permite que cada integrante se energice e interiorice con claridad, los pasos necesarios para alcanzar el éxito educativo. Así es imprescindible estos espacios para efectivizar la comprensión de metas.

Para Meeuwissen et al. (2021), el trabajo colegiado presenta como característica esencial la participación de los integrantes del equipo docente porque desarrollan de manera conjunta actividades dirigidas. Por su parte, Fierro (2008) lo caracteriza por ser representativo (los actores participan de esta tarea); sentido de horizontalidad (todos son iguales); la tarea se presenta como resultado del proceso, la cual surge del interés común; el consenso para el bien común; y, la corresponsabilidad. En el caso de Aas (2022), centran su atención en la capacidad generativa de soluciones creativas para las dificultades presentadas, por ello, se considera un proceso complejo como una de las principales características.

Por su parte, Shimizu et al. (2022) considera la confianza entre las agrupaciones de docentes para concientizar la manera en que se relacionan con los demás integrantes mediante la reflexión y el autoanálisis. En el caso de Dash et al., (2022), plantea el uso de las 5C: Coordinación, Comunicación, Complementariedad, Compromiso y Confianza; las que conllevan al compromiso docente y al cumplimiento de la normatividad en este tipo de trabajo como consenso de todos que se basan en: la participación de pares, las metas comunes y los compromisos para el logro. En este sentido, Dash et al. (2022), comprende el trabajo colegiado como trabajo colectivo donde se interactúan según los asuntos de interés comunes compartiendo experiencias, valores y conocimientos para la adquisición de aprendizajes a partir de los intereses y debilidades identificadas en las funciones magisteriales cotidianas.

El cumplimiento de los propósitos del trabajo colegiado requiere de la normatividad y definir con claridad las tareas a ejecutarse en la reunión, así como del establecimiento de los temas a discutir, por lo que se debe asistir con información previa (Aliaga et al., 2022). En este tipo de trabajo se permite la participación libre en los temas que se abordan, sin importar el rango que ocupe en la organización, con la finalidad de que el accionar se base en la alternancia de información, la exhibición de posturas y propuestas; y el análisis de las diferencias

(Salas et al., 2022). En cuanto a los participantes es necesario que cumplan con ciertas capacidades como el intercambio de información y reciprocidad; solución grupal de problemas; toma de decisiones consensuadas, así como resolución de conflictos.

En cuanto a los requerimientos fundamentales de las escuelas se requiere de la existencia de una temática común, interiorización de la programación y planes de estudio, sistematización de las experiencias, reconocimiento de características positivas y negativas la ejecución, tal como la evaluación interna y externa el trabajo colegiado (Revelo et al., 2018). Otra característica importante es la intervención independiente de los participantes para que prime el respeto por los aportes y experiencias de cada miembro, independiente de sus diferencias política, ideológica, cultural, etc. (Haugland et al., 2022). En las escuelas que se desee implementar el trabajo colegiado debe considerar dos situaciones: primero, la conformación de este tipo de trabajo se desarrolla por etapas que, según Fischer y Yang (2022), serán de conocimiento, purificación del lenguaje, integración organizacional, etc. para resolver las dificultades que planteen; y segundo, los componentes administrativos – normativos, pedagógicos y de políticas internas.

Según Salas et al. (2022), en el proceso del trabajo colegiado se pueden presentar dificultades como la inmadurez de los integrantes como grupo, la falta de comunicación, el egocentrismo individual, la heterogeneidad grupal, el tamaño del grupo, la designación de trabajos o los conflictos de poder y desconfianza entre los integrantes. Para solucionar este tipo de conflictos, Revelo et al., (2018), propone la interacción entre los miembros con ideas opuestas, la definición de la problemática de forma grupal, clarificar la postura, las intenciones y las emociones individuales para lograr acuerdos. Por su parte, Wising et al. (2022), expresaron que el trabajo colegiado brinda ventajas como refuerzo moral, incremento de la eficacia y eficiencia de los resultados, reducción del exceso laboral, se aminora las diferencias entre las posturas de los directivos y los docentes, certeza la problemática, asertividad político, incremento de la reflexión, alternativas de aprendizaje, progreso permanente, interiorización de las dificultades y las oportunidades del ámbito escolar.

En oposición a esta postura, Fisher y Yang (2022) plantearon las desventajas que podrían producir como el aislamiento, la rigidez de las estructuras

que se imponen, la falta de colaboración, la falta de coincidencia horaria, las conductas pasivo-agresivas, el proceder de los directivos, la sensación de inmunidad o impunidad como parte de las percepciones docente, etc. Para resolver estas situaciones Shimizu et al. (2022) proponen el fortalecimiento de los espacios para la coordinación entre los integrantes para alcanzar una idónea planificación curricular con la idea de proponer respuestas con inmediatez y solidez para la resolución de las situaciones que cambien de manera rotunda dichas problemáticas. A su vez se busca obtener los medios necesarios para garantizar una comunicación fluida entre todos los equipos para establecer acuerdos que permitan la sistematización de experiencias pedagógicas.

El desempeño docente, según Aguilar et al. (2020), se presenta como la expansión de las habilidades del docente, de sus emociones, de su responsabilidad en el trabajo y la naturaleza de las interacciones entre los miembros del grupo educativo. Para Flores et al. (2021), el desempeño docente lo asume como una labor que busca la optimización de las capacidades humanas como parte de la respuesta ante los compromisos asumidos y que se evidenciarán mediante su actuación, la cual se medirá según la calidad del logro obtenido y la educación formulada.

Así también plantea que el desempeño se comprende como el proceso de movilización de las habilidades profesionales del docente, la predisposición individual y la responsabilidad social para integrar relaciones significativas durante el proceso formativo de los alumnos; la injerencia en la gestión educativa (Carvajal-Tapia y Carvajal-Rodríguez, 2019); fortalecimiento de la cultura democrática de la escuela; y, la intervención en la construcción del modelo, la aplicación y el control de las políticas según la ubicación territorial con el propósito de optimizar la enseñanza y el desarrollo de competencias en los alumnos (Estacio-Chang y Medina-Zuta, 2020).

Para Mahasneh (2020), el desempeño docente se denomina a la capacidad de respuesta ante las necesidades educativas para lo cual se requiere el desarrollo de diversas actividades de manera adecuada. En este sentido, manifiesta que el adecuado desempeño se revierte en la productividad y competencia ante la aplicación de los diferentes métodos y procedimientos. Así, Murtonen y Balloo (2019) lo comprenden como las acciones desplegadas bajo ciertos estándares que

permitan cumplir a los docentes las funciones del proceso de enseñanza-aprendizaje. De este modo, se relaciona el desempeño docente con la teoría de la autoeficacia donde cada individuo presenta un pensamiento autorreferente expresado mediante la conducta y la motivación partiendo del autoconocimiento y la eficacia de cada persona.

Rodríguez (2020) explica que el desempeño docente se vincula con la motivación, la capacidad para desempeñarse, la conformidad por el trabajo y el rendimiento. En este sentido se propone la teoría de las expectativas, las cuales las relacionan con los sentimientos de satisfacción percibidos por los docentes durante la realización de sus tareas de trabajo. Entre los elementos identificados se cuenta la evaluación y los estímulos o medidas correctivas que se derivan de ella. De esta idea se deduce que el desempeño docente es producto de los actuales paradigmas surgidos como consecuencia del avance tecnológico aunado a las actitudes necesarias para el desarrollo de sus habilidades en el proceso educativo a los estudiantes (Gálvez y Milla, 2018). El desempeño docente se evidencia cuando el profesional pone en marcha su creatividad para orientar e impactar en la formación estudiantil.

Para el Ministerio de Educación del Perú, el desempeño docente implica la búsqueda de la revaloración social y profesional del docente competente que continúa perfeccionando la enseñanza mediante la reflexión de su práctica ante los estándares propuestos (Minedu, 2022). Estas ideas se establecieron con el propósito de lograr la calidad en la educación que impacte en el bienestar estudiantil y en su formación académica. El Marco del Buen Desempeño Docente explicita la urgencia de transformar el trato, el conocimiento y la práctica docente peruana, entendiendo para ello que las profesiones son prácticas sociales que surgen como producto de los requerimientos sociales en una época determinada.

Cada una de las profesiones tiene una función social específica y cuentan con un conocimiento específico que sus practicantes dominan. De esta idea se comprende el impacto desde lo científico y tecnológico en la dinámica profesional, las cuales son respuestas inmediatas a las demandas y expectativas sociales por lo cual cada país debe asumir el reto de cambiar los paradigmas, enfoques e intereses de aprendizaje pensando en las generaciones futuras, dejando atrás la escuela tradicional alejada del cambio mundial y de las aspiraciones estudiantiles.

Ante esta problemática se presenta una nueva visión que implica un cambio en el desempeño docente. Los cambios mundiales producidos en el periodo contemporáneo de la sociedad a mitad del siglo XX vienen presentando dos contrapartes en los modelos de profesionalización: el primero motivado por los medios y objetivos desde el razonamiento de causa-efecto que busca estandarizar objetivos y procesos en beneficio de la eficiencia, y, el segundo que identifica la diversidad y asume la necesidad de respuesta ante esta centrada en cuestiones culturales, ético-morales y políticas (Matsumoto y Ramírez, 2021).

La docencia presenta dimensiones particulares que caracterizan el quehacer pedagógico. En este sentido, la dimensión pedagógica está conformada por el eje de la profesionalización docente, la cual remite a un conocimiento específico, dicho saber pedagógico se estructura desde la ejecución teórica-práctica con base en la diversidad de conocimientos (Cabero et al., 2018). La ejecución específica de esta dimensión es la enseñanza-aprendizaje, para la que se requiere una exigente preparación docente y el compromiso de enseñanza de los alumnos, en esta práctica se relacionan la ética y tolerancia.

En la dimensión pedagógica se pueden distinguir tres factores claves como la evaluación pedagógica que cuenta con diversos aspectos, interdisciplinarios y multiculturales, por los que se pone en evidencia la manifestación de distintas formas de aprendizaje, interpretación y valoración de las demandas estudiantiles según las necesidades y requerimientos de aprendizaje con el fin de seleccionar la mejor propuesta adecuada según el contexto y las circunstancias (Gómez y Valdés, 2019). La presente dimensión determina el actuar docente a partir de una profunda reflexión y de los valores morales para seleccionar la opción más adecuada para el desarrollo del aprendizaje.

El liderazgo relacionado a la motivación expresa la habilidad para acrecentar la atención por el aprendizaje en grupos heterogéneos por su edad, expectativas y características (Garg y Passey, 2020). El elemento clave es la motivación para determinar el cumplir adecuadamente cada actividad siempre que vaya acompañada de un liderazgo asertivo que permita alcanzar las metas y objetivos. La vinculación se relaciona a los nexos individuales que el docente alcanza con los estudiantes, a partir de implicancia subjetiva con el propósito de lograr una relación significativa entre ambos (Chen et al., 2020). Desde lo etimológico, “vínculo”

significa “atadura” y “compromiso”, lo cual lleva a pensar en comunicación interpersonal emocional, empatía y demostración en los cuidados y afectos por el prójimo. La vinculación afectiva determina la consecución de los aprendizajes porque permite al estudiante alcanzar confianza y seguridad en sus ambientes de estudio, sin preocupación por sentirse marginado por ninguna situación. A su vez, Rodríguez (2020) manifiesta que las evaluaciones docentes deben ser formativas y no punitivas, con la finalidad de promover la mejora continua y el perfeccionamiento del maestro en el desarrollo de habilidades, tanto en lo profesional, habilidades blandas como la autonomía y la colaboración.

Por otro lado, Gálvez y Milla (2018) han teniendo en cuenta que la coyuntura actual promueve el desarrollo por competencias, la cual consiste en enfrentar distintas situaciones a partir de destrezas y actitudes específicas. Garg y Passey (2020) conceptualizan las competencias como habilidades para el logro de ciertas tareas demostrando la eficacia mediante el óptimo uso del tiempo y de los recursos personales. Asimismo, para Cabero et al. (2018), esas competencias como las aptitudes para desarrollar eficazmente una diversidad de acciones, aplicando la conciencia de manera rápida, y novedosa. De este modo, se entiende a las competencias como la habilidad de gestionar comportamientos y saberes al enfrentarse a situaciones en forma eficaz en momentos específicos.

En la presente investigación, las cinco dimensiones de la variable desempeño docente, de acuerdo con el Minedu (2022), son: i) preparación para el aprendizaje de los estudiantes: equivale a la planificación curricular mediante las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje enmarcadas en un enfoque intercultural e inclusivo; ii) enseñanza para los estudiantes: consiste en la conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje teniendo en cuenta exigencias como la inclusión y la atención de la diversidad en tanto educación de calidad; iii) participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: se alude a la comunicación con todos los actores socioeducativos para la concreción del proyecto educativo institucional y la consolidación de un clima institucional favorable para el logro de aprendizajes; iv) desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: es el proceso formativo que comprende el desarrollo de la comunidad profesional de docentes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

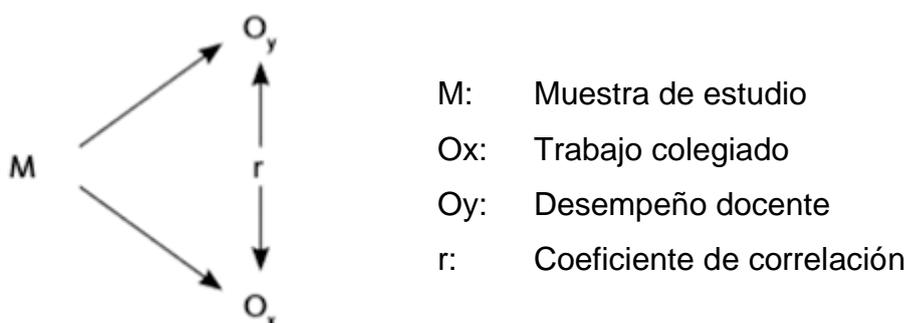
La investigación fue del tipo básica, porque no se tiene como finalidad algún fin práctico inmediato, sino exclusivamente la profundización del conocimiento teórico (Concytec, 2018).

3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño ha sido no experimental de nivel correlacional descriptivo y de corte transversal. No experimental, puesto que las variables solo fueron observadas en su realidad cotidiana (Creswell y Creswell, 2018). Correlacional, porque se demuestra que las variables tienen una relación directa y estadísticamente significativa (Cohen y Gómez, 2019). Descriptivo, ya que las características de cada uno de los fenómenos observados fueron registradas de forma minuciosa (Álvarez, 2020). Transversal, ya que los datos fueron acopiados en un solo momento y lugar (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diseño correlacional



3.2. Variables y operacionalización

Variable cualitativa 1: Trabajo colegiado

Definición conceptual

Espacio interactivo donde los docentes experimentan el diálogo, la problematización, la colaboración y la resolución de problemas durante el proceso

de enseñanza y aprendizaje (Landín y Sánchez, 2016).

Definición operacional

La variable trabajo colegiado fue medida con un cuestionario tipo escala de Likert, comprende cinco dimensiones, 11 indicadores y 23 ítems politómicos.

Variable cualitativa 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Características que debe tener el trabajo pedagógico dentro y fuera del aula, para el logro de aprendizajes y la proyección hacia la comunidad (Minedu, 2022).

Definición operacional

La variable desempeño docente fue medida con un cuestionario tipo escala de Likert, comprende cuatro dimensiones, 12 indicadores y 27 ítems politómicos.

Escala de medición: Ordinal tipo Likert

3.3 Población y muestreo

Población

Se define población como el universo de elementos con atributos compartidos tales como la edad, el grado de instrucción o el lugar de residencia (Sánchez et al., 2018). En vista de que la investigadora tuvo acceso a toda la **población**, esta equivale a 70 profesores.

Criterios de inclusión

- Profesores con seis meses de labores por lo menos en la institución educativa.
- Profesores que expresaron su disposición de colaborar e integrar la población tipo censo.
- Profesores que registraron su firma en el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesores que se mostraron reacios a colaborar con el acopio de datos.
- Profesores que, cuando se recogió la información, no estaban laborando por motivo de receso, descanso médico o licencia sindical.

Muestreo

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, porque lo determinante no fueron los criterios aleatorios, sino el criterio de la investigadora

(Carrasco, 2019).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica ha sido la encuesta. Se optó por ella por su uso frecuente en la investigación social y por las facilidades que brinda para el manejo de información y para el acercamiento (Gallardo, 2017).

Instrumentos

El instrumento fue el cuestionario, el cual se le considera como el complemento natural de la encuesta (Leyton, 2018). Consta de datos generales, instrucciones y los ítems propiamente dichos. En esta investigación, los ítems son politómicos y su escala es ordinal. Los cuestionarios tienen como autores a Goicochea y Sánchez (2022) para la medición del trabajo colegiado, mientras que el usado para medir el desempeño docente tuvo como autora a Carmen Velarde. Ambos instrumentos no tienen una denominación en particular.

Validez

La validez de un instrumento expresa la capacidad para medir las variables en función a los objetivos metodológicos (Cabezas et al., 2018). Por lo general, se realiza mediante juicio de expertos. El resultado de esta validez de contenido fue aprobado por unanimidad y listo para ser aplicado.

Confiabilidad

Es otra de las cualidades indispensables de un instrumento de medición. Consiste en una asociación entre los ítems y el cuestionario entendido como una totalidad (Hernández y Mendoza, 2018). En el caso de la presente investigación, los ítems son politómicos, por lo que el estadígrafo alfa de Cronbach fue el elegido. Los valores hallados fueron 0.881 para trabajo colegiado y 0.933 para desempeño docente.

3.5 Procedimientos

Era indispensable que la dirección del centro educativo proporcione el permiso para la aplicación de instrumentos. En la solicitud en cuestión, se expuso los objetivos y la importancia del estudio. Al obtenerse la autorización, se tuvo la iniciativa de organizar una o dos inducciones según sea necesario, con los

docentes a encuestar. Se vio por conveniente que la recolección de datos se haga de forma virtual durante siete días calendario. Gracias a ello, fue posible sistematizar los datos en una matriz. Esta fue el insumo procesado con el soporte técnico del SPSS versión 26.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos cuantitativos recibieron un procesamiento estadístico. El análisis de este tipo tuvo dos partes. Por un lado, el análisis descriptivo con el que obtuvo las frecuencias de variables y dimensiones por separado (Rodríguez et al., 2021). Por otro lado, el análisis inferencial estuvo encargado de la prueba de hipótesis (Maldonado, 2018). Finalmente, dicho análisis empleó el coeficiente rho de Spearman debido a que la distribución de los datos no fue normal, por lo que se requirió un análisis no paramétrico.

3.7 Aspectos éticos

Según la UCV (2017), fueron cuatro los principios fundamentales que guiaron la recolección de datos y su posterior análisis:

- Principio de beneficencia. Las implicancias del estudio están al servicio de la comunidad y el progreso del conocimiento científico.
- Principio de no maleficencia. Cada uno de los encuestados fue protegido de cualquier manipulación comercial de sus datos personales.
- Principio de autonomía. Todos los participantes tomaron su decisión de forma libre y voluntaria, sin aceptar obsequios.
- Principio de justicia. Cada uno de los encuestados recibió un trato digno sin concesiones a expresiones o prácticas discriminatorias.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Variable trabajo colegiado

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Medio	11	15,70%
	Alto	59	84,30%
	Total	70	100,0%

En la tabulación llevada a cabo, se aprecia que de 70 encuestados, 59 profesores que representan el 84.30% considera que el trabajo colegiado tiene un nivel alto, mientras que 11 docentes que equivalen al 15.70% opinan que la variable en cuestión solo tiene un nivel medio.

Figura 2

Variable trabajo colegiado

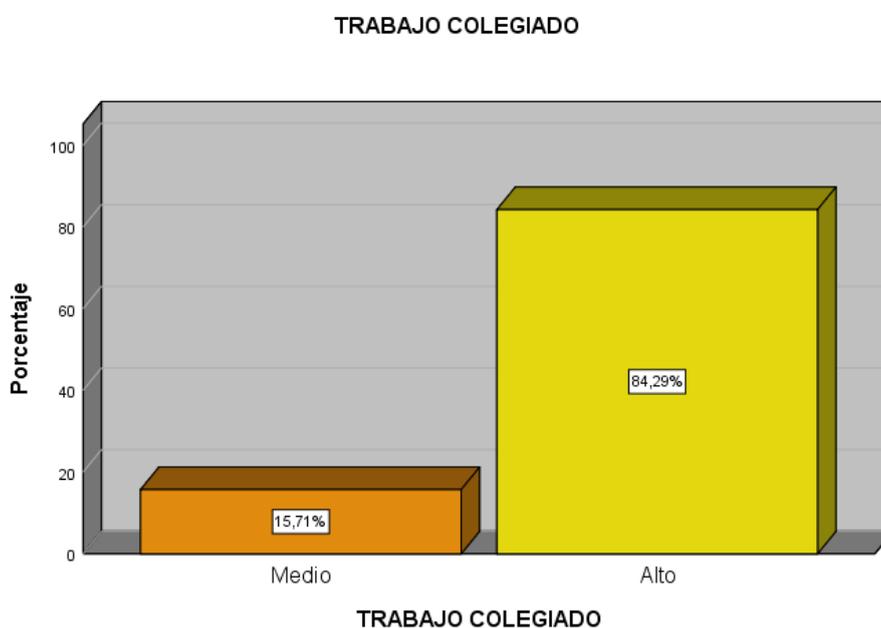


Tabla 2*Dimensiones de la variable trabajo colegiado*

	Interdependencia positiva		Responsabilidad Individual		Habilidades Sociales		Interacción social		Procesamiento de Grupo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Bajo	1	1,40%	0	0	0	0	0	0	0
Medio	6	8,60%	27	38,60%	4	5,70%	8	11,40%	12	17,10%
Alto	63	90,00%	43	61,40%	66	94,30%	62	88,60%	58	82,90%
Total	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%

Es posible observar que de 70 encuestados en la dimensión interdependencia positiva, 63 docentes representan el 90.0% consideran que tiene un nivel alto, seguido del nivel medio (N=6, 8.60%) y alto (N= 1, 1.40%). Asimismo, para la dimensión responsabilidad individual, 43 discentes que representan el 61.40% opinan que tienen un nivel alto, seguido del nivel medio (N= 27, 38.60%). También en la dimensión habilidades sociales, 66 educadores que equivalen al 94.30% perciben que su nivel es alto, seguido del nivel medio (N= 4, 5.70%). Por su parte, en la dimensión interacción social, 62 docentes que equivalen al 88.60%, seguido del nivel medio (N= 8, 11.40%). Por otro lado, en la dimensión procesamiento de grupo, 58 docentes (82.90%) opinan que el nivel es alto.

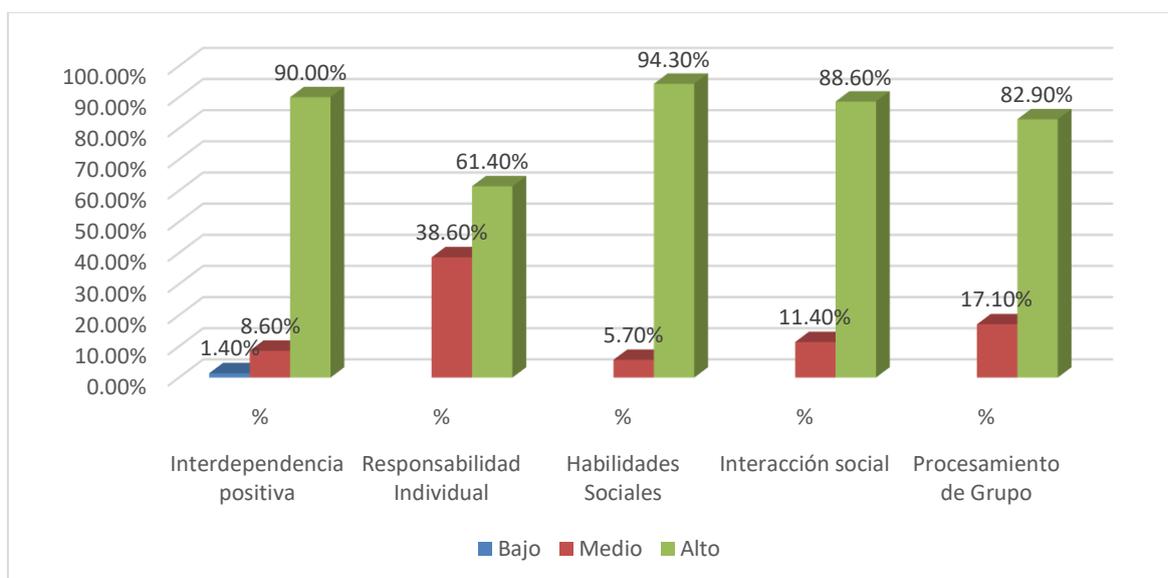
Figura 3*Dimensiones de la variable trabajo colegiado*

Tabla 3

Variable desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Medio	11	15,70%
	Alto	59	84,30%
	Total	70	100,0%

Se ve que, de 70 encuestados, 59 docentes que equivalen al 84.30% consideran que el nivel del desempeño docente es alto, seguido de 11 educadores (15.70%) que opina que dicho nivel es medio.

Figura 4

Variable desempeño docente

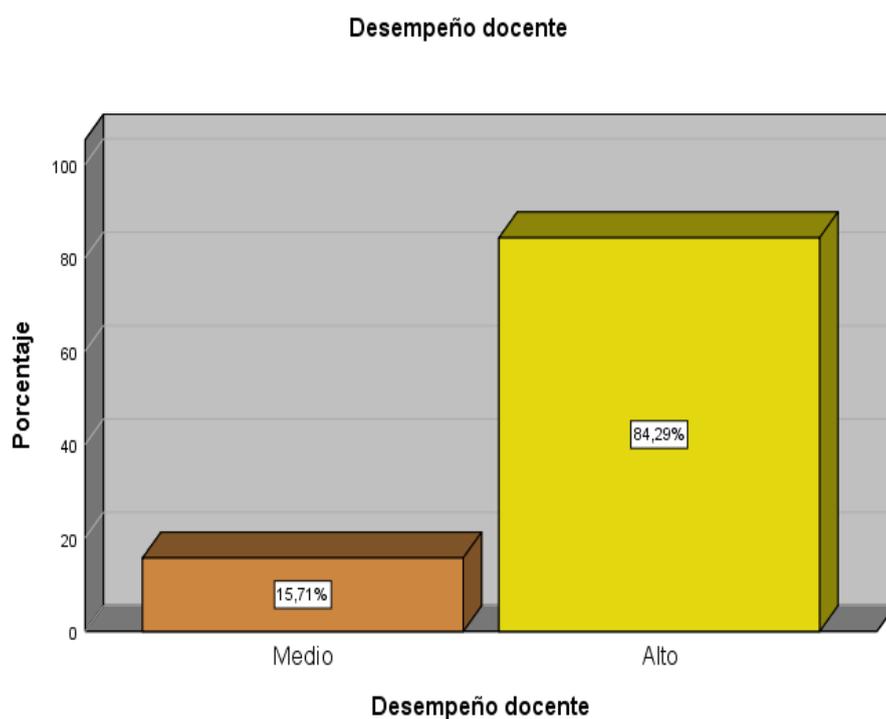
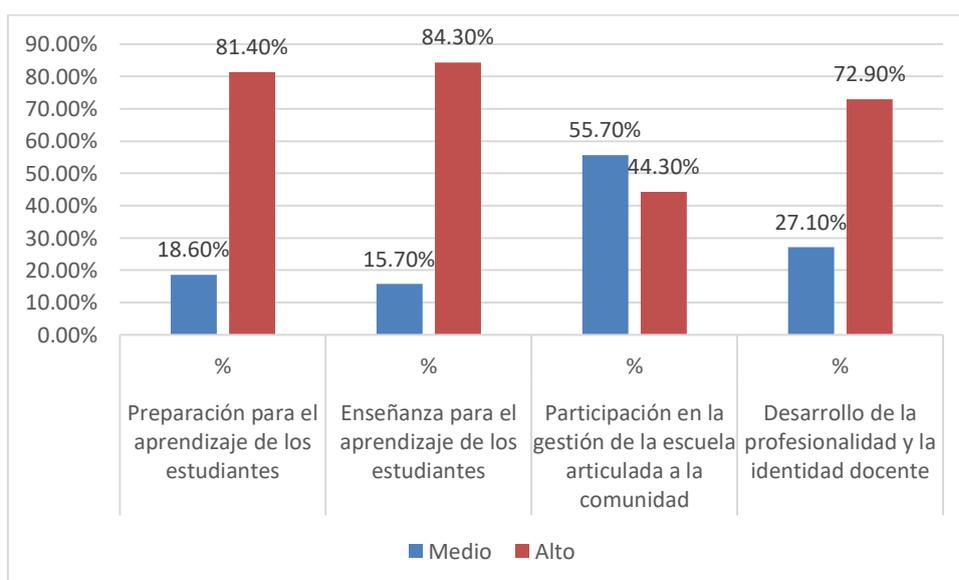


Tabla 4*Dimensiones variable desempeño docente*

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Medio	13	18,60%	11	15,70%	39	55,70%	19	27,10%
Alto	57	81,40%	59	84,30%	31	44,30%	51	72,90%
Total	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%

Se nota que de 70 encuestados, para la dimensión preparación para el aprendizaje, 57 docentes que son el 81.40% opina que el nivel es alto, seguido del nivel medio (N= 13, 18.60%). De modo similar, para la dimensión enseñanza para el aprendizaje, 59 profesores que representan el 84.30% perciben que su nivel es alto, seguido del nivel medio (N= 11, 15.70%). Por otro lado, para la dimensión participación de la escuela, 39 docentes que equivalen al 55.70% consideran que el nivel es medio, seguido del nivel alto (N= 31, 44.30%). Por su lado, para la dimensión desarrollo de la profesionalidad, 51 educadores que equivalen al 72.90% opina que el nivel es alto, seguido del nivel medio (N= 19, 27.10%).

Figura 5*Dimensiones variable desempeño docente*

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Interdependencia Positiva	,143	70	,001
Responsabilidad Individual	,106	70	,048
Habilidades Sociales	,190	70	,000
Interacción social	,185	70	,000
Procesamiento de Grupo	,110	70	,035
Trabajo Colegiado	,088	70	,200*
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,130	70	,005
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,131	70	,005
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,132	70	,004
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	,116	70	,021
Desempeño Docente	,069	70	,200*

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se encontró el valor de significancia $p\text{-valor} = ,000 < ,05$ para las variables trabajo colegiado y desempeño docente. Se concluyó que no existe una distribución normal, por lo que debe utilizarse un estadístico no paramétrico, es decir, se llevó a cabo la correlación a través del rho de Spearman.

4.3. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

- H₀: No existe relación entre trabajo colegiado y desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.
- H_a: Existe relación entre trabajo colegiado y desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.

Tabla 6

Relación de las variables trabajo colegiado y desempeño docente

		Desempeño docente
Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	,752**
	Rho de Spearman	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

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

Se obtuvo un *p-valor*= ,000<0.05, por lo que es posible afirmar que existe correlación entre trabajo colegiado (V1) y desempeño docente (V2), siendo esta de magnitud alta (rho de Spearman= ,752**). Entonces, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna (H_a). En otras palabras, mientras sea mayor V1, mejor será V2.

Prueba de hipótesis específica 1

- H₀: No existe una relación significativa entre la interdependencia positiva en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.
- H_a: Existe una relación significativa entre la interdependencia positiva en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.

Tabla 7

Relación entre interdependencia positiva y desempeño docente

		Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	
Interdependencia	Rho de Spearman	,564**
positiva	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

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

Se obtuvo un *p-valor*= ,000<0.05, por lo que es posible afirmar que existe correlación entre interdependencia positiva (V1) y desempeño docente (V2), siendo esta de magnitud moderada (rho de Spearman= ,564**). Entonces, se rechaza H₀ y, por consiguiente, se acepta la H_a. En otras palabras, mientras sea mayor la V1, mejor será V2.

Prueba de hipótesis específica 2

- H₀: No existe una relación significativa entre la responsabilidad individual en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022
- H_a: Existe una relación significativa entre la responsabilidad individual en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.

Tabla 8

Relación entre responsabilidad individual y desempeño docente

		Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	
Responsabilidad individual	Rho de Spearman	,720**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

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

Se obtuvo un $p\text{-valor} = ,000 < 0.05$, por lo que es posible afirmar que existe correlación entre responsabilidad individual (V1) y desempeño docente (V2), siendo esta de magnitud alta (rho de Spearman = ,720**). Entonces, se rechaza H₀ y, por consiguiente, se acepta H_a. En otras palabras, mientras sea mayor la V1, mejor será V2.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre las habilidades sociales en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.

H_a: Existe una relación significativa entre las habilidades sociales en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.

Tabla 9

Relación entre habilidades sociales y desempeño docente

		Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	
	Rho de Spearman	,598**
Habilidades sociales	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

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

Se obtuvo un $p\text{-valor} = ,000 < 0.05$, por lo que es posible afirmar que existe correlación entre habilidades sociales (V1) y desempeño docente (V2), siendo esta de magnitud moderada (rho de Spearman = ,598**). Entonces, se rechaza la H₀ y, por consiguiente, se acepta H_a. En otras palabras, mientras sea mayor el logro de V1, mejor será V2.

Prueba de hipótesis específica 4

H₀: No existe una relación significativa entre la interacción social en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.

H_a: Existe una relación significativa entre la interacción social en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.

Tabla 10

Relación entre interacción y desempeño docente

		Desempeño docente
Interacción social	Coefficiente de correlación	
	Rho de Spearman	,655**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

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

Se obtuvo un $p\text{-valor} = ,000 < 0.05$, por lo que es posible afirmar que existe correlación entre interacción (V1) y desempeño docente (V2), siendo esta de magnitud moderada (rho de Spearman = ,655**). Entonces, se rechaza la hipótesis nula y, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna. En otras palabras, mientras sea mayor V1, mejor será V2.

Prueba de hipótesis específica 5

H₀: No existe una relación significativa entre el procesamiento de grupo en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.

H_a: Existe una relación significativa entre el procesamiento de grupo en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.

Tabla 11

Relación entre procesamiento de grupo y desempeño docente

		Desempeño docente
	Coefficiente de correlación	
	Rho de Spearman	,679**
Procesamiento de grupo	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

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

Se obtuvo un $p\text{-valor} = ,000 < 0.05$, por lo que es posible afirmar que existe correlación entre procesamiento de grupo (V1) y desempeño docente (V2), siendo esta de magnitud moderada (rho de Spearman = ,679**). Entonces, se rechaza la hipótesis nula y, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna. En otras palabras, mientras sea mayor V1, mejor será V2.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general, la tabla 6 demuestra que el supuesto en cuestión tiene asidero en el resultado obtenido, es decir, una correlación positiva alta ($\rho = ,752$) entre las variables estudiadas. Esto concuerda con Mozombite (2022) que en San Martín evidenció una correlación positiva baja, al igual que con Flores (2022) en Cusco donde fue posible demostrar lo influyente en términos estadísticos que es el trabajo colegiado en el desempeño docente. La importancia de este primer hallazgo radica en que contribuye a la toma de decisiones por parte de los gestores del servicio educativo. Si la reflexión sincera y objetiva acerca de las acciones desplegadas en el aula en pos de los objetivos de aprendizaje ayuda a que el docente alcance gradualmente un mejor desenvolvimiento, entonces esta podría ser parte del proyecto estratégico institucional en su meta referida al perfeccionamiento profesional.

El trabajo colegiado y el desempeño docente tienen una relación fundamentada en los estudios previos y en la propia vida institucional. Cabe recordar que el primero favorece una formación pertinente con el propósito de construir comunidad (Sund y Gericke, 2020). Esto se va logrando cuando se mejora el mecanismo de intercambio de información y coordinación entre pares, además del fortalecimiento de las normas concertadas (Aguilar et al., 2020). Por estos motivos, es que debería institucionalizarse el diálogo participativo y asertivo entre los docentes, con lo que también se refuerza la calidad del desenvolvimiento profesional. Gracias a los antecedentes consultados, se hace factible comprobar cómo gracias al trabajo colegiado, los docentes a cargo de diferentes asignaturas, pero en una misma aula pueden evaluar las peculiaridades del grupo humano en cuestión en referencia a las formas de trabajo de cada educador (Waber et al., 2021; Zegarra et al., 2022).

Con ese mismo espíritu se puede contrastar el nivel de logro que los educandos alcanzan en sus tareas y trabajos en equipo en consonancia con los propósitos de cada curso. Inclusive, las limitaciones que surjan como parte del proceso podrían ser mejor afrontadas, especialmente con aquellos que necesitan que el sistema educativo local o regional les proporcione una atención específica (Aas, 2022; Bouwmans et al., 2019). No obstante, también debe coordinarse en dichos espacios las medidas requeridas para brindarles el soporte que tanto

necesitan.

De acuerdo con el objetivo específico 1, la tabla 7 muestra que existe una correlación positiva moderada entre esas variables, lo que concuerda con Quispe (2022) y Tafur (2022) quienes en Cusco y Lima arribaron también a comprobaciones similares. En otras palabras, un nivel más alto de trabajo colegiado se corresponde con un mejor nivel de desempeño docente en los docentes encuestados. Estas coincidencias se deberían al hecho de que el trabajo colegiado es un proceso democrático y abierto donde educadores y directivos toman decisiones y adoptan acciones, con las que se valora las contribuciones de todos los miembros de la comunidad educativa.

Con el trabajo colegiado los profesores cuentan con una herramienta potente que se construye desde su experiencia vital, les permite enriquecer la propia práctica que al ser compartida enriquece la práctica de sus pares. De esta manera, se va elaborando mancomunadamente un espacio para la interacción, sistematización de experiencias, reflexión conjunta y aprendizaje colaborativo. El trabajo colegiado es una estrategia de la formación docente en servicio. Sus características se ajustan bastante bien a la naturaleza narrativa de la condición humana. No cabe duda de que el hombre en sociedad es un sujeto constructor de experiencias y, a la vez, se convierte en narrador de esta. El ámbito escolar brinda una serie de experiencias durante las clases y fuera de ellas y que deben ser aprovechadas para el crecimiento y maduración del saber pedagógico. No obstante, es imprescindible generar ciertas condiciones políticas e institucionales que faciliten que los profesores puedan realmente comunicarse, indagando y reflexionando con base en la narración de sus experiencias exitosas.

Al discutir con los estudios previos y las bases teóricas de cada una de las variables, también debe reconocerse que el desempeño docente muestra un cierto sesgo pragmático e individualista, tal y como puede apreciarse en la actitud de varios educadores cuando se convoca a jornadas de trabajo conjunto. Da la impresión que fuesen a cumplir un trámite burocrático y esta reacción tal vez tenga algo que ver con la concepción implícita de aprendizaje predominante en varios profesores. Se cree equivocadamente que solo se aprende cuando toma la palabra un especialista certificado o cuando se lee un libro caro y reciente, pero al pensar y actuar así se pierde una valiosa oportunidad de aprender desde la propia

experiencia. Por supuesto, esa experiencia no solo hay que contarla, hay que procesarla, darle una interpretación crítica, que las conclusiones sean producto de un dialogo sincero, profundo y juicioso donde participen todos los miembros del colectivo docente. Solo con estas premisas se podrá aportar desde el trabajo colegiado al desempeño docente.

De acuerdo con el objetivo específico 2, la tabla 8 muestra que existe una correlación positiva moderada entre esas variables, lo que concuerda con Tito (2022) y Franco (2021) quienes en Apurímac y Guayas arribaron también a comprobaciones similares. Es decir, un mayor nivel de logro en el cumplimiento de responsabilidades individuales traerá consigo, junto a otras condiciones, un mejor nivel de desempeño docente, por lo menos en el tamaño muestral de 70 docentes y con una magnitud o fuerza regular o moderada. Esta convergencia apreciable en los hallazgos se debe a que el desempeño docente ayuda a un mejor cumplimiento de la responsabilidad individual. Esto no implica que se pierdan las particularidades de la personalidad. Por el contrario, el docente percibe que sus logros son mejor valorados, mientras que recibe acompañamiento para la superación de sus limitaciones.

El desempeño docente examinado desde el enfoque por competencias se define como el comportamiento del educador durante la dirección del proceso formativo, con el énfasis necesario en su naturaleza ética y humanista, aplicando el método científico y la investigación acción para resolver problemas y limitaciones propias del ejercicio profesional. Ello incluye también una dimensión donde formar integralmente la personalidad del estudiante supone la obligación de hacerlo para beneficio individual y colectivo. Bajo estas premisas, las competencias son comprendidas como una construcción personal donde se inserta activamente la riqueza de interacciones sociales y culturales que pueda darse con el entorno. En el enfoque por competencias no importa solo el saber o el saber hacer, sino que además hay que saber el porqué, de tal manera que el proceso cognitivo va acompañado de reflexión, con la que el profesional de la enseñanza logra valorar de manera crítica y objetiva dicho proceso.

De acuerdo con el objetivo específico 3, la tabla 9 muestra que existe una correlación positiva moderada entre esas variables, lo que concuerda con Quispe (2022) y Tafur (2022) quienes en Cusco y Lima arribaron también a

comprobaciones similares. Esto significa que si los docentes mejoran su nivel de logro en cuanto a habilidades sociales, eso se verá reflejado en su desempeño. Las coincidencias expuestas se deben a que las habilidades sociales facilitan el desarrollo de la empatía, la motivación, la capacidad de saber oír con atención y ser asertivo con los demás, por lo que todo eso repercute en su productividad y en los resultados provenientes de las encuestas de satisfacción del servicio educativo.

Cabe advertir en esta tercera discusión que el dilema entre desarrollo académico y desarrollo emocional sea en el alumno o en su profesor es un falso problema. Una evidencia de ello fue el impacto originado por la pandemia de la COVID-19 y sus secuelas de aislamiento, tedio, ansiedad, estrés y frustración, lo que en muchos casos trajo consigo reacciones marcadas por la depresión, el enojo y la desesperanza. Luego de tres años de haberse producido su fase más fuerte, no hay dudas de que el proceso formativo en el que se interrelacionan docentes y estudiantes debe ayudarlos a que desarrollen de forma sistemática y consciente habilidades socioemocionales para que afronten exitosamente circunstancias muy dinámicas, inciertas y desconcertantes.

De acuerdo con el objetivo específico 4, la tabla 10 muestra que existe una correlación positiva moderada entre esas variables, lo que concuerda con Ochoa (2021) y Pepper (2021) quienes en Ecuador y Ecuador arribaron también a comprobaciones similares. Quiere decir que un mayor número de interacciones sociales se relaciona con un mejor desempeño docente, con una magnitud moderada o regular. Estas coincidencias se deberían a que el desempeño docente ayuda a que las interacciones entre pares sean de mayor calidad. Es así porque les anima el deseo de potenciar las fortalezas de la colectividad. Por definición, la interacción social facilita poner en práctica conocimientos particulares que configuran el ser humano desde diversos ámbitos, con lo que se apropian conocimientos para la consolidación del tejido social. Asimismo, el desempeño docente, tal y como ha recordado Minedu (2022), tiene una dimensión colegiada por cuanto las decisiones más trascendentales deben ser avaladas y asumidas por los órganos de gestión donde usualmente prima una composición heterogénea y diversa, además de que los profesores hacen saber su voluntad y sus puntos de vista mediante el trabajo de las comisiones, grupos interdisciplinarios y asambleas. Todo lo que se ha argumentado requiere que los educadores se sumen a la

organización interna y se adhieran a sus principios.

De acuerdo con el objetivo específico 5, la tabla 11 muestra que existe una correlación positiva moderada entre esas variables, lo que concuerda con Jiménez (2020) y Orellana (2019) quienes en Filipinas y El Salvador arribaron también a comprobaciones similares. Lo que significa que una mayor ejecución del procesamiento de grupo se corresponde con un mejor desempeño docente, por lo menos en la muestra analizada. Sin embargo, el procesamiento de información a cargo de un grupo de trabajo está dado por un determinado nivel de experiencias previas en cuanto a la reflexión. Esto se da de esta manera porque, por lo que hay que recordar que será muy difícil contar con experiencias pedagógicas procesadas grupalmente sin reflexión al respecto y sin narración de dicha experiencia. La práctica reflexiva supone asociación de ideas, organización de recuerdos, entre otros. Las coincidencias reseñadas se explican mejor en base a la teoría general de los grupos, donde se define a un grupo como una serie plural de individuos que se interrelaciona para el desempeño de sus roles, siempre en función de objetivos comunes dentro de un sistema aprendido de patrones de comportamiento.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se ha demostrado que entre trabajo colegiado y desempeño docente existe una relación estadísticamente significativa, ya que p-valor es menor que ,05.

Segundo. Se ha demostrado que entre interdependencia positiva y desempeño docente existe una relación estadísticamente significativa, ya que p-valor es menor que ,05.

Tercero. Se ha demostrado que entre responsabilidad individual y desempeño docente existe una relación estadísticamente significativa, ya que p-valor es menor que ,05.

Cuarto. Se ha demostrado que entre trabajo habilidades sociales y desempeño docente existe una relación estadísticamente significativa, ya que p-valor es menor que ,05.

Quinto. Se ha demostrado que entre interacción social y desempeño docente existe una relación estadísticamente significativa, ya que p-valor es menor que ,05.

Sexto. Se ha demostrado que entre procesamiento de grupo y desempeño docente existe una relación estadísticamente significativa, ya que p-valor es menor que ,05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere a los directivos de la institución educativa que se continúe impulsando los talleres de actualización docente con dinámicas de trabajo colegiado y clases magistrales activas.

Segunda. Se recomienda a los coordinadores de los grupos de formación docente en inicial, primaria y secundaria a que impulsen con mayor periodicidad actividades o jornadas donde prime el trabajo interdisciplinario, al igual que la interdependencia positiva entre los diversos estamentos de la institución educativa.

Tercera. Se sugiere al encargado del departamento psicopedagógico que se realicen sesiones referidas a la cultura de valores instituciones donde se resalte a la responsabilidad individual como una de las claves para no recargar innecesariamente el trabajo en equipo.

Cuarta. Se aconseja al área de recursos humanos que, en coordinación con el departamento psicopedagógico, se promuevan conversatorios y mesas de trabajo donde colegas de diversas especialidades aborden desde su óptica profesional la importancia de las habilidades sociales para el desarrollo socioemocional del personal docente.

Quinta. Se recomienda al director y al encargado de proyección a la comunidad a que se presente un plan de actividades para el segundo semestre de este año donde se promueva la interacción social con los clubes de madres y bomberos voluntarios a fin de sensibilizar a docentes y estudiantes.

Sexta. Se sugiere que se conformen grupos de interaprendizaje donde los docentes comparten sus experiencias, al igual que sus prácticas exitosas y que merecen ser replicadas por sus colegas como material para el procesamiento de grupo.

REFERENCIAS

- Aas, K. (2022). Teachers talk on student needs: exploring how teacher beliefs challenge inclusive education in a Norwegian context. *International Journal of Inclusive Education*, 26(5), 495–509. <https://doi.org/10.1080/13603116.2019.1698065>
- Aguilar, O., Duche, A. y Aguilar, A. (2020). Teacher performance evaluation model in COVID_19 times. *Proceedings of the 15th Latin American Conference on Learning Technologies-LACLO*. Octubre, 19. <https://doi.org/10.1109/LACLO50806.2020.9381159>
- Aliaga, R., Ávila, N., Acevedo, G. y Céspedes, M. (2022). Trabajo colaborativo: Un reto en la formación docente. *Educación*, 28(1), e2533. <https://doi.org/10.33539/educacion.2022.v28n1.2533>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Repositorio institucional de la Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Bouwman, M., Runhaar, P., Wesselink, R. y Mulder, M. (2019). Leadership ambidexterity: Key to stimulating team learning through team-oriented HRM? An explorative study among teacher teams in VET colleges. *Educational Management Administration and Leadership*, 47(5), 694–711. <https://doi.org/10.1177/1741143217751078>
- Cabero, J., Llorente, M. y Morales, A. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261-279. <https://idus.us.es/handle/11441/66943>
- Cabezas, C., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la investigación Científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientific a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carhuáncho, M., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Universidad Internacional del Ecuador-sección Guayaquil.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas*

metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos.

- Carvajal-Tapia, A. y Carbajal-Rodríguez, E. (2019). La importancia del rol docente en la enseñanza e investigación. *Revista de Investigación Psicológica*, 21(3), 107-113. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n21/n21_a08.pdf
- Chen, Q., Liu, D. y Chuyi, Z. (2020). Relationship between critical thinking disposition and research competence among clinical nurses: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 29(6), 7-8. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jocn.15201>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Concytec (2018, 4 de julio). *Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica* (Concytec). Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modificadiversos-articulos-de-la-ley-28303-ley-mar-ley-n-30806-1666491-1/>
- Coopmans, M., Dam, G., Dijkstra, B. y Van der Veen, I. (2020). Towards a comprehensive school effectiveness model of citizenship education: An empirical analysis of secondary schools in The Netherlands. *Social Sciences*, 9(9). <https://doi.org/10.3390/SOCSCI9090157>
- Creswell, J. y Creswell, D. (2018). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.) SAGE Publishing. <https://www.docdroid.net/XAQ0IXz/creswell-research-design-qualitative-quantitative-and-mixed-methods-approaches-2018-5th-ed-pdf#page=3>
- Dash, N., Hasswan, A., Dias, M., Farooq, A. y Guraya, S. (2022). The educational use of social networking sites among medical and health sciences: a cross campus interventional study. *BMC Medical Education*, 22(1), 525-540. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03569-3>
- Estacio-Chang, M. y Medina-Zuta, P. (2020). Rol del docente para la formación en investigación: reto pendiente de la educación peruana. *Maestro y Sociedad*,

- 17(2), 354-369.
<https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5172>
- Fischer, D. y Yang, C. (2022). Flipping the flipped case: using online collaborative to enhance EFL students' oral learning skills. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 19(1), 151-167.
<https://educationaltechnologyjournal.springeropen.com/articles/10.1186/s41239-022-00320-2>
- Flores, R., León, C., Díaz, T., Escobedo, F., Ortega, O., Chirinos, A. y Tasayco, A. (2021). Virtual education and student perception of teacher performance in the distance learning environment. *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science*, 24(3), 1638-1646.
<http://doi.org/10.11591/ijeecs.v24.i3.pp1638-1646>
- Flores, F. (2022). *Trabajo colegiado y desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85398>
- Franco, M. (2021). *Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre Guayas, Ecuador, 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57103>
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407.
<https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo*. Fondo Editorial de la Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Garg, A. y Passey, D. (2020). *Research Skills Future in Education: Building Workforce Competence* [Research Report 1. Lancaster University].
https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/89496/1/Research_Skills_Research_Report_1_final.pdf
- Gómez, L. y Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la

- educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>
- Gómez, A. y Flores, A. H. (2021). Investigación en el aula : un trabajo colegiado. *Latin-American Journal of Physics Education*, 15(1), 1316-1-1316–6.
http://www.lajpe.org/mar21/15_1_16.pdf
- Haugland, M., Rosenberg, I. y Aasekjaer, K. (2022). Collaborative learning in small groups in a online course – a case study. *BMC Medical Education*, 22(1), 165, 178. <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-022-03232-x>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Interamericana Editores.
- Humble, N. (2022). Teacher observations of programming affordances for K-12 mathematics and technology. *Education and Information Technologies*, 27(4), 4887–4904. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10811-w>
- Jimenez, C. (2020). Emotional quotient, work attitude and teaching performance of secondary school teachers. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 2(1), 25–35. <https://doi.org/10.33902/JPSP.2020161079>
- Landín, M. y Sánchez, S. (2016). El trabajo colegiado, un espacio para narrar las experiencias desde la práctica docente. *Entreciencias*, 4(11), 1-18.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21933/J.EDSC.2016.11.190>
- Leyton, O. (2018). *La investigación en las ciencias sociales. Establecimiento de hipótesis, métodos y técnicas de investigación, información cualitativa y cuantitativa*. Trillas.
https://drive.google.com/file/d/1omib8tReP1J4kjY3HP468UrzWC3Hw_8A/view
- Mahasneh, O. (2020). The effectiveness of flipped learning strategy in the development of scientific research skills in procedural research course among higher education diploma students. *Research in Learning Technology*, 28(6), 1-17. <https://doi.org/10.25304/rlt.v28.2327>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U.
- Matsumoto, K. y Ramírez, S. (2021). Core practices in practice-based teacher education: A systematic literature review of its teaching and assessment

- process. *Studies in Educational Evaluation*, 70(9), 10-27.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191491X21000730>
- Meeuwissen, E., Gijsselaers, H., van Oorschot, D., Wolfhagen, P. y Egbrink, G. (2021). Enhancing Team Learning through Leader Inclusiveness: A One-Year Ethnographic Case Study of an Interdisciplinary Teacher Team. *Teaching and Learning in Medicine*, 33(5), 498–508.
<https://doi.org/10.1080/10401334.2021.1887738>
- Ministerio de Educación del Perú (2021). *Panel de expertos. Logros, retos, demandas y desafíos de la enseñanza y aprendizaje remoto en la FID*.
<http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/producto/panel-de-expertos-logros-retos-demandas-y-desafios-de-la-ensenanza-y-aprendizaje-remoto-en-la-fid/>
- Ministerio de Educación del Perú (2022, 15 de julio). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Corporación Gráfica Navarrete.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>
- Mozombite, M. (2022). *Trabajo colegiado y la práctica docente en instituciones educativas de la región San Martín 2022* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93526>
- Murtonen, M. y Ballo, K. (2019). *Redefining scientific thinking for higher education: Higher-Order-Thinking, evidence-based reasoning and research skills*. Palgrave Macmillan Cham. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-24215-2>
- OCDE-Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (2020). *Resultados de TALIS 2018: volumen II*.
<https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- Ochoa, M. (2021). *Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58704>

- OEI-Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y la Cultura (2019). *Formación docente situada. Resultados de las políticas de formación docente situada y de equipos directivos a cargo del Instituto Nacional de Formación Docente y de las provincias durante el año 2018*. <https://oei.int/oficinas/argentina/evaluacion-de-politicas/formacion-docente-situada>
- Orellana, L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE. Revista Internacional de Estudios En Educación*, 19(1), 47–63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Park, W. y Cho, H. (2022). The interaction of history and STEM learning goals in teacher-developed curriculum materials: opportunities and challenges for STEAM education. *Asia Pacific Education Review*, 23(3), 457–474. <https://doi.org/10.1007/s12564-022-09741-0>
- Pepper, M. (2021). *Gestión institucional y desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67750>
- Pereira, E., Moreno, E., Cortez, D. y Ribeiro, L. (2018). Factores que crean una ventaja competitiva: consonancias y diferencias entre gestores y estudiantes de instituciones educativas. *Contaduría y Administración*, 64(3), 111. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1581>
- Quispe, U. (2022). *Trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98001>
- Revelo, O., Collazos, C. y Jiménez, A. (2018). Collaborative work as a didactic strategy for teaching/learning programming: a systematic literature review. *TecnoLógicas*, 21(41), 115-134. <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>
- Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>

- Rodríguez, C., Breña, J. y Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. 3Ciencias. Editorial Área de Innovación y Desarrollo.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, A. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Shimizu, I., Matsuyama, Y., Duvivier, R. y van der Vleuten, C. (2022). Perceived positive social interdependence in online versus face-to-face team-based learning styles of collaborative learning: a randomized, controlled, mixed-methods study. *BMC Medical Education*, 22(1), 567-578. <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-022-03633-y>
- Smets, W. y Struyven, K. (2020). A teachers' professional development programme to implement differentiated instruction in secondary education: How far do teachers reach? *Cogent Education*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1742273>
- Sund, P. y Gericke, N. (2020). Teaching contributions from secondary school subject areas to education for sustainable development—a comparative study of science, social science and language teachers. *Environmental Education Research*, 26(6), 772–794. <https://doi.org/10.1080/13504622.2020.1754341>
- Tafur, E. (2022). *Trabajo colegiado de interaprendizaje en el desempeño docente en educación virtual del nivel Inicial en algunas instituciones educativas, Carabayllo 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81438>
- Tito, D. (2022). *Trabajo colegiado y práctica pedagógica en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito Tambobamba. Apurímac, 2022* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102048>
- Unesco-Organización para la Educación, Ciencia y Cultura (2021). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23->

09-2021.pdf

- Universidad César Vallejo (2017, 23 de mayo). *Código de Ética*. Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. <https://bit.ly/2FIF1Ri>
- Van Griethuisen, F., Kunst, M., van Woerkom, M., Wesselink, R. y Poell, F. (2020). Does implementation of competence-based education mediate the impact of team learning on student satisfaction? *Journal of Vocational Education and Training*, 72(4), 516–535. <https://doi.org/10.1080/13636820.2019.1644364>
- Waber, J., Hagenauer, G., Hascher, T. y Zordo, L. (2021). Emotions in social interactions in pre-service teachers' team practica. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 27(6), 520–541. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1977271>
- Zegarra, J., Romero, M. y Olivares, C. (2022). Trabajo colegiado para contextualizar la planificación en modalidad no presencial. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(23), 703–712. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.370>

ANEXO 1: Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo colegiado	Ofrece un espacio de interacción con otros docentes en donde se puede experimentar el dialogo, la reflexión, la problematización, la colaboración y la solución de problemas a diferentes temáticas relacionadas con los procesos de enseñanza aprendizaje y la función de los docentes (Landín y Sánchez, 2016).	La variable trabajo colegiado fue medida con un cuestionario tipo escala de Likert, comprende cinco dimensiones, 11 indicadores y 23 ítems politómicos.	Interdependencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> – Establecimiento de objetivos claros y temas de interés. – Disposición y compromiso a participar en el trabajo. 	1,2 3,4	Escala de Likert Escala de medición: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Responsabilidad individual	<ul style="list-style-type: none"> – Participación equitativa y constante en todos los integrantes. – Participación individual enriquecedora y del reconocimiento grupal. – Contribución al desarrollo profesional. 	5,6 7,8 9,10	
			Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> – Asistencia y responsabilidad en el trabajo colegiado – Participación dinámica en diálogos y tolerancia en el grupo. 	11,12 13,14	
			Interacción	<ul style="list-style-type: none"> – Autoaprendizaje en la interacción y su aplicación – Compromiso y apoyo mutuo para alcanzar el éxito en común. 	15,16,17 18,19	
			Procesamiento de grupo	<ul style="list-style-type: none"> – Aporte significativo al logro de metas y mejora de las relaciones interpersonales. – Valoración y reflexión de aportes grupales en la mejora de la práctica docente. 	20,21 22,23	
			Desempeño docente	Características que debe tener el trabajo	La variable desempeño docente	

	pedagógico dentro y fuera del aula, para el logro de aprendizajes y la proyección hacia la comunidad (Minedu, 2022).	fue medida con un cuestionario tipo escala de Likert, comprende cuatro dimensiones, 12 indicadores y 27 ítems politómicos.	los estudiantes.	estudiantes y sus contextos. – Promueve el conocimiento de los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos. – Planifica y evalúa.	4,5 6,7,8	Escala de medición: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Enseñanza para los estudiantes	– Propicia el clima favorable. – Conduce el proceso de enseñanza. – Evalúa formativamente.	9,10,11 12,13 14,15	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	– Participa activamente. – Fomenta el trabajo colaborativo con las familias. – Genera aprendizajes significativos.	16,17 18,19 20,21	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	– Reflexiona sobre su labor pedagógica.	22,23	
				– Propicia el trabajo colegiado – Muestra compromiso al ejercer su profesión	24,25 26,27	

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento de recolección de datos trabajo colegiado y desempeño docente

Estimado(a) docente:

Con la finalidad, de determinar la influencia del trabajo colegiado en el desempeño laboral de los docentes, se está realizando el siguiente cuestionario. Este cuestionario es anónimo, se le agradecería que conteste con la mayor sinceridad y honestidad posible. Este tiene una duración de 30 minutos por participante, marcando con un aspa (X) una alternativa, esto a fin de lograr el siguiente objetivo:

- Identificar el nivel de influencia del trabajo colegiado en el desempeño laboral de los docentes.

Valoración

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

TRABAJO COLEGIADO

N.º	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN			
		1	2	3	4
I. Interdependencia Positiva					
1.	Se plantea objetivos claros en el trabajo colegiado.				
2.	Los temas tratados en el trabajo colegiado son de su interés.				
3.	Se compromete con las actividades a realizar que se originan en el trabajo Colegiado.				
4.	Está dispuesto(a) a realizar un trabajo colaborativo.				
II. Responsabilidad Individual					
5.	Se informa sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado				
6.	Su participación es activa durante el trabajo colegiado.				
7.	Su participación individual aporta al reconocimiento grupal.				
8.	Lleva a cabo los acuerdos tomados.				

9.	Las actividades del trabajo colegiado contribuyen en su desarrollo profesional				
10.	Comparte sus experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado				
III. Habilidades Sociales					
11.	Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado				
12.	Participa activamente en los momentos de diálogo grupales				
13.	Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos				
14.	Respeto las ideas de sus colegas respecto a un tema así no esté de acuerdo con ella.				
IV. Interacción					
15.	Promueve su autoaprendizaje al interactuar en grupo.				
16.	Aplica lo que aprende en la reunión colegiada a su práctica pedagógica.				
17.	Se compromete con el éxito de una tarea en común				
18.	Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar en el equipo				
19.	Tiene acceso a toda la información que se trabaja en las reuniones				
V. Procesamiento de Grupo					
20.	Su participación aporta significatividad a las metas alcanzadas en el equipo.				
21.	Su participación aporta significatividad a las relaciones entre sus pares.				
22.	Valora los aportes de sus colegas para la mejora de su práctica docente.				
23.	Reflexiona en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado				

Ficha técnica

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre trabajo colegiado
Autores:	J. Goicochea y S. Sánchez
Adaptación:	Vilma García
País y año:	Perú, 2022
Número de ítems:	23
Escala:	Ordinal
Dimensiones:	interdependencia positiva (ítems 1-4), responsabilidad individual (ítems 5-10), habilidades sociales (ítems 11-14), interacción (ítems 15-19), procesamiento de grupo (ítems 20-23)

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones:

Estimado(a) colega, lee cada una de las 36 afirmaciones sobre el desempeño docente. Selecciona la frecuencia con que se presenta del número 1 al 5.

Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Valoración

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

N.º	DESEMPEÑOS	ESCALAS				
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
1	Identifica las características individuales de los estudiantes.					
2	Conoce las características de los contextos en los que se relacionan los estudiantes.					
3	Diseña sus actividades de acuerdo a la situación significativa priorizada de acuerdo a su nivel y grado.					
4	Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos.					
5	Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos.					
6	Elabora la planificación curricular anual a partir de las necesidades e intereses de los estudiantes.					
7	Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.					
8	Diseña la evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.					
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
9	Propicia un ambiente emocionalmente seguro para el aprendizaje de los estudiantes.					
10	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.					
11	Promueve una convivencia armoniosa a través de diálogos tomando en cuenta la evaluación de los acuerdos.					
12	Maneja diversas estrategias que promuevan el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.					
13	Atiende de manera personalizada a los estudiantes					

	con necesidades educativas especiales haciendo uso de diversas estrategias.					
14	Emplea diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo.					
15	Involucra a la familia en el avance de los aprendizajes respecto al nivel de logro real y esperado.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		1	2	3	4	5
16	Participa activamente en la gestión de la escuela respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.					
17	Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas aportando al desarrollo de propuestas de mejora.					
18	Trabaja colaborativamente con las familias, estableciendo expectativas mutuas con respecto al logro de aprendizajes.					
19	Sugiere estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones para el logro de competencias.					
20	Participa en proyectos de innovación pedagógica y/o planes de mejora de la institución educativa.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		1	2	3	4	5
21	Identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal para enriquecer su práctica pedagógica.					
22	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su labor docente.					
23	Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional.					
24	Propicia el trabajo colegiado, tomando en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional.					
25	Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional.					

Gracias por su colaboración.

Ficha técnica

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre desempeño docente
Autora:	Carmen Velarde
Adaptación:	Vilma García
País y año:	Perú, 2022
Número de ítems:	27
Escala:	Ordinal
Dimensiones:	preparación para el aprendizaje de los estudiantes (ítems 1-8), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (ítems 9-15), participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad (ítems 16-21), interacción (ítems 15-19), desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (ítems 22-27)

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos

VALIDEZ



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA								
1	Plantea objetivos claros en el trabajo colegiado.	✓		✓		✓		
2	Trata temas de su interés en el trabajo colegiado.	✓		✓		✓		
3	Muestra disposición a realizar un trabajo colaborativo.	✓		✓		✓		
4	Refleja compromiso con las actividades a realizar que se originan en el trabajo colegiado.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL								
5	Revisa información sobre el tema a tratar encada reunión de trabajo colegiado	✓		✓		✓		Sugerencias
6	Participa activamente durante el trabajo colegiado.	✓		✓		✓		
7	Participa de forma que enriquece el trabajo colegiado.	✓		✓		✓		
8	Participa individualmente en concursos que aportan al reconocimiento grupal.	✓		✓		✓		
9	Propone actividades del trabajo colegiado que contribuyen a su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
10	Comparte sus experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: HABILIDADES SOCIALES								
11	Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado	✓		✓		✓		Sugerencias
12	Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos	✓		✓		✓		
13	Participa activamente en los momentos de diálogo grupales	✓		✓		✓		
14	Respeto las ideas de sus colegas respecto a un tema así no esté de acuerdo con ella.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN								
15	Promueve su autoaprendizaje al interactuar en grupo.	✓		✓		✓		Sugerencias
16	Aplica lo que aprende en la reunión colegiada en su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
17	Tiene acceso a toda la información que se trabaja en las reuniones.	✓		✓		✓		
18	Muestra compromiso con el éxito de una tarea en común	✓		✓		✓		
19	Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar en el equipo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: PROCESAMIENTO DE GRUPO								
20	Aporta su participación significatividad a las metas alcanzadas.	✓		✓		✓		Sugerencias
21	Contribuye su participación de manera significativa a las relaciones entre pares	✓		✓		✓		
22	Valora los aportes de sus colegas para la mejora de su práctica docente	✓		✓		✓		
23	Reflexiona en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Carrizales Yarasca Danilo Yvannov DNI: 21542942
Especialidad del validador: Magister en Evaluación y Acreditación

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



Docente

Chorrillos 17 de noviembre del 2022

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA								
1	Plantea objetivos claros en el trabajo colegiado.	/		/		/		
2	Trata temas de su interés en el trabajo colegiado.	/		/		/		
3	Muestra disposición a realizar un trabajo colaborativo.	/		/		/		
4	Refleja compromiso con las actividades a realizar que se originan en el trabajo colegiado.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL								
5	Revisa información sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado	/		/		/		Sugerencias
6	Participa activamente durante el trabajo colegiado.	/		/		/		
7	Participa de forma que enriquece el trabajo colegiado.	/		/		/		
8	Participa individualmente en concursos que aportan al reconocimiento grupal.	/		/		/		
9	Propone actividades del trabajo colegiado que contribuyen a su desarrollo profesional.	/		/		/		
10	Comparte sus experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: HABILIDADES SOCIALES								
11	Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado	/		/		/		Sugerencias
12	Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos	/		/		/		
13	Participa activamente en los momentos de diálogo grupales	/		/		/		
14	Respeto las ideas de sus colegas respecto a un tema así no esté de acuerdo con ella.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN								
15	Promueve su autoaprendizaje al interactuar en grupo.	/		/		/		Sugerencias
16	Aplica lo que aprende en la reunión colegiada en su práctica pedagógica.	/		/		/		
17	Tiene acceso a toda la información que se trabaja en las reuniones.	/		/		/		
18	Muestra compromiso con el éxito de una tarea en común	/		/		/		
19	Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar en el equipo	/		/		/		
DIMENSIÓN 5: PROCESAMIENTO DE GRUPO								
20	Aporta su participación significatividad a las metas alcanzadas.	/		/		/		Sugerencias
21	Contribuye su participación de manera significativa a las relaciones entre pares	/		/		/		
22	Valora los aportes de sus colegas para la mejora de su práctica docente	/		/		/		
23	Reflexiona en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Magdalena Truyenque Vásquez** DNI: 31176480

Especialidad del validador: **Doctora en Administración en Educación**

Chorrillos, 17 de noviembre 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


 Docente

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA							
1	Plantea objetivos claros en el trabajo colegiado.	X		X		X		
2	Trata temas de su interés en el trabajo colegiado.	X		X		X		
3	Muestra disposición a realizar un trabajo colaborativo.	X		X		X		
4	Refleja compromiso con las actividades a realizar que se originan en el trabajo colegiado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
5	Revisa información sobre el tema a tratar encada reunión de trabajo colegiado	X		X		X		
6	Participa activamente durante el trabajo colegiado.	X		X		X		
7	Participa de forma que enriquece el trabajo colegiado.	X		X		X		
8	Participa individualmente en concursos que aportan al reconocimiento grupal.	X		X		X		
9	Propone actividades del trabajo colegiado que contribuyen a su desarrollo profesional.	X		X		X		
10	Comparte sus experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES SOCIALES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
11	Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
12	Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos	X		X		X		
13	Participa activamente en los momentos de diálogo grupales	X		X		X		
14	Respeto las ideas de sus colegas respecto a un tema así no esté de acuerdo con ella.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
15	Promueve su autoaprendizaje al interactuar en grupo.	X		X		X		
16	Aplica lo que aprende en la reunión colegiada en su práctica pedagógica.	X		X		X		
17	Tiene acceso a toda la información que se trabaja en las reuniones.	X		X		X		
18	Muestra compromiso con el éxito de una tarea en común	X		X		X		
19	Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar en el equipo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: PROCESAMIENTO DE GRUPO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
20	Aporta su participación significatividad a las metas alcanzadas.	X		X		X		
21	Contribuye su participación de manera significativa a las relaciones entre pares	X		X		X		
22	Valora los aportes de sus colegas para la mejora de su práctica docente	X		X		X		
23	Reflexiona en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador: Roberto Santiago Bellido García **DNI:** 08883139

Especialidad del validador: Metodología de la investigación **ORCID:** 0000-0002-7169-7680

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

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

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

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



Docente

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Identifica las características individuales de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Conoce las características de los contextos en los que se relacionan los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Diseña sus actividades de acuerdo al contexto y características de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos.	✓		✓		✓		
5	Diseña actividades de aprendizaje considerando los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos.	✓		✓		✓		
6	Elabora la planificación curricular anual a partir de las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Diseña la evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA LOS ESTUDIANTES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
9	Propicia un ambiente emocionalmente seguro para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.	✓		✓		✓		
11	Promueve una convivencia armoniosa a través de diálogos tomando en cuenta la evaluación de los acuerdos.	✓		✓		✓		
12	Maneja diversas estrategias que promuevan el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.	✓		✓		✓		
13	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades especiales haciendo uso de diversas estrategias.	✓		✓		✓		
14	Emplea diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo.	✓		✓		✓		
15	Comunica a la familia el avance de los aprendizajes respecto al nivel de logro real y esperado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
16	Participa activamente en la gestión de la escuela respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	✓		✓		✓		
17	Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas.	✓		✓		✓		
18	Trabaja colaborativamente con las familias, estableciendo expectativas mutuas con respecto al logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
19	Involucra a las familias para que desde el hogar haya un apoyo y monitoreo continuo.	✓		✓		✓		
20	Sugiere estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones para el logro de competencias.	✓		✓		✓		
21	Participa en proyectos de innovación pedagógica y/o planes de mejora de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
22	Identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal para enriquecer su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
23	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su labor docente.	✓		✓		✓		
24	Participa de diferentes experiencias de formación y/o desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
25	Propicia el trabajo colegiado, tomando en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional.	✓		✓		✓		
26	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.	✓		✓		✓		
27	Toma decisiones respetando los derechos y el principio del bien superior de los estudiantes.	✓		✓		✓		

Observaciones : Existe suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador: Carrizales Yarasca Danilo Yvannov DNI: 21542942
Especialidad del validador: Magister en Evaluación y Acreditación

Chorrillos 17 de noviembre 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


 Mgtr. Danilo Carrizales Yarasca
 DIRECTOR

Docente

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



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO 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	Identifica las características individuales de los estudiantes.	/		/		/		
2	Conoce las características de los contextos en los que se relacionan los estudiantes.	/		/		/		
3	Diseña sus actividades de acuerdo al contexto y características de sus estudiantes.	/		/		/		
4	Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos.	/		/		/		
5	Diseña actividades de aprendizaje considerando los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos.	/		/		/		
6	Elabora la planificación curricular anual a partir de las necesidades e intereses de los estudiantes.	/		/		/		
7	Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.	/		/		/		
8	Diseña la evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.	/		/		/		
DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA LOS ESTUDIANTES								
9	Propicia un ambiente emocionalmente seguro para el aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		
10	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.	/		/		/		
11	Promueve una convivencia armoniosa a través de diálogos tomando en cuenta la evaluación de los acuerdos.	/		/		/		
12	Maneja diversas estrategias que promuevan el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.	/		/		/		
13	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades especiales haciendo uso de diversas estrategias.	/		/		/		
14	Emplea diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo.	/		/		/		
15	Comunica a la familia el avance de los aprendizajes respecto al nivel de logro real y esperado.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
16	Participa activamente en la gestión de la escuela respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	/	No	/	No	/	No	Sugerencias
17	Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas.	/		/		/		
18	Trabaja colaborativamente con las familias, estableciendo expectativas mutuas con respecto al logro de aprendizajes.	/		/		/		
19	Involucra a las familias para que desde el hogar haya un apoyo y monitoreo continuo.	/		/		/		
20	Sugiere estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones para el logro de competencias.	/		/		/		
21	Participa en proyectos de innovación pedagógica y/o planes de mejora de la institución educativa.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
22	Identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal para enriquecer su práctica pedagógica.	/	No	/	No	/	No	Sugerencias
23	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su labor docente.	/		/		/		
24	Participa de diferentes experiencias de formación y/o desarrollo profesional.	/		/		/		
25	Propicia el trabajo colegiado, tomando en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional.	/		/		/		
26	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.	/		/		/		
27	Toma decisiones respetando los derechos y el principio del bien superior de los estudiantes.	/		/		/		

Observaciones : Existe suficiencia en el instrumento

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

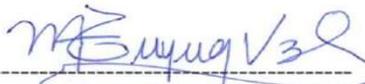
Apellidos y nombres del juez validador: **Magdalena Truyenque Vásquez** DNI: 31176480

Especialidad del validador: **Doctora en Administración en Educación**

Chorrillos, 17 de noviembre del 2022

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

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



Docente

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Identifica las características individuales de los estudiantes.	x		x		x		
2	Conoce las características de los contextos en los que se relacionan los estudiantes.	x		x		x		
3	Diseña sus actividades de acuerdo al contexto y características de sus estudiantes.	x		x		x		
4	Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos.	x		x		x		
5	Diseña actividades de aprendizaje considerando los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos.	x		x		x		
6	Elabora la planificación curricular anual a partir de las necesidades e intereses de los estudiantes.	x		x		x		
7	Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.	x		x		x		
8	Diseña la evaluación formativa, permanente y diferenciada considerando los aprendizajes esperados.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA LOS ESTUDIANTES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
9	Propicia un ambiente emocionalmente seguro para el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
10	Promueve la participación activa de los estudiantes considerando su diversidad.	x		x		x		
11	Promueve una convivencia armoniosa a través de diálogos tomando en cuenta la evaluación de los acuerdos.	x		x		x		
12	Maneja diversas estrategias que promuevan el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.	x		x		x		
13	Atiende de manera personalizada a los estudiantes con necesidades especiales haciendo uso de diversas estrategias.	x		x		x		
14	Emplea diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo.	x		x		x		
15	Comunica a la familia el avance de los aprendizajes respecto al nivel de logro real y esperado.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
16	Participa activamente en la gestión de la escuela respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.	x		x		x		
17	Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas.	x		x		x		
18	Trabaja colaborativamente con las familias, estableciendo expectativas mutuas con respecto al logro de aprendizajes.	x		x		x		
19	Involucra a las familias para que desde el hogar haya un apoyo y monitoreo continuo.	x		x		x		
20	Sugiere estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones para el logro de competencias.	x		x		x		
21	Participa en proyectos de innovación pedagógica y /o planes de mejora de la institución educativa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
22	Identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal para enriquecer su práctica pedagógica.	x		x		x		
23	Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su labor docente.	x		x		x		
24	Participa de diferentes experiencias de formación y/o desarrollo profesional.	x		x		x		

25	Propicia el trabajo colegiado, tomando en cuenta criterios en el desarrollo de su labor profesional.	x		x		x		
26	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.	x		x		x		
27	Toma decisiones respetando los derechos y el principio del bien superior de los estudiantes.	x		x		x		

Observaciones: Existe suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador: Roberto Santiago Bellido García **DNI:** 08883139

Especialidad del validador: Metodología de la investigación **ORCID:** 0000-0002-7169-7680

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

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

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



Docente

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

Anexo 4 Constancia de fiabilidad (prueba piloto)

Para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos de medición se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, que es utilizado para escala politómica, cuya fórmula es:

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

Confiabilidad	
Magnitud	Rango
Muy fuerte	0,90 a 1,00
Fuerte	0,71 a 0,89
Moderada	0,50 a 0,70
Baja	0,01 a 0,49
No es confiable	0,00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Donde:

K: Número de ítems

Si²: Sumatoria de varianzas de los ítems

St²: Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente alfa de Cronbach

Variables	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Trabajo colegiado	24	0.881	Fuerte
Desempeño docente	24	0.933	Muy fuerte

Nota. Elaboración propia

En la prueba piloto, el coeficiente alfa de Cronbach para la variable trabajo colegiado fue 0.881, lo que significa que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad. Asimismo, para la variable desempeño docente el coeficiente indica 0.933 lo que representa que el instrumento cuenta con una muy fuerte confiabilidad. Por tanto, se recomienda su uso para recoger información destinada al capítulo de resultados.

Variable 1: trabajo colegiado

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos	
,881	,890		23	
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	90,6000	64,750	,273	,881
VAR00002	90,5200	65,510	,139	,887
VAR00003	90,1200	63,777	,364	,879
VAR00004	90,4000	61,417	,501	,875
VAR00005	90,9200	61,910	,432	,877
VAR00006	90,2000	62,750	,424	,877
VAR00007	90,5600	61,257	,594	,872
VAR00008	91,1600	61,890	,323	,883
VAR00009	91,0400	63,457	,452	,876
VAR00010	90,7600	62,690	,369	,879
VAR00011	90,2000	61,000	,588	,872
VAR00012	90,4000	61,917	,558	,874
VAR00013	90,4000	59,750	,709	,869
VAR00014	89,9200	64,243	,463	,877
VAR00015	90,6000	61,000	,653	,871
VAR00016	90,4800	61,760	,501	,875
VAR00017	90,4400	62,923	,473	,876
VAR00018	90,2400	64,023	,477	,876
VAR00019	90,2400	63,190	,496	,875
VAR00020	90,7200	61,710	,559	,873
VAR00021	90,5600	62,090	,662	,872
VAR00022	90,1200	61,777	,638	,872
VAR00023	90,6000	63,917	,355	,879

Variable 2: desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos	
,933			27	
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	104,2000	115,853	,875	,926
VAR00002	104,2500	120,408	,555	,931
VAR00003	104,0500	121,524	,650	,929
VAR00004	104,4500	121,839	,626	,930
VAR00005	104,2500	119,776	,656	,929
VAR00006	104,1000	117,253	,670	,929
VAR00007	104,2000	118,800	,765	,928
VAR00008	104,2000	123,116	,649	,930
VAR00009	103,8000	123,116	,540	,931
VAR00010	103,8000	122,484	,588	,930
VAR00011	103,6500	121,818	,647	,930
VAR00012	104,3000	120,853	,715	,929
VAR00013	104,6500	123,608	,391	,933
VAR00014	104,2500	124,829	,554	,931
VAR00015	104,5500	123,103	,575	,930
VAR00016	104,1500	129,187	,077	,936
VAR00017	104,5500	121,734	,523	,931
VAR00018	104,7000	124,116	,357	,933
VAR00019	104,7500	123,039	,350	,934
VAR00020	104,3500	122,871	,524	,931
VAR00021	104,5000	115,421	,651	,930
VAR00022	104,1500	118,871	,724	,928
VAR00023	104,3000	117,800	,683	,929
VAR00024	104,5500	121,629	,598	,930
VAR00025	104,3500	118,029	,705	,928
VAR00026	103,9500	123,103	,436	,932
VAR00027	103,5000	127,211	,331	,933

Anexo 5: Matriz de datos

Variable 1: Trabajo colegiado

N.º	Dimensión 1 Interdependencia Positiva				Dimensión 2 Responsabilidad Individual						Dimensión 3 Habilidades Sociales				Dimensión 4 Interacción social					Dimensión 5 Procesamiento de Grupo				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	
1	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	5	5	5	3	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
8	4	5	5	3	4	3	3	2	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5
9	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3
11	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3
12	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
13	5	3	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
15	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
16	3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
17	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	2	5	2	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
23	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
24	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
25	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5

27	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3
28	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4
29	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
31	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
32	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
33	1	2	3	3	4	4	4	2	3	2	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
36	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
37	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
38	4	5	5	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
39	3	3	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
40	3	4	5	4	4	4	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
45	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
49	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
50	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	3	1	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
52	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
53	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
60	3	3	5	4	3	4	4	5	3	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4

61	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
62	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
63	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
64	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
65	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
66	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
68	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
69	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
70	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

Variable 2: Desempeño docente

Nº	Dimensión 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								Dimensión 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						Dimensión 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.							
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	
1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5
2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	
3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	
6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	
7	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	5	4	
8	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3	3	3	5	
9	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	
10	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	
11	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	
12	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	5	5	3	4	5	5	
13	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	3	4	5	5	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
16	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	
18	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
20	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
21	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	
22	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
25	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	

27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5		
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
30	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5		
31	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5		
32	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5		
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4		
34	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4		
35	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4		
36	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	5	5	3	3	4	5		
37	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5		
38	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	
39	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
40	5	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	
42	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4		
43	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5		
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
47	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
49	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	4	4	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	
51	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4		
52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	
53	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	2	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	
54	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	
55	5	3	3	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	5	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	
59	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
60	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4

61	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
62	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5
63	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5
64	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
65	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
68	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
69	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
70	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	

Anexo 6. Matriz de consistencia

TÍTULO: Trabajo colegiado y desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.							
AUTOR: García Bellido, Vilma							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: PG: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022?</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022</p>	<p>Hipótesis General: HG: El trabajo colegiado y el desempeño en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022 se relacionan significativamente.</p>	Variable 1: Trabajo colegiado				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>Problemas específicos: PE1: ¿Qué relación existe entre la interdependencia positiva en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022? PE2: ¿Qué relación existe entre la responsabilidad</p>	<p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre la interdependencia positiva en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022. OE2: Determinar la relación entre la responsabilidad individual en el trabajo</p>	<p>Hipótesis específicas: HE1: Existe una relación significativa entre la interdependencia positiva en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022. HE2: Existe una relación significativa entre la responsabilidad individual en el</p>	1. Interdependencia Positiva	<ul style="list-style-type: none"> – Establecimiento de objetivos claros y temas de interés. – Disposición y compromiso a participar en el trabajo. 	1-2 3-4	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>Pésimo: 23-59 Regular: 60-85 Bueno: 86-100 Muy bueno: 101-115</p>
			2. Responsabilidad individual	<ul style="list-style-type: none"> – Participación equitativa y constante en todos los integrantes. – Participación individual enriquecedora y del reconocimiento grupal. – Contribución al desarrollo profesional. 	5-6 7-8 9-10		
			3. Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> – Asistencia y responsabilidad en el trabajo colegiado. – Participación dinámica en diálogos y tolerancia en el grupo. 	11-12 13-14		
			4. Interacción	<ul style="list-style-type: none"> – Autoaprendizaje en la interacción y su aplicación. – Compromiso y apoyo mutuo para alcanzar el éxito en común. 	15-16-17 18-19		

individual en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022?	colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.	trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.	5. Procesamiento de Grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Aporte significativo al logro de metas y mejora de las relaciones interpersonales. - Valoración y reflexión de aportes grupales en la mejora de la práctica docente. 	20-21 22-23		
Variable 2: Desempeño docente							
PE3: ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022?	OE3: Determinar la relación entre las habilidades sociales en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022	HE3: Existe una relación significativa entre las habilidades sociales en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Ni
PE4: ¿Qué relación existe entre la interacción en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022?	OE4: Determinar la relación entre la interacción en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022	HE4: Existe una relación significativa entre la interacción en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.	1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve el conocimiento de las características de los estudiantes y sus contextos. - Promueve el conocimiento de los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos. - Planifica y evalúa. 	1, 2, 3 4,5 6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	Malo: 22-51 Medio: 52-81 Bueno: 82-110 Muy bueno: 111-125
PE5: ¿Qué relación existe entre el	OE5: Determinar la relación entre el procesamiento de	HE5: Existe una relación significativa entre el	2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Propicia el clima favorable. - Conduce el proceso de enseñanza. - Evalúa formativamente. 	9,10,11 12,13 14,15	Siempre (5)	
			3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente. - Fomenta el trabajo colaborativo con las familias. - Genera aprendizajes significativos 	16,17 18,19 20-21		
			4. Desarrollo de la	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su labor pedagógica. 	22,23		

<p>procesamiento de grupo en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022?</p>	<p>grupo en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022.</p>	<p>procesamiento de grupo en el trabajo colegiado y el desempeño docente en una institución educativa de Santiago de Surco, 2022</p>	<p>profesionalidad y la identidad docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Propicia el trabajo colegiado. - Muestra compromiso al ejercer su profesión. 	<p>24-25</p> <p>26-27</p>		
---	--	--	--	---	------------------------------	--	--



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Bellido García Roberto Santiago, docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la Universidad César Vallejo Lima Norte asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

"TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO. LIMA, 2022"

del autor Vilma García Bellido, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% 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 el trabajo de investigación / 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.

San Juan de Lurigancho 29 de abril de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: Bellido García, Roberto Santiago	
DNI 08883139	Firma 
ORCID 0000-0002-1417-3477	