



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel
secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Villanueva Romero, Carolina Sandra (orcid.org/0009-0004-0032-3982)

ASESORES:

Dra. Duran Llaro, Kony Luby (orcid.org/0000-0003-4825-3683)

Dr. Mucha Hospinal, Luis Florencio (orcid.org/0000-0002-1973-7497)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

Dedicatoria

A Bertila mi madre, la mujer más fuerte y valiente que conozco. La que me enseñó el verdadero significado del amor incondicional. Gracias mamá, por ser mi inspiración constante y mi roca en los momentos difíciles. Esta tesis está dedicada a ti, como una muestra de gratitud eterna.

A mi hijo Darian que es la razón de mi vida, enseñándome cada día sobre el amor verdadero y desinteresado. Él me ha inspirado y dado la determinación necesaria para perseguir mis sueños con pasión y perseverancia.

Agradecimiento

A Dios, por su guía divina y por darme la fortaleza y sabiduría necesaria para superar obstáculos y alcanzar metas a lo largo de este camino académico.

Mi más profundo agradecimiento a Magno porque su apoyo fué fundamental para el éxito de esta investigación, a los docentes asesores de la Universidad Cesar Vallejo por su dedicación y profesionalismo al guiarme en esta investigación y a todas las personas que han contribuido de manera significativa en la realización de esta investigación.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DURAN LLARO KONY LUBY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023", cuyo autor es VILLANUEVA ROMERO CAROLINA SANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 02 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DURAN LLARO KONY LUBY DNI: 18227474 ORCID: 0000-0003-4825-3683	Firmado electrónicamente por: KDURAN el 15-05- 2024 18:00:32

Código documento Trilce: TRI - 0744166



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLANUEVA ROMERO CAROLINA SANDRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CAROLINA SANDRA VILLANUEVA ROMERO DNI: 20055689 ORCID: 0009-0004-0032-3982	Firmado electrónicamente por: CVILLANUEVAROC el 02-05-2024 22:04:43

Código documento Trilce: TRI - 0744168

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Análisis de la variable “Trabajo colegiado”</i>	27
Tabla 2 <i>Análisis de las dimensiones de la variable “Trabajo colegiado”</i>	28
Tabla 3 <i>Análisis de la variable “Desempeño laboral de docentes”</i>	29
Tabla 4 <i>Análisis de las dimensiones de la variable “Desempeño laboral de docentes”</i>	30
Tabla 5 <i>Relación entre variable “Trabajo colegiado” y variable “Desempeño laboral”</i>	31
Tabla 6 <i>Relación entre la dimensión “Interdependencia positiva” y variable “Desempeño laboral”</i>	32
Tabla 7 <i>Relación entre la dimensión “Responsabilidad Individual” y variable “Desempeño laboral”</i>	32
Tabla 8 <i>Relación entre la dimensión “Habilidades Sociales” y variable “Desempeño laboral”</i>	33
Tabla 9 <i>Relación entre la dimensión “Interacción” y variable “Desempeño laboral”</i>	34
Tabla 10 <i>Relación entre la dimensión “Procesamiento de Grupo” y variable “Desempeño laboral”</i>	34

Índice de figuras

Figura 1 <i>Diagrama de correlación</i>	20
Figura 2 <i>Análisis de la variable “Trabajo colegiado”</i>	27
Figura 3 <i>Análisis de las dimensiones de la variable “Trabajo colegiado”</i>	28
Figura 4 <i>Análisis de la variable “Desempeño laboral de docentes”</i>	29
Figura 5 <i>Análisis de las dimensiones de la variable “Desempeño laboral de docentes”</i>	30

Resumen

El presente estudio, buscó determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023. La metodología es de tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional y transversal, usando el cuestionario en una muestra de 50 docentes de secundaria, en donde se incurrió en el uso de dos instrumentos validados por medio de juicio de expertos, aplicada a un grupo piloto de 20 personas, alcanzando una confiabilidad de 0.831 para el trabajo colegiado y de 0.942 para el desempeño laboral y para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados contrastados haciendo uso del SPSS versión 26.0 y la prueba no paramétrica Rho de Spearman indicaron que se logró demostrar una relación significativa positiva fuerte ($p < 0.050$, valor numérico: 0.673) entre el trabajo colegiado (nivel excelente en un 46.00%) y el desempeño laboral (nivel alto en un 36.00%), mismo comportamiento que se ha mantenido en el análisis de cada una de las dimensiones del trabajo colegiado. Se concluyó que, existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023.

Palabras clave: Trabajo colegiado, desempeño laboral, habilidades sociales, enseñanza.

Abstract

The present study sought to determine the relationship between collegiate work and the work performance of secondary level teachers in educational institutions, Villa Rica 2023. The methodology is of an applied type, non-experimental, correlational and transversal design, using the questionnaire in a sample of 50 secondary school teachers, where the use of two instruments validated through expert judgment was applied to a pilot group of 20 people, reaching a reliability of 0.831 for collegiate work and 0.942 for job performance and descriptive and inferential statistics were used for data analysis. The contrasted results using SPSS version 26.0 and Spearman's non-parametric Rho test indicated that a strong positive significant relationship was demonstrated ($p < 0.050$, numerical value: 0.673) between collegiate work (46.00% excellent level) and work performance (high level at 36.00%), the same behavior that has been maintained in the analysis of each of the dimensions of collegiate work. It was concluded that there is a significant relationship between collegiate work and the job performance of secondary level teachers in educational institutions, Villa Rica 2023.

Keywords: Collegiate work, job performance, social skills, teaching.

I. INTRODUCCIÓN

El significado de la indagación presente se hace patente por su aporte significativo al entendimiento de elementos claves que influyen en el contexto profesional de los educadores del nivel secundario, incidiendo así directamente en la calidad de la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. Este trabajo contó con el potencial investigativo de enriquecer las estrategias de los sistemas educativos y el desenvolvimiento de métodos pedagógicos, que garanticen un proceso de enseñanza excepcional y que esté en consonancia con las exigencias y retos de la era contemporánea (Luque et al, 2022).

En el ámbito global, el Portal EduGlobal ha señalado que diversas naciones están incorporando a sus estrategias de enseñanza el concepto de colaboración entre docentes. Sin embargo, se enfrentan a importantes obstáculos que impiden su efectiva implementación en numerosos centros educativos latinoamericanos. Este fenómeno quedó evidenciado en un estudio realizado a 1529 profesionales de la educación en Chile, donde se descubrió que una mayoría, representada por el 61% de los encuestados, reconoce dificultades con respecto a la colaboración docente, principalmente por la falta de oportunidades para el análisis y la discusión conjunta. Asimismo, un 58.7% expresó que la escasez de momentos para desarrollar adecuadamente las planificaciones de sus clases constituye una barrera significativa (Tafur, 2022).

En cuanto al ámbito nacional, según el Ministerio de Educación (MINEDU) dado a la falta de empoderamiento y capacidad educadora, muchos de los docentes en nuestro país vienen presentando un deficiente desempeño laboral, que se traduce en una mala práctica pedagógica. Además, según una evaluación efectuada por la UNESCO en el 2021 en el Perú, se encontró que el 44.3% de los educandos que participaron en este estudio, han presentado un nivel bajo en cuanto a su aprendizajes y desarrollo de competencias, por ello, analizando las causas de dichos resultados, se encontró que algunas de ellas son el bajo desempeño de los docentes, pero también la carencia de estrategias homogéneas entre los mismos (Rosales, 2022).

Mientras que, en México según un estudio manifestó que, las diversas interpretaciones por parte de los docentes respecto al trabajo colegiado, representa una barrera la cual viene limitando la implementación de actividades colegiadas dentro de las I.E., además a nivel de Latinoamérica, la carencia de este tipo de trabajo colegiado por parte de los docentes tiende a incidir en su desempeño laboral, por lo que se viene observando diferentes desigualdades en el entorno educativo. Asimismo, en nuestro país la realidad del trabajo colegiado es igual a la vista anteriormente, ya que, muchos de los docentes no proporcionan una enseñanza eficaz, con contenidos y proyectos según las necesidades de los educandos, además dado a la falta de capacitaciones es que el desempeño de los docentes también se vio perjudicado de forma significativa (Salinas, 2021).

En la actualidad, la capacidad de enseñanza del profesorado en contextos educativos constituye un asunto crucial a nivel internacional, especialmente en las naciones latinoamericanas. Tan es así que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha resaltado la relevancia de contar con profesionales de la educación altamente capacitados que respalden un aprendizaje inclusivo y justo, promoviendo así la adquisición de conocimientos de manera permanente y sin discriminación alguna. Según la UNESCO en estudio señaló que el contexto educativo posterior a la pandemia mostró que el desempeño de los docentes disminuyó dado a la falta de acceso a recursos educativos y capacitaciones, donde ello alteró el aprendizaje en los educandos significativamente (Zegarra, 2023).

En la localidad de Villa Rica ubicada en Pasco, se observó en varias II.EE. principalmente en el nivel secundario que, muchos de los educandos vienen mostrando un bajo nivel de aprendizaje, siendo una de las causas el deficiente desempeño laboral por parte de los docentes, además se identificó que muchos de estos no desempeñan un trabajo colegiado de calidad, dado que estos no toman acuerdos o establecen estrategias en conjunto a fin de optimizar su desempeño y por ende el aprendizaje escolar. Ante lo señalado, es que en esta indagación se pretende examinar el trabajo colegiado, así como el desempeño laboral por parte de los docentes. Ante lo expuesto, se consideró la siguiente pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023?

En términos teóricos, este estudio contribuyó al corpus académico existente explorando la interrelación entre la cooperación entre pares y la eficacia laboral de los docentes, un área que aún requiere amplia investigación. El conocimiento generado puede fundamentar teorías contemporáneas sobre el trabajo en equipo y su impacto directo en entornos educativos a nivel de secundaria, enriqueciendo las perspectivas interdisciplinarias sobre el fenómeno. La relevancia práctica de este trabajo radicó en su capacidad para generar información que sirva para los demás docentes, en el desarrollo de estrategias de mejora aplicables dentro del contexto de las instituciones educativas de secundaria, estableciendo planes de acción que fomenten prácticas colaborativas que resulten en un incremento significativo en la productividad docente. En lo concerniente a la metodología, se escogió un diseño correlacional que permitió el análisis de la relación entre dos variables, trabajo colegiado, así como el desempeño laboral por parte de los docentes. La recopilación de datos a través de cuestionarios permitió obtener información relevante de los profesores de manera eficiente y estandarizada, permitiendo así el desarrollo estadístico respecto a los datos y la sustentación de hipótesis de investigación con bases sólidas y replicables. Mientras que, para la coyuntura social el estudio del vínculo entre el trabajo colegiado y su desempeño laboral en el nivel secundario resultó imprescindible para identificar mecanismos que potencien la efectividad de los procesos educativos, permitiendo discernir cómo las dinámicas colaborativas inciden en la enseñanza y en la profesionalidad docente, aspectos claves en la actual se buscó mejorar los estándares educativos en Villa Rica.

Mientras que, el objetivo general, es el siguiente: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023. En cuanto a los objetivos específicos, se formularon los siguientes: Determinar la relación entre la interdependencia positiva, responsabilidad individual, habilidades sociales, interacción, el procesamiento de grupo y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023.

Además, la hipótesis general fue la siguiente: Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023 y las hipótesis específicas: 1) Existe

una relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023; 2) Existe una relación significativa entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023; 3) Existe una relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023; 4) Existe una relación significativa entre la interacción y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023; 5) Existe una relación significativa entre el procesamiento de grupo y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes de la investigación, se ha constatado que autores a nivel internacional, nacional y comunal han presentado trabajos que ofrecen base y apoyo para el tema en cuestión.

Es así que a nivel internacional se han considerado los siguientes antecedentes, según Aguirre et al. (2021), fijó como objetivo examinar el trabajo colegiado (TC) frente a sus implicancias. Para ello se desarrolló un estudio cuantitativo, explicativo, transversal, la muestra formada por 17 docentes a quienes se les otorgó un cuestionario a fin de recabar datos. Los resultados exhibieron que, se vienen advirtiendo muchos esfuerzos para instituir este trabajo colegiado, dado que representa un soporte en las I.E., además ayuda a formar relaciones horizontales y a potenciar el liderazgo académico. Por ello se concluyó que, el TC presentó un favor crucial en el ambiente escolar dado que contribuye a optimizar el trabajo colaborativo a través de la reflexión y análisis entre los docentes.

Picón et al. (2020), estableció como objetivo examinar el desempeño laboral, así como la formación de los docentes frente a sus competencias digitales (CD) en pandemia. Se desarrolló una metodología explicativa, cuantitativa, transversal, no experimental, la muestra fue formada por 212 docente, se les consideró la aplicación de un cuestionario con la intención de recabar datos. Los resultados exhibieron que, referido al acompañamiento del aprendizaje, el 42.9% dijo que con frecuencia y el 15.7% siempre; respecto a acompañamiento de los padres frente a las clases virtuales, el 38.7% indicó que con regularidad y el 29% indicó que bastante. Por ello es que se concluyó que, el desempeño por parte de docentes en pandemia contribuyó de manera significativa en el aprendizaje de los educandos por medio de las CD.

Gómez (2023), estableció como meta evaluar la interacción entre la ética profesional docente y la dinámica de colaboración entre pares en un establecimiento educativo. Con este fin, se avanzó en una investigación de carácter explicativo, aplicativo y no experimental, cuantitativo de tipo correlacional. Se conformó una muestra consistente en cien profesionales de la educación, de quienes se obtuvo información a través de la utilización de un cuestionario

específicamente diseñado para este estudio. Los resultados exhibieron que, respecto al nivel de la DE, el 30% dijo que es inadecuado, el 44% adecuado y el 26% manifestó que es muy adecuado; mientras que, referido al TC, el 32% bajo, el 41% manifestó que es medio y el 27% que es alto. Por ello, se concluyó que, entre las variables examinadas sí hubo influencia representativa tras un valor de sigma de 0.000 y un valor correlacional de 0.872.

García (2021), el objetivo general de discernir el modo en que las academias de un centro de bachillerato tecnológico han restituido la dimensión pedagógica del trabajo colegiado, a pesar de la tensión institucional enfocada en lo administrativo. La metodología empleada incluyó la ejecución de entrevistas exhaustivas a ciertos docentes, apoyada en una revisión teórica y la reflexión sobre las experiencias y diálogos generados durante la investigación. En cuanto a los resultados, se desveló que un 25% de las prácticas pedagógicas observadas favorecían de manera significativa la cohesión académica, mientras que las pruebas de correlación de Pearson indicaron una relación positiva moderada ($r = 0.56$; $p < 0.05$) entre el trabajo en academia y el fortalecimiento del sentido pedagógico. Las conclusiones destacaron cómo, independientemente de las presiones normativas, los profesores han formulado tácticas para priorizar lo académico y reivindicar el valor del trabajo colegiado.

Fernández (2021), estableció como objetivo examinar si las habilidades blandas (HB) contribuyen en la mejora del desempeño laboral (DL) en los docentes de una I.E. Para ello se desarrolló una indagación no experimental, cuantitativa, explicativa, transversal, la muestra formada por 26 docentes a quienes se les otorgó un cuestionario con la intención de obtener datos. Los resultados ostentaban que, referente al nivel de las HB, el 17% manifestó que es alto, el 47% que es medio y el 36% que es bajo; mientras que, respecto al nivel del DL, el 35% dijo que es alto, el 38% que es medio y el 27% reveló que es bajo. Por ello es que la indagación concluyó que, las HB sí contribuyeron en la mejora del DL, además la sigma < 0.05 .

Mientras que, como antecedentes nacionales, tenemos el estudio de Monterroso et al. (2023), definió como objetivo examinar el desempeño laboral (DL) de los docentes en pandemia y los efectos en la educación. Para ello se desarrolló un trabajo cualitativo, no experimental, analítico, explicativo, la muestra

estuvo formada por fuentes documentales, en donde para lograr alcanzar se aplicó el análisis documental. Los resultados ostentaron que, el liderazgo directivo representa uno de los factores que inciden en el fortalecimiento del aprendizaje de los educandos con la intención de que estos adquieran un aprendizaje entendible y de calidad. Por ello es que se concluyó que, el desempeño docente presentó efectos claves y positivo en el aprendizaje por parte de los educandos tras los tiempos de pandemia.

Mera et al. (2023), planteó como objetivo examinar el desempeño laboral de los docentes frente a la educación básica regular. Para ello se desarrolló un estudio bibliográfico, cualitativo, no experimental, explicativo, la muestra fue integrada por fuentes documentales de los últimos 14 años, en donde se logró recabar datos por medio del análisis documental. Los resultados exhibieron que, este desempeño sin importar el escenario debe de ser monitoreado con la intención de avalar que está contribuyendo eficazmente con el aprendizaje de los educandos. Por ello es que se concluyó que, el desempeño docente está asociado directamente con el aprendizaje escolar, por lo que representa un rol crucial en el entorno académico.

Gutierrez y Sánchez (2022), fijó como objetivo examinar el trabajo colegiado frente al clima escolar de forma virtual en una I.E. Para ello se trabajó un estudio cualitativo, no experimental, explicativo, analítico, la muestra fue formada por 5 docentes a quienes se les proporcionó una entrevista con la intención de lograr recabar datos. Los resultados exhibieron que, se halló que la comunicación al igual que la motivación representan dos de los factores cruciales no sólo para fortalecer el trabajo colaborativo entre docentes, sino que también accede a conseguir un ambiente favorable entre los mismos y en los educandos. Por ello es que se concluyó que, ambas variables examinadas se complementan a través del desarrollo y práctica de los factores antes mencionados.

Vásquez et al. (2021), establecieron como objetivo examinar la asociación entre desempeño laboral docentes (DLD) frente al liderazgo pedagógico (LP) en las I.E. Se desarrolló una indagación correlacional, explicativa, transversal, cuantitativa, no experimental, la muestra fue integrada por 75 docentes, en donde con la encuesta fue que se logró conseguir datos. Los resultados ostentaron que, el LP mostró relaciones directas y demostrativas con DD administrativo $Rho=0.440$;

con el DD de interrelación $Rho=0.388$; con el DD creativo $Rho= 0.602$; donde ambos presentaron una sigma de 0.000. Por ello se concluyó que, entre las variables existió asociación directa y demostrativa tras alcanzar una $Rho=$ de 0.427 y una sigma de 0.000.

Zegarra et al. (2022), definió como objetivo examinar el trabajo colegiado frente a la contextualización de la planificación de manera no presencial. Desarrolló una metodología no experimental, explicativa, analítica, hermenéutica, la muestra estuvo formada por 5 docentes a quienes se le proporcionó una entrevista a fin de lograr alcanzar datos. Los resultados ostentaban que, el trabajo colegiado desarrollado y puesto en práctica por los docentes contribuye a potenciar el trabajo en equipo, así como a efectuar una buena gestión interna educativa. Por ello es que se concluyó que, en entorno de pandemia el trabajo colegiado resultó crucial para la efectuar la planificación respecto al aprendizaje educativo.

García (2023), fijó como objetivo examinar la asociación entre el trabajo colegiado (TC) frente al desempeño laboral (DL) en un I.E. Para ello se desarrolló una indagación correlacional, descriptiva, no experimental, cuantitativa, la muestra fue formada por 70 docentes, donde se les proporcionó un cuestionario con la intención de lograr obtener datos. Los resultados ostentaban que, referente al nivel del TC, el 15.7% manifestó que es de nivel medio y el 84.3% indicó que es alto; mientras que, respecto al DL, el 15.7% indicó que este es medio y el 84.3% indicó que es alto. Por ello, la indagación concluyó que, entre las variables examinadas sí existió asociación positiva y demostrativa equivalente a una correlación de 0.752 y una sigma de 0.000.

Quispe (2022), definió como objetivo examinar la influencia del trabajo colegiado (TC) frente al desempeño docente (DD) en las I.E. de Quispicanchi. Para ello se efectuó un estudio correlacional, transversal, cuantitativo, aplicativo, deductivo, la muestra formada por 51 docentes a quienes se les otorgó un cuestionario con la intención de lograr alcanzar datos. Los resultados exhibieron que, referente al nivel del TC, el 21.6% indicó que este es pésimo, el 62.7% regular y el 15.7% manifestó que es saludable; mientras que, respecto al DD, el 11.8% indicó que es bajo, el 41.2% manifestó que es medio y el 47.1% señaló que es alto. Por ello, la indagación concluyó que, entre las variables examinadas sí hubo

influencia tras un valor de sigma de 0.017 y un valor correlacional de 0.851.

Flores (2022), fijó como objetivo examinar la influencia entre el trabajo colegiado (TC) frente al desempeño docente en tres I.E. de Calca. Se desarrolló una indagación explicativa, no experimental, correlacional, transversal, explicativa, la muestra formada por 70 docentes a quienes se le proporcionó un cuestionario a fin de lograr obtener datos. Los resultados ostentaban que, referente al nivel del TC, el 11.4% manifestó que es moderado y el 88.6% indicó que es eficiente; mientras que, respecto al nivel del DD, el 5.7% indicó que este es medio y el 94.3% señaló que alto. Por ello, la indagación concluyó que, entre las variables examinadas sí existió influencia positiva y demostrativa tras un valor de sigma de 0.000.

Urbizagástegui (2023), el objetivo central del estudio se enfocó en examinar la conexión entre la colaboración docente y su rendimiento profesional. De naturaleza básica y cuantitativa, la investigación se caracterizó por ser no experimental y de tipo correlacional. Se contó con una muestra de 44 docentes de una institución educativa, quienes proporcionaron datos a través de la respuesta a un cuestionario. Se encontró que, la primera variable estuvo representada mayoritariamente en un nivel regular por un 52,3% y el desempeño docente se encontró en un nivel bueno con un 38%, encontrando un valor de correlación de 0.914 y un $p < 0.050$. Concluyendo que, si hubo una correlación directa entre las dos variables.

Para el caso de los antecedentes locales, Crispin (2021), fijó como objetivo examinar la influencia de la gestión educativa (GE) frente al trabajo colegiado (TC) de los docentes en las I.E. Para ello se efectuó una indagación causal, explicativa, aplicada, cuantitativa, correlacional, la muestra formada por 40 docentes, a estos se les proporcionó un cuestionario con la intención de alcanzar datos. Los resultados exhibieron que, referente al nivel de la GE, el 2.5% mostró un nivel deficiente, el 97.5% eficiente; mientras que, respecto al TC, el 2.5% malo, el 2.5% regular y el 95.0% bueno. Por ello, se concluyó que, entre las variables examinadas sí hubo influencia representativa tras un valor de sigma de 0.032.

Mientras que, para el caso de las bases teóricas, se ha podido sustentar a

las variables, dimensiones y teorías dentro del apartado de análisis:

El trabajo colegiado es una estrategia para mejorar el aprendizaje de los estudiantes que requiere un enfoque de trabajo en equipo organizado, por parte de los docentes. Para lograrlo, es necesario tener un liderazgo compartido que permita tomar decisiones basadas en la reflexión colectiva sobre las experiencias de aprendizaje. Es esencial que este trabajo se realice en un ambiente de cooperación, comunicación, escucha e intercambio, en el que los intereses estén orientados hacia metas y tareas establecidas por todos. Además, es fundamental que la participación sea comprometida y democrática (MINEDU, 2023). El trabajo colegiado asociado con el desempeño laboral se concibe como una práctica sumamente propicia para el mejoramiento continuo de las actividades profesionales dentro de una organización educativa (Fu et al., 2021). Esta estrategia implica la colaboración estrecha entre docentes, en la mira de compartir y analizar prácticas pedagógicas e identificar oportunidades de mejora (Pozas et al., 2023). Al realizar estas acciones conjuntas, los educadores propenden a un enriquecimiento mutuo que repercute sobre la calidad del servicio escolar (Crispin, 2021).

Por otro lado, la colaboración interdisciplinaria permite la integración de habilidades y conocimientos que convergen en la elaboración de proyectos educativos más robustos y significativos (Schultheiss et al., 2023). Este mecanismo de soporte se traduce en un crecimiento profesional y personal que sustenta la consecución de objetivos institucionales, beneficiando así a toda la comunidad educativa (Augustine y Kehinde, 2023). La retroalimentación y el apoyo colectivos se tornan esenciales para afrontar desafíos y fomentar un espacio de respeto y profesionalismo (Olsen y Mason, 2023).

Finalmente, la implementación de un enfoque colaborativo favorece la instauración de un ambiente de confianza entre los participantes, lo cual es imprescindible para la innovación y experimentación en la práctica docente. Estas dinámicas colaborativas contribuyen al desarrollo de estrategias didácticas adaptativas que responden a las necesidades diversificadas de los alumnos, en un marco de mejora continua del proceso educativo. Por consiguiente, se promueve una cultura de colaboración y aprendizaje permanente que se refleja en resultados educativos superlativos (Ren et al., 2022).

La interdependencia positiva en el contexto laboral refiere a la vinculación constructiva entre colegas, favoreciendo un ambiente donde el avance de uno repercute en el beneficio colectivo (Niamul, 2023). Se observa cuando los miembros de un equipo laboral entienden que sus éxitos individuales contribuyen al éxito del grupo y, por ende, fomentan el apoyo mutuo. Este concepto también alienta la colaboración y el establecimiento de metas comunes, lo cual potencia la eficacia del equipo en su conjunto (Fernández, 2021).

Además, la conexión colaborativa fortalece las competencias de cada individuo, pues se promueve el aprendizaje entre pares. Como resultado, cada trabajador se vuelve un recurso valioso para sus compañeros, lo que a su vez incrementa la productividad general de la organización. Se desarrolla así un ciclo virtuoso donde la cooperación es la piedra angular para la mejora continua y el rendimiento superior del equipo laboral (Futterer et al., 2023).

Por último, esta sinergia entre los integrantes de una empresa es un pilar en la cultura organizacional, reforzando la identidad al igual que el compromiso con los objetivos. Esta conexión no solo mejora la motivación y la satisfacción en el trabajo, sino que también minimiza la competencia destructiva, creando un entorno laboral más armónico y propenso al éxito común. En resumen, la interrelación positiva dentro del ámbito profesional es un poderoso motor para la excelencia operativa y el bienestar de los trabajadores (Luque et al., 2022).

La responsabilidad individual que se tiene frente a las tareas y metas en el entorno laboral es crucial para el éxito organizacional. Esta se sustenta en el entendimiento de que cada miembro del equipo debe asumir con seriedad y compromiso las funciones asignadas, asegurando así la efectividad de sus aportes hacia los objetivos comunes (Borah et al., 2019). Cada individuo es, en última instancia, el responsable de la calidad y la puntualidad de sus entregas, lo que refleja su profesionalismo y ética de trabajo (Flores, 2022).

Subsecuentemente, una adecuada gestión de las expectativas profesionales implica no solo la plena realización de las obligaciones propias, sino también la proactividad para con las necesidades del colectivo, proporcionando ayuda cuando otros fragmentos de la entidad lo requieren. La autogestión y el compromiso van de

la mano, formando un circuito de retroalimentación positiva que impulsa tanto la mejora continua personal como la eficiencia empresarial (Liu et al., 2023).

Para culminar, cabe destacar que este principio fundamenta la confianza mutua entre la entidad y sus colaboradores. A través de la autonomía y la responsabilización, el personal no solo mejora su desempeño individual, sino que también potencia el capital humano de la entidad, favoreciendo un clima de desarrollo armónico y constante evolución. Dichas acciones son cimiento de cualquier cultura organizacional que aspire a destacarse en el dinámico mercado actual (Cannon, 2022).

Las habilidades sociales dentro del contexto profesional pueden marcar una diferencia significativa en la eficacia con la que los individuos colaboran y avanzan en sus carreras. Estos atributos, frecuentemente subestimados, son cruciales para el establecimiento de relaciones laborales provechosas, facilitando la comunicación y promoviendo un ambiente armonioso. Los trabajadores que poseen una amplia gama de estas competencias suelen tener una mayor capacidad para resolver conflictos, lo que es indispensable para el mantenimiento del bienestar organizacional (García, 2023).

Además, la competencia para interactuar adecuadamente con colegas y clientes repercute positivamente en la eficacia de los equipos de trabajo. La capacidad para distinguir, así como optimizar las emociones de uno mismo y de los demás, denominada inteligencia emocional, es fundamental en el cumplimiento exitoso de actividades en grupo. Los trabajadores que destacan en este aspecto suelen desempeñar un liderazgo constructivo, incentivando a sus compañeros y favoreciendo la consecución de las metas colectivas de la entidad (Abdul, 2023).

A su vez, la adaptabilidad y el manejo de las interacciones sociales son esenciales en la resolución de problemas y en la toma de decisiones acertadas. Los profesionales que desarrollan y aplican estas aptitudes tienen la facultad de influir positivamente en su entorno laboral, favoreciendo un clima de trabajo constructivo. El impacto de estas competencias en la carrera de un individuo puede observarse en su ascenso dentro de la jerarquía empresarial y en la consecución de sus metas profesionales a largo plazo (Manuti et al., 2022).

La interacción con respecto al rendimiento laboral se refiere a la influencia recíproca que ejercen los miembros de una organización en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades y metas. Se considera un elemento clave para la productividad, dado que el intercambio de datos y la ayuda pueden mejorar significativamente los procesos al igual que la calidad del trabajo final. Está directamente relacionado con el clima organizacional, ya que un entorno propicio fomenta una comunicación abierta que facilita la resolución de problemas y el surgimiento de innovaciones (Gómez, 2022).

Adicionalmente, este concepto engloba la relevancia de la sinergia entre colegas, la cual se manifiesta en el intercambio de experiencias y conocimientos. Se observa que cuando los trabajadores se apoyan mutuamente, no solo se incrementa la satisfacción en el entorno laboral, sino que también se fortalecen las competencias individuales, conduciendo a un mejor desempeño grupal (Vettori et al., 2022).

Finalmente, cabe destacar que la relación presente entre las dinámicas interpersonales y los resultados obtenidos en el trabajo es un área de gran interés para la gestión de recursos humanos. La implementación de estrategias que promueven una interacción positiva es esencial en la búsqueda de optimizar el potencial humano dentro de cualquier institución, pues la capacidad colectiva de adaptación y aprendizaje resulta ser un recurso invaluable en un mercado laboral cada vez más competitivo (Schulze et al., 2023).

El procesamiento de grupo en el ámbito laboral se refiere a la forma en la que las interacciones y la dinámica colectiva influyen en la productividad y eficacia de un equipo de trabajo. Este procesamiento involucra la asignación de tareas, la comunicación entre los miembros y la manera en que se toman decisiones conjuntas, impactando directamente en los resultados obtenidos por la organización (Noor et al., 2023). Es esencial para los líderes comprender y gestionar adecuadamente estas dinámicas para optimizar el rendimiento global del equipo (Quispe, 2022).

Adicionalmente, este enfoque colectivo tiene implicaciones significativas tanto en la motivación como en satisfacción del RR. HH. La colaboración y el apoyo

entre colegas son elementos que fomentan un entorno de trabajo saludable, donde se valora la contribución individual dentro del esquema grupal. Al fortalecer la cohesión interna, las organizaciones no solo mejoran su desempeño, sino que también contribuyen a la retención del talento humano, un factor crucial para la competitividad laboral (Li et al., 2022).

Por último, es fundamental reconocer que la sinergia generada a través de un efectivo procesamiento grupal puede conducir a una mayor innovación y creatividad. Los equipos bien integrados tienden a ser más eficientes en la resolución de problemas y en la formulación de actuales ideas, lo que representa un activo valioso para cualquier entidad que aspire a mantenerse a la vanguardia en su sector. Por ende, las estrategias de gestión deben incluir prácticas que promuevan el trabajo en equipo y maximicen las potencialidades del grupo (Velasco et al., 2023).

La teoría de "comunidades de práctica" propuesta por Etienne Wenger subraya la importancia del aprendizaje colaborativo y la participación en un grupo de profesionales que comparten un interés común como herramienta fundamental para el desarrollo profesional del docente. Esta teoría sostiene que, a través del intercambio de experiencias y conocimientos, se fomenta un ambiente constructivo que promueve el crecimiento individual y colectivo en el ámbito educativo. El trabajo colegiado, según este enfoque, no solo se centra en la planificación conjunta sino también en la reflexión y adaptación constante de las prácticas docentes (Liriano, 2023).

El desempeño laboral docente se define como las habilidades y capacidades profesionales que se demandan y esperan que los docentes alcancen con el objetivo de desarrollar las competencias necesarias en los estudiantes, teniendo en cuenta el nivel educativo en el que se encuentren (Minedu, 2022). El desempeño laboral docente se evalúa mediante una serie de criterios que abarcan su conocimiento en la materia, su capacidad para fomentar el aprendizaje y su destreza en la gestión del aula (Guse et al., 2023). Se considera un factor crucial en la calidad educativa, influenciando directamente en los resultados académicos de los alumnos. Además, incluye la habilidad del docente para planificar, ejecutar y evaluar sus estrategias de enseñanza, así como su disposición para actualizarse y

adaptarse a las nuevas metodologías educativas (Ramírez, 2022).

Adicionalmente, la efectividad en el aula involucra las interacciones que el docente establece con sus estudiantes, colegas y la comunidad educativa en general. Estas relaciones son cruciales, pues un clima positivo y colaborativo contribuye a un entorno de aprendizaje enriquecedor. La innovación pedagógica y la inclusión de técnicas didácticas adecuadas también son aspectos esenciales que se consideran al evaluar esta competencia profesional (Holscher et al., 2023).

Por último, es importante destacar que la productividad pedagógica no se mide solo en términos de los logros académicos de los estudiantes, sino también en el compromiso del educador respecto a su propio progreso profesional. Esto se refleja en la participación en programas de formación continua, investigación y la aplicación de dichos conocimientos para mejorar su práctica docente y, por consiguiente, influir positivamente en el proceso educativo (Suryanto et al., 2022).

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes representa a las estrategias y actividades diseñadas para facilitar la adquisición de conocimientos. Es imperativo que los educadores elaboren planes que sean inclusivos y consideren múltiples estilos de enseñanza para llegar a un alumnado diverso. Se enfoca en crear un ambiente propicio en el aula que promueva la curiosidad intelectual y motive a los educandos a participar activamente en su proceso formativo (Richter et al., 2022). Esta preparación abarca no solo el contenido académico, sino también el desarrollo de habilidades socioemocionales que son fundamentales para el aprendizaje significativo (Rosales, 2022).

Además, esta iniciativa fomenta el análisis introspectivo de las técnicas pedagógicas utilizadas, instigando constantemente a que los docentes se capaciten y actualicen en metodologías innovadoras. A través de ello, se espera que los educadores puedan impartir sus lecciones de manera que resuene efectivamente en su audiencia. El empleo de tecnologías educativas y herramientas digitales representa una parte crucial en esta era, al proporcionar experiencias de aprendizaje enriquecedoras y adaptativas a las necesidades actuales del alumnado (Sadeghi et al, 2021).

Por último, es menester que las instituciones educativas promuevan el

desarrollo profesional continuo del personal docente, pues esto presenta un directo impacto frente a la calidad educativa. Los talleres, seminarios y cursos de actualización son piezas claves en la consolidación de una base docente que pueda atender desafíos contemporáneos en la educación. Así, cada educador se convierte en un agente de cambio, con la capacidad de impulsar una enseñanza efectiva que permita a los educandos no solo acumular conocimiento, sino también aplicarlo en diversos contextos de su vida cotidiana (Ndung'u et al., 2023).

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes está orientada hacia la facilitación del conocimiento y habilidades de los discentes. A través de este proceso, se promueve un ambiente en el que cada estudiante puede integrar nueva información de manera significativa, relacionando los contenidos con sus experiencias previas (Elsahoryi et al., 2022). Los educadores desempeñan un rol crucial, diseñando estrategias didácticas que estimulan la curiosidad intelectual y la capacidad de análisis crítico en sus alumnos. Se valora la diversidad de estilos de aprendizaje y se enfatiza en la importancia de adaptar los métodos de enseñanza para atender a las necesidades individuales (Salinas, 2021).

Por consiguiente, se hace hincapié en las competencias cognitivas que van más allá del conocimiento memorístico. Los métodos de enseñanza se estructuran de modo tal que fomentan la autonomía en cuanto al proceso de aprender a instruirse (Bullini et al, 2023). Este abordaje facilita que los educandos no solo adquieran información, sino que también desarrollen la capacidad de aplicarla en contextos diversos, promoviendo el pensamiento crítico y la solución creativa de problemas (Admiraal y Kittelsen, 2023).

Finalmente, resulta imperativo evaluar la eficacia de los enfoques pedagógicos empleados, asegurándose de que contribuyan efectivamente al aprendizaje significativo. Las evaluaciones deben ser diseñadas no solo para medir el conocimiento adquirido, sino también para proporcionar retroalimentación constructiva que refuerce el aprendizaje continuo (Setiawan et al., 2021). La meta de la educación es preparar a los estudiantes para que puedan enfrentar los retos futuros con confianza y competencia, adaptándose a un mundo que cambia de manera constante (Zakariya et al., 2020).

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad dentro de las I.E., que incluye tanto a directivos, docentes, estudiantes como a representantes de la comunidad, es un pilar clave para el fortalecimiento de dichas entidades (Owan et al., 2022). Esta sinergia permite la convergencia de distintas visiones en miras de un objetivo común: la mejora continua de la calidad escolar. Se enfatiza así la relevancia de un enfoque inclusivo, que considera la diversidad de aportes y perspectivas en la gestión escolar (Tafur, 2022).

Posteriormente, es vital abordar cómo esta cooperación no solo beneficia la vida interna del centro educativo, sino que además se entrelaza con las necesidades y expectativas de la localidad en la que se inserta (Usabiaga et al., 2022). La vinculación con el entorno posibilita la creación de proyectos de impacto social, que potencian el aprendizaje significativo y promueven el desarrollo comunitario. Se promulga, de esta manera, una educación que trasciende las paredes del aula y se erige como un catalizador para el progreso local (Linden et al., 2023).

Finalmente, cabe resaltar que la apertura de espacios de diálogo y colaboración fortalece la responsabilidad colectiva y la cultura democrática dentro del ámbito educativo (Incecay y Dikilitas, 2022). Esta gestión participativa refuerza la idea de que la educación representa una tarea simultánea, y fortifica la relación entre la institución y sus actores, fomentando el sentido de pertenencia y compromiso hacia el bienestar y éxito educativo. Por ende, estas prácticas deben ser valoradas como un componente crucial para el desarrollo sostenible de las sociedades (Asim et al., 2022).

El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente consiste en un proceso continuo y reflexivo en el que los educadores perfeccionan sus habilidades, conocimientos y valores dentro del ámbito pedagógico (Janssen et al., 2021). Este avance se caracteriza por la asimilación de experiencias prácticas y teóricas que confluyen para mejorar la práctica educativa. Los docentes, a través de su trayectoria, incorporan nuevas estrategias y técnicas que responden a las demandas cambiantes de su entorno educativo, permitiéndoles ser más efectivos en el fomento del aprendizaje (García, 2021).

A su vez, este proceso está influenciado por la interacción con colegas y la participación en comunidades de aprendizaje. Estos espacios de colaboración contribuyen al fortalecimiento de la identidad de los educadores y a su sentido de pertenencia dentro del ámbito profesional (Horwood et al., 2022). La autoevaluación y la retroalimentación son fundamentales, ya que promueven una mejora continua y la adaptación a nuevas situaciones educativas, enriqueciendo así la experiencia docente (Akbar et al., 2022).

Finalmente, la consolidación de la identidad profesional docente trasciende la obtención de competencias y se arraiga en la creación de un compromiso ético y una vocación de servicio (Fayez et al., 2022). Los educadores desarrollan un sentido de responsabilidad hacia sus estudiantes y la sociedad, asumiendo su rol como agentes de cambio y modelos a seguir. Este compromiso se ve evidenciado en la calidad de la educación impartida y en la capacidad de influir positivamente en las generaciones futuras (Boyer et al., 2022).

En el campo de la educación, la teoría de la "Autoeficacia Docente" desarrollada por Albert Bandura ofrece un marco significativo para comprender el desempeño del profesorado. Esta teoría sostiene que las creencias de los educadores en sus propias capacidades para enseñar eficazmente son cruciales para su rendimiento dentro del aula. Según Bandura, un mayor nivel de autoeficacia se asocia con un enfoque más dinámico y persistente ante los desafíos educativos, lo que lleva a una mayor efectividad pedagógica y mejoramiento continuo de las prácticas docentes (Rojas y Nail, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es aplicada debido a que se enfoca en utilizar una serie de métodos con el fin de alcanzar metas concretas y recopilar datos e información pertinente para respaldar la problemática que se está abordando (CONCYTEC,2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El abordaje metodológico para utilizarse fue de índole no experimental, transversal y correlacional, y se justificó del siguiente modo:

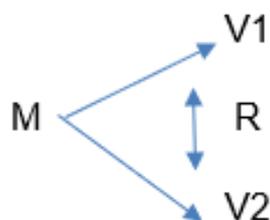
Se seleccionó un diseño no experimental debido a que no se intervinieron ni se alteraron las condiciones naturales bajo las cuales se observaron las variables en cuestión. Hernández et al. (2018) explican este tipo de estudio como aquel que se abstiene de manipular las variables de interés, enfatizando en su observación y análisis más que en su manipulación o control experimental.

En cuanto a su carácter transversal, la investigación se caracterizó por la aplicación de un instrumento de obtención de datos, específicamente un cuestionario, en un momento único, con el objetivo de efectuar dicha recolección en una sola instancia temporal. Según Hernández et al. (2018), esta metodología prescinde de tratar el tiempo como variable y, en cambio, se concentra en una evaluación puntual o singular.

Respecto a la correlación, el estudio asoció el nivel de interacción o relación existente entre distintas variables. Los autores Hernández et al. (2018) destacan que este accede discernir la influencia recíproca o el vínculo entre dos o más elementos dentro de un contexto específico.

Figura 1

Diagrama de correlación



Dónde:

M = Muestra de estudio

V1 = Trabajo colegiado

V2 = Desempeño laboral docente

R: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo colegiado

Definición conceptual: Es una estrategia para mejorar el aprendizaje de los estudiantes que requiere un enfoque de trabajo en equipo organizado, por parte de los docentes. Para lograrlo, es necesario tener un liderazgo compartido que permita tomar decisiones basadas en la reflexión colectiva sobre las experiencias de aprendizaje. Es esencial que este trabajo se realice en un ambiente de cooperación, comunicación, escucha e intercambio, en el que los intereses estén orientados hacia metas y tareas establecidas por todos. Además, es fundamental que la participación sea comprometida y democrática (MINEDU, 2023).

Definición operacional: El trabajo colegiado implica una interdependencia positiva, donde la responsabilidad individual y las habilidades sociales fueron fundamentales para facilitar una interacción efectiva entre los miembros del equipo y lograr los objetivos establecidos, fue medido con un cuestionario tipo escala de Likert.

Indicadores:

- Comunica con claridad las metas y tareas comunes sobre temas de interés para el trabajo colegiado.

- Distingue los esfuerzos y responsabilidades que cada miembro del grupo asumirá para el logro de las metas.
- Revisa el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado.
- Promueve la participación activa e individual para el reconocimiento grupal.
- Contribuye sus experiencias en el trabajo colegiado para desarrollo profesional.
- Asiste de manera puntual a las reuniones de trabajo colegiado.
- Participa de forma dinámica en diálogos y tolerancia en el grupo.
- Promueve el autoaprendizaje para la interacción en grupo.
- Aplica lo que aprende en la reunión colegiada.
- Ejerce compromiso para alcanzar el éxito en común.
- Muestra disponibilidad y apoyo mutuo.
- Aporta significatividad al logro de metas y mejora de las relaciones interpersonales.
- Valora los aportes grupales para la mejora de la práctica docente y reflexiona sobre los resultados.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral docente

Definición conceptual: El desempeño laboral docente se define como las habilidades y capacidades profesionales que se demandan y esperan que los docentes alcancen con el objetivo de desarrollar las competencias necesarias en los estudiantes, teniendo en cuenta el nivel educativo en el que se encuentren. (Minedu, 2022).

Definición operacional: El desempeño laboral docente se centra en la preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a través de la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad y la

identidad docente. Todo ello con el objetivo de garantizar una educación de calidad que contribuya al desarrollo integral de los estudiantes y a su participación responsable en la comunidad, fue medida con un cuestionario tipo escala de Likert.

Indicadores:

- Promueve el conocimiento de las características de los estudiantes y sus contextos.
- Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos.
- Planifica la enseñanza para garantizar la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles.
- Evalúa la planificación curricular para garantizar la eficacia y mejorar constantemente los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- Promueve un clima favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad para formar ciudadanos críticos e interculturales.
- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica.
- Evalúa permanentemente el aprendizaje para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes teniendo en cuenta las diferencias individuales y el enfoque formativo.
- Participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.
- Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad.
- Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da

cuenta de los resultados.

- Reflexiona sobre su labor pedagógica y experiencia institucional.
- Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
- Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Estuvo representada por un total de 99 docentes de dos entidades educativas de Villa Rica. Hernández et al. (2018), resaltan que el número de sujetos susceptibles de análisis representa una porción considerable de la población total, lo cual beneficia las etapas de elección y examen en la indagación.

Criterios de inclusión: Docentes de secundaria que formen parte del ámbito de estudio planteado de manera previa.

Criterios de exclusión: Docentes que muestren poco interés por formar parte de la investigación.

3.3.2. Muestra

Es parte representativa de la población o universo en el que se llevará a cabo la investigación haciendo uso de fórmulas lógicas (Hernández et al., 2019).

Estuvo conformada por 50 docentes de secundaria de dos IIEE de Villa Rica.

3.3.3. Muestreo

Fue no probabilístico por conveniencia, Hernández et al. (2018), sostienen que optar por una muestra no probabilística se justifica por la ausencia de un cálculo estadístico en su selección, ya que el investigador la elige basándose en la disponibilidad o la relevancia de los datos que están a su disposición.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo compuesta por los docentes de las entidades de estudio seleccionadas de forma previa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La utilización de la encuesta se efectuó con la meta de recabar información pertinente a un ámbito de estudio delimitado. De acuerdo con Hernández et al. (2018), resulta crucial la elaboración de preguntas estratégicamente diseñadas que contribuyan a una interpretación exacta del fenómeno objeto de estudio.

Instrumento: Se diseñó un cuestionario que incluyó 23 ítems enfocados en el "Trabajo colegiado" y otros 31 referentes a "Desempeño laboral", aplicando en ambos casos una escala de tipo ordinal (Likert). Hernández et al. (2018), señalan que es imprescindible abordar ciertas cuestiones específicas a fin de esclarecer o resguardar una situación real. Los participantes del estudio tuvieron la responsabilidad de responder dichas interrogantes basados en su conocimiento y percepción del asunto en cuestión.

Validación: Hernández et al. (2018), lo conceptualizan como el proceso que se encargó de demostrar la calidad en un determinado instrumento de estudio, con la finalidad de incurrir en autores o expertos que puedan sostener o garantizar esta, desde su punto de vista o evaluación. Cabe reconocer que, cada uno de los tres especialistas (Dr. Rubi Abad Anaya Álvarez, Mg. Magno Fermín Zenitagoya Bustamante y Mg. Edgar Edwin Zubilete Rivera) han dado conformidad de calidad de cada uno de los instrumentos correspondientes a las variables: trabajo colegiado y desempeño laboral, con condiciones de nivel alto.

Confiabilidad: Hernández et al. (2018), argumentan que la confiabilidad de los instrumentos utilizados durante la captura de datos se verificará mediante cifras numéricas derivadas de técnicas estadísticas. Consecuentemente, se realizó un cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, a fin de validar la fiabilidad respecto a los métodos utilizados para la obtención de los datos. Los valores obtenidos en este análisis superan el umbral de aceptación convencional de 0.70, en donde se obtuvo una confiabilidad buena de 0.831 para el trabajo colegiado y una confiabilidad

excelente de 0.942 para el desempeño laboral.

3.5. Procedimientos

Fue de suma importancia que el investigador establezca la comunicación necesaria y obtenga la autorización de la entidad a estudiar para así garantizar el acceso a los colaboradores que fueron parte del estudio y asegurar su colaboración activa en la investigación. Fue esencial que las interacciones con los colaboradores se realicen de manera anónima, procurando la privacidad de la información recabada sin incluir identificativos personales. Además, fue crucial que las cuestiones formuladas guarden una relación directa con el tema de investigación a tratar.

Resultó conveniente destacar que la realización de la encuesta debe requerir no más de 15 minutos y que la compilación de los datos recogidos se efectuó inicialmente en el programa Excel, para luego ser transferidos al software estadístico SPSS V 26.00, con el objetivo de cumplir con las metas propuestas para la indagación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para dar respuesta a las interrogantes planteadas, se hizo uso de la estadística descriptiva, que permitió exponer la información recolectada a través de porcentajes y frecuencias. Esta técnica permitió una interpretación y evaluación más accesible, tanto de los elementos aislados como de las categorías que representan. Complementariamente, se recurrió a la estadística inferencial (Rho de Spearman) para establecer la relación entre los componentes analizados, de modo que una probabilidad de error tipo I (alfa) menor a 0.050 confirmó la existencia del vínculo entre ellos.

3.7. Aspectos éticos

Durante el transcurso de la indagación, fue crucial que se trate con respeto constante a los participantes, garantizándoles la libertad de responder sin presiones y protegiendo su anonimato al no consignar información personal. Igualmente, se debió asegurar la protección y la fidelidad de los datos recabados para conservar la rigurosidad científica de la investigación. Asimismo, el investigador estuvo

obligado a reconocer las contribuciones de otros estudios de manera ética, siguiendo los lineamientos del estilo APA y recurriendo al parafraseo cuidadoso al momento de incorporar citas en el documento.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

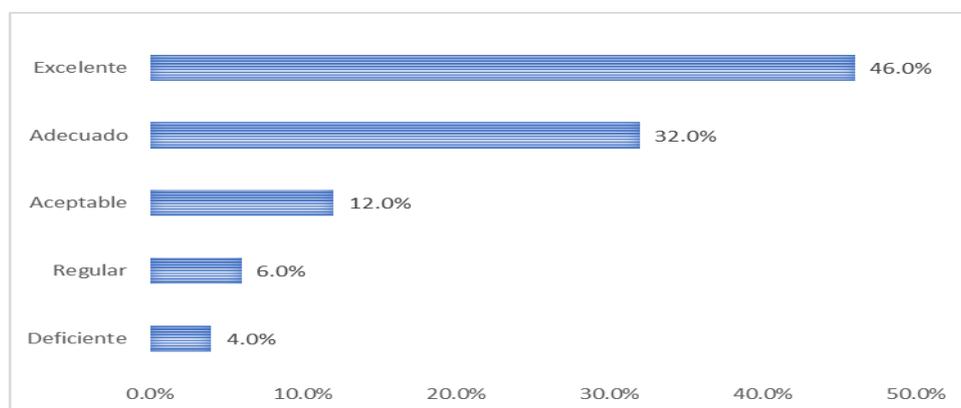
Análisis de la variable “Trabajo colegiado”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	4%
Regular	3	6%
Aceptable	6	12%
Adecuado	16	32%
Excelente	23	46%
Total	50	100%

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Figura 2

Análisis de la variable “Trabajo colegiado”



Nota: Procesado en Excel

Nota:

Al analizar los resultados de la tabla 1 y figura 2 se observa que, de un total de 50 participantes, el 46% de los docentes, es decir, 23 personas en total, consideran que el trabajo colegiado tiene un nivel excelente, por otro lado, un 32% de los docentes, equivalente a 16 personas, opinan que esta variable tiene un nivel adecuado, mientras que 6 docentes que equivalen a un 12% opinan que dicha variable está en un nivel aceptable, pero aún existe un porcentaje mínimo de docentes (4% deficiente y 6% regular) que no ponen en práctica este tipo de trabajo a nivel educativo. Esto puede tener un impacto negativo en su desempeño laboral, así como en el aprendizaje de los educandos.

Tabla 2

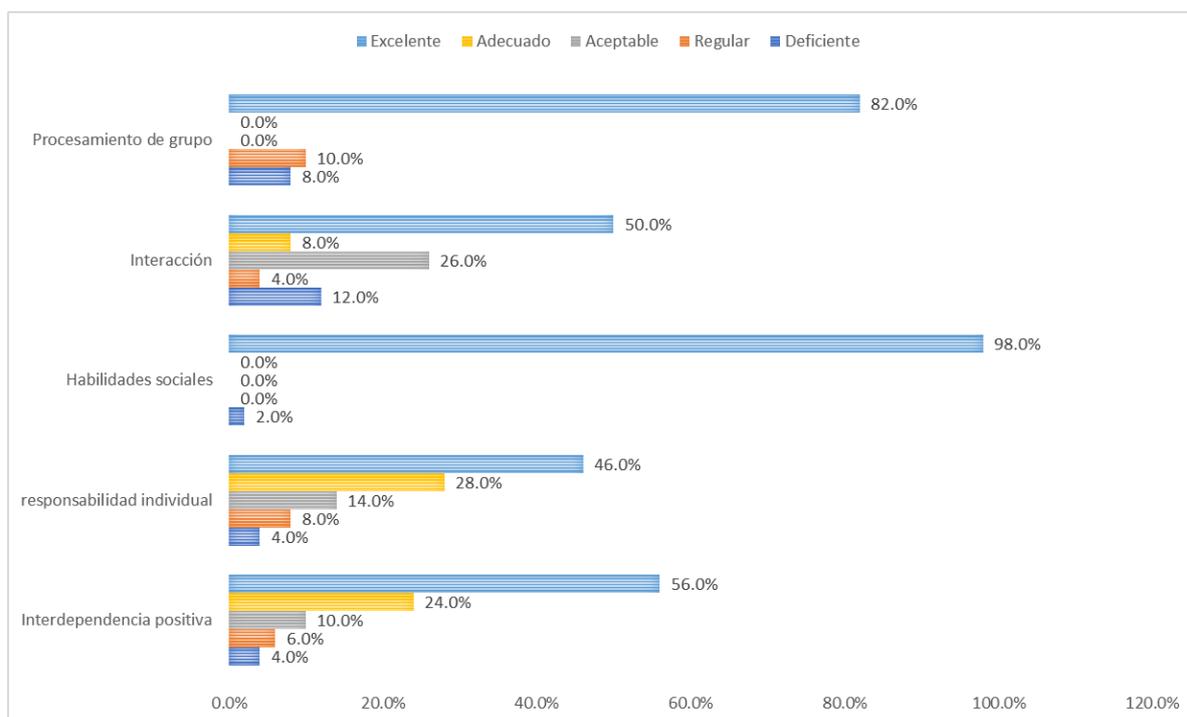
Análisis de las dimensiones de la variable “Trabajo colegiado”

Niveles	Interdependencia positiva		Responsabilidad individual		Habilidades sociales		Interacción		Procesamiento de grupo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	2	4%	2	4%	1	2%	6	12%	4	8%
Regular	3	6%	4	8%	0	0%	2	4%	5	10%
Aceptable	5	10%	7	14%	0	0%	13	26%	0	0%
Adecuado	12	24%	14	28%	0	0%	4	8%	0	0%
Excelente	28	56%	23	46%	49	98%	25	50%	41	82%
Total	50	100%	50	100%	50	100,0	50	100,0	50	100%

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Figura 3

Análisis de las dimensiones de la variable “Trabajo colegiado”



Nota: Procesado en Excel

Nota:

Al analizar los resultados de la tabla 2 y figura 3 se observa que, de un total de 50 participantes, existió un nivel excelente en la interdependencia positiva con una representación del 56.00%, en coherencia con una cantidad de 28 docentes, mismo comportamiento que se ha tenido para el caso de la responsabilidad individual, en donde el valor representativo fue del 46.00% en el nivel excelente con una cantidad de 23 docentes que lo han representado. No dejando de lado a la

dimensión habilidades sociales en un nivel excelente con representación del 98.00% (49 docentes), tendencia que se ha mantenido en la dimensión interacción en un 50.00% (25 docentes) y la dimensión procesamiento de grupo en un 82.00% (41 docentes), lo que ha invitado a que se pueda confirmar un esfuerzo sostenido por parte del personal docente en cuanto a la responsabilidad que estos demuestran con su accionar, dejando de lado el trabajo individual y buscando la comunicación y procesamiento grupal, con la finalidad de alcanzar una comunicación sostenida que pueda traer buenos resultados en el ámbito laboral.

Tabla 3

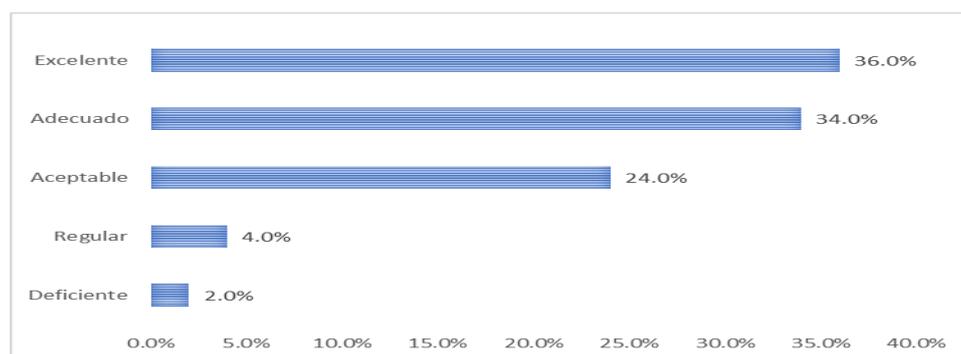
Análisis de la variable “Desempeño laboral de docentes”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2%
Regular	2	4%
Aceptable	12	24%
Adecuado	17	34%
Excelente	18	36%
Total	50	100%

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Figura 4

Análisis de la variable “Desempeño laboral de docentes”



Nota: Procesado en Excel

Nota:

Al analizar los resultados de la tabla 3 y figura 4 se observa que, de un total de 50 participantes, el 36% de los docentes, es decir, 18 personas en total, consideran que el desempeño laboral tiene un nivel excelente, por otro lado, un 34% de los docentes, equivalente a 17 personas, opinan que esta variable tiene un

nivel adecuado, mientras que 12 docentes que equivalen a un 24% opinan que dicha variable está en un nivel aceptable, pero aún existe un porcentaje mínimo de docentes (2% deficiente y 4% regular) que no desarrollan con efectividad y eficacia cada una de sus tareas designadas. Esto puede tener un impacto negativo no sólo en su desempeño laboral, sino que ello también tiende a repercutir en el aprendizaje y enseñanza de los educandos.

Tabla 4

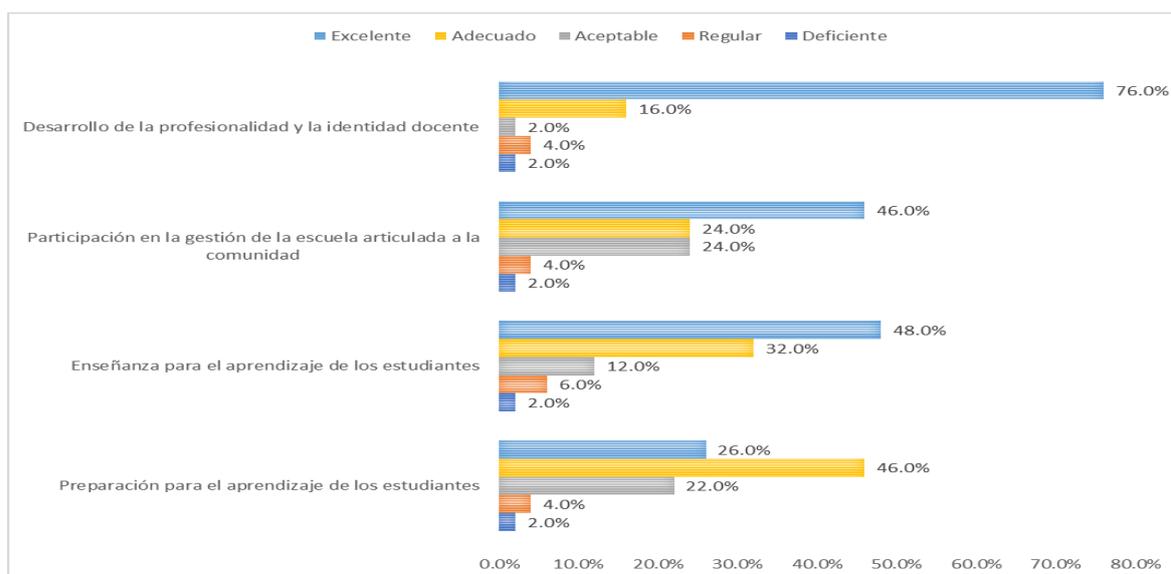
Análisis de las dimensiones de la variable “Desempeño laboral de docentes”

Niveles	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	%
Deficiente	1	2%	1	2%	1	2%	1	2%
Regular	2	4%	3	6%	2	4%	2	4%
Aceptable	11	22%	6	12%	12	24%	1	2%
Adecuado	23	46%	16	32%	12	24%	8	16%
Excelente	13	26%	24	48%	23	46%	38	76%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Figura 5

Análisis de las dimensiones de la variable “Desempeño laboral de docentes”



Nota: Procesado en Excel

Nota:

Al analizar los resultados de la tabla 4 y figura 5 se observa que, de un total

de 50 participantes, la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes alcanzó un nivel adecuado en un 46.00% con una representación de 23 docentes, comportamiento que no ha sido seguido por el resto de las dimensiones, en las cuales se ha encontrado un nivel excelente, en un 48.00% (24 docentes) en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en un 46.00% (23 docentes) en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y en un 76.00% (38 docentes) en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, condición que ha confirmado la posibilidad de alcanzar un desempeño laboral óptimo por medio de esfuerzos centrados en la preparación y formulación de sesiones de aprendizaje de calidad, sobre las cuales se pueda proliferar el desarrollo profesional y la mejora en la gestión docente.

4.2 Análisis Inferencial

Prueba de Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023

Tabla 5

Relación entre variable “Trabajo colegiado” y variable “Desempeño laboral”

		Desempeño laboral
Trabajo colegiado	Rho de Spearman	0.673**
	Sigma	0.000
	N	50

Nota: ** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Nota:

El coeficiente rho de Spearman hallado es $r_s = 0.673$ con una significación bilateral de $p = 0.000$ y $p < 0.01$ por lo tanto este resultado es estadísticamente significativo, esta relación admite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a) a un nivel de confianza del 99%. Así mismo, se determina que la relación entre trabajo colegiado y desempeño laboral de docentes es positiva fuerte, demostrando con ello el objetivo general.

Prueba de Hipótesis específico 1

Ha: Existe una relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023.

Tabla 6

Relación entre la dimensión “Interdependencia positiva” y variable “Desempeño laboral”

		Desempeño laboral
Interdependencia positiva	Rho de Spearman	0.416*
	Sigma	0.003
	N	50

Nota: * La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Nota:

El coeficiente rho de Spearman hallado es $r_s = 0.416$, acompañado de un nivel de significancia bilateral de $p = 0,003$ y $p < 0.05$ lo cual confirmó la importancia estadística del coeficiente identificado, esta relación admite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a) a un nivel de confianza del 95%. Asimismo, conforme al criterio de interpretación utilizado, este coeficiente reveló la existencia de una correlación positiva moderada entre *la dimensión “Interdependencia positiva” y variable “Desempeño laboral*, demostrando el objetivo específico 1.

Prueba de Hipótesis específico 2

Ha: Existe una relación significativa entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023.

Tabla 7

Relación entre la dimensión “Responsabilidad Individual” y variable “Desempeño laboral”

		Desempeño laboral
Responsabilidad Individual	Rho de Spearman	0.693**
	Sigma	0.000
	N	50

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Nota:

El coeficiente rho de Spearman hallado es $r_s = 0.693$, acompañado de un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$ y $p < 0.01$, esta relación admite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a) a un nivel de confianza del 99%. Asimismo, conforme al criterio de interpretación utilizado, este coeficiente reveló la existencia de una correlación positiva fuerte entre *la dimensión “Responsabilidad Individual”* y variable *“Desempeño laboral”*, demostrando el objetivo específico 2.

Prueba de Hipótesis específico 3

Ha: Existe una relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023.

Tabla 8

Relación entre la dimensión “Habilidades Sociales” y variable “Desempeño laboral”

		Desempeño laboral
Habilidades Sociales	Rho de Spearman	0.556**
	Sigma	0.000
	N	50

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Nota:

El coeficiente rho de Spearman hallado es $r_s = 0.556$, acompañado de un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$ y $p < 0.01$, esta relación admite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a) a un nivel de confianza del 99%. Asimismo, conforme al criterio de interpretación utilizado, este coeficiente reveló la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión *“Habilidades Sociales”* y variable *“Desempeño laboral”*, demostrando el objetivo específico 3.

Prueba de Hipótesis específico 4

Ha: Existe una relación significativa entre la interacción y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023

Tabla 9*Relación entre la dimensión “Interacción” y variable “Desempeño laboral”*

		Desempeño laboral
Interacción	Rho de Spearman	0.512**
	Sigma	0.000
	N	50

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Nota:

El coeficiente rho de Spearman hallado es $r_s = 0.512$, acompañado de un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$ y $p < 0.01$, esta relación admite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a) a un nivel de confianza del 99%. Asimismo, conforme al criterio de interpretación utilizado, este coeficiente reveló la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión “Interacción” y variable “Desempeño laboral”, demostrando el objetivo específico 4.

Prueba de la Hipótesis específico 5

Ha: Existe una relación significativa entre el procesamiento de grupo y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023

Tabla 10*Relación entre la dimensión “Procesamiento de Grupo” y variable “Desempeño laboral”*

		Desempeño laboral
Procesamiento de Grupo	Rho de Spearman	0.524**
	Sigma	0.000
	N	50

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Nota

El coeficiente rho de Spearman hallado es $r_s = 0.524$, acompañado de un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$ y $p < 0.01$, esta relación admite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a) a un nivel de confianza del 99%. Asimismo, conforme al criterio de interpretación utilizado, este coeficiente reveló la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión “Procesamiento de Grupo” y variable “Desempeño laboral”, demostrando el objetivo específico 5.

V. DISCUSIÓN

Referente al **objetivo general**, los hallazgos revelaron una correlación significativa y positiva entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral del cuerpo docente de secundaria en las escuelas de Villa Rica. Esto se constató al obtener un notable valor sigma de absoluta relevancia estadística, es decir, 0.000, y una apreciable tasa de correlación de 0.673. Del mismo modo, estos resultados coincidieron con la indagación presentada por **García (2023)** quien a partir de sus resultados concluyó que, el trabajo colegiado (TC) por parte de los docentes se asoció directamente con el desempeño laboral (DL) en una I.E. dado que obtuvo un valor de sigma de 0.000 y un valor correlacional equivalente a 0.752; además señaló que, concerniente al nivel del TC, el 15.7% manifestó que es de nivel medio y el 84.3% indicó que es alto; mientras que, respecto al DL, el 15.7% indicó que este es medio y el 84.3% indicó que es alto. Asimismo, también concordó con la indagación presentada por **Quispe (2022)** quien por medio del alcance de sus resultados concluyó que, el trabajo colegiado (TC) se vinculó directamente con el desempeño de los docentes (DD), donde el valor de sigma resultó ser de 0.017 y el valor correlacional fue de 0.851; además señaló que, referente al nivel del TC, el 21.6% indicó que este es pésimo, el 62.7% regular y el 15.7% manifestó que es saludable; mientras que, respecto al DD, el 11.8% indicó que es bajo, el 41.2% manifestó que es medio y el 47.1% señaló que es alto.

Igualmente, también existió relación con la indagación expuesta por **Flores (2022)**, quien por medio de sus resultados logró concluir que, el trabajo colegiado de los educadores se asoció demostrativamente con el desempeño docente, dado que se logró un valor de sigma de 0.000; además señaló que, referente al nivel del TC, el 11.4% manifestó que es moderado y el 88.6% indicó que es eficiente; mientras que, respecto al nivel del DD, el 5.7% indicó que este es medio y el 94.3% señaló que alto. Frente a ello, es que las indagaciones expuestas resultaron ser similares a los resultados obtenidos, además evidenció cuán importante es que los docentes trabajen de forma colaborativa para potenciar las falencias educativas y buscar resultados eficientes para la institución y que éstos fortalezcan su trabajo educativo. Lo expuesto fue fundamentado teóricamente por Fu et al. (2021) quienes definieron que, el trabajo colegiado representa el trabajo colectivo desarrollado con

la intención de fortalecer la comunidad laboral. Mientras que, Guse et al. (2023) indicó que, desempeño docente es la capacidad y actitud laboral de un colaborador respecto a sus funciones laborales.

En cuanto al objetivo específico 1, la investigación determinó la existencia de una vinculación sustancial y directa entre la interdependencia positiva y el desempeño laboral de los docentes de secundaria en instituciones educativas, evidencia que se sostiene en el logro de un valor de sigma de 0.003 y una significativa magnitud correlacional de 0.416. Del mismo modo, estos resultados concordaron con la indagación presentada por **Urbizagástegui (2023)** quien por medio de sus resultados logró concluir que, el trabajo colegiado por parte de los docentes se asoció directamente con el desempeño docente, dado que se logró alcanzar un valor de sigma que resultó inferior a 0.05 y un valor correlacional de 0.914, además manifestó que, respecto al nivel del TC, el 52.3% indicó que este es regular; mientras que, referente al nivel del DD, el 38% indicó que este es bueno. Igualmente, también se halló concordancia con la investigación presentada por **Cripin (2021)** quien a partir de sus resultados concluyó que, la gestión educativa (GE) influyó directamente en el trabajo colegiado (TC) en los docentes de una I.E., dado que se logró alcanzar un valor de sigma de 0.032; además manifestó que, referente al nivel de la GE, el 2.5% mostró un nivel deficiente, el 97.5% eficiente; mientras que, respecto al TC, el 2.5% malo, el 2.5% regular y el 95.0% bueno.

Mientras que, la indagación presentada por **Fernández (2021)** logró concluir que, las habilidades blandas (HB) por parte de los docentes se asoció directamente con el desempeño laboral, dado que se alcanzó un valor de sigma que resultó inferior a 0.05; además señaló que, respecto al nivel de las HB, el 17% manifestó que es alto, el 47% que es medio y el 36% que es bajo; mientras que, respecto al nivel del DL, el 35% dijo que es alto, el 38% que es medio y el 27% reveló que es bajo. Frente a ello es que los resultados de las indagaciones fueron similares a los obtenidos, además se evidenció cuán importante es que los docentes muestren buenas acciones y formen un eficaz equipo, dado que contribuirá positivamente en el fortalecimiento de su desempeño en cada una de sus funciones. Esto fue sustentado teóricamente por Futterer et al. (2023) quienes mencionaron que, la interdependencia positiva viene a representar el vínculo entre colegas (docentes)

el mismo que contribuye hacia el desempeño propio, así como al colectivo.

En lo que refiere al objetivo específico 2, los datos obtenidos señalaron una conexión inmediata y evidente entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral de los docentes de secundaria en centros educativos, corroborado por la consecución de un valor sigma, expresado como 0.000, y un índice de correlación significativo de 0.693. Del mismo modo, estos resultados concordaron con la indagación presentada por **García (2023)** quien por medio de sus resultados concluyó que, el trabajo colegiado (TC) por parte de los educandos se asoció directamente con el desempeño laboral (DL), dado que se alcanzó un valor correlacional equivalente a 0.752 y un valor de sigma equivalente a 0.000; además manifestó que, referente al nivel del TC, el 15.7% manifestó que es de nivel medio y el 84.3% indicó que es alto; mientras que, respecto al DL, el 15.7% indicó que este es medio y el 84.3% indicó que es alto. Mientras que, Vásquez et al. (2021) por medio de sus resultados logró concluir que, desempeño laboral docente (DD) se asoció con el liderazgo pedagógico (LP), dado que se alcanzó un valor de sigma equivalente a 0.000 y un valor correlacional de 0.427; además manifestó que, el LP mostró relaciones directas y demostrativas con DD administrativo $Rho=0.440$; con el DD de interrelación $Rho=0.388$; con el DD creativo $Rho=0.602$; donde ambos presentaron una sigma de 0.000. Frente a ello, es que ambas indagaciones resultaron ser similares a los resultados obtenidos, además evidenció cuán importante es que los docentes tengan y desarrollen una buena responsabilidad individual respecto a cada una de sus actividades, dado que ello contribuirá a optimizar directamente su desempeño. Lo expuesto fue sustentado por Borah et al. (2019) quien señaló que, la responsabilidad individual viene a representar las tareas al igual que las metas en el ambiente laboral que cada colaborador evidencia por medio de sus funciones.

En lo que respecta al objetivo específico 3, la evidencia mostró una asociación clara y directa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los profesores del nivel secundaria en los establecimientos educativos, tras confirmarse un valor de sigma de 0.000 y una correlación significativa, con una cifra equivalente a 0.556. Del mismo modo, estos resultados coincidieron con la indagación presentada por Quispe (2022) quien por medio de sus resultados

adquiridos logró concluir que, el trabajo colegiado logró influenciar directamente con el desempeño docente (DD), dado que se obtuvo un valor de sigma equivalente a 0.017 y una correlación equivalente a 0.851; además manifestó que, referente al nivel del TC, el 21.6% indicó que este es pésimo, el 62.7% regular y el 15.7% manifestó que es saludable; mientras que, respecto al DD, el 11.8% indicó que es bajo, el 41.2% manifestó que es medio y el 47.1% señaló que es alto. Mientras que, también se halló concordancia con la indagación presentada por Gutierrez y Sánchez (2022) quien por medio de sus resultados concluyó que, el trabajo colegiado sí se complementa con el clima escolar de manera virtual por medio del desarrollo y de la práctica; además señaló que, la comunicación al igual que la motivación representaron ser dos de los factores claves no sólo para fortalecer el trabajo colaborativo entre docentes, sino que estos también acceden a conseguir un ambiente favorable entre los mismos y en los educandos. Ambas indagaciones evidenciaron reflejaron ser similares a los resultados obtenidos en la presente indagación, además se evidenció cuán importante resulta ser que los docentes presenten y tengan habilidades sociales, las cuales las desarrollen dentro de sus funciones como docentes, dado que ello contribuirá a crear un ambiente positivo entre todo el personal y educandos en la institución. Lo expuesto fue fundamentado teóricamente por, Abdul (2023) quien definió que, las habilidades sociales vienen a representar una serie de estrategias respecto a la conductas y actitudes que reflejamos frente a individuos del entorno.

En lo concerniente al objetivo específico 4, la investigación puso de manifiesto una conexión directa y positiva entre la interacción y el desempeño laboral de los educadores de secundaria en las entidades formativas, sustentada por el registro de un valor de sigma, reflejado por un 0.000, y una cuantía de correspondencia correlacional de 0.512. De igual forma, los resultados resultaron concordar con la indagación presentada por Flores (2022) quien por medio de sus resultados logró concluir que, el trabajo colegiado demostró asociarse directamente con el desempeño docente, dado que se adquirió un valor de sigma equivalente a 0.000; además también manifestó que, referente al nivel del TC, el 11.4% manifestó que es moderado y el 88.6% indicó que es eficiente; mientras que, respecto al nivel del DD, el 5.7% indicó que este es medio y el 94.3% señaló que alto. Asimismo, también se halló concordancia con la indagación presentada por Monterroso et al.

(2023) quien por medio de sus resultados logró concluir que, el desempeño docente presentó efectos claves y positivos en el aprendizaje por parte de los educandos tras los tiempos de pandemia, además manifestó que, el desempeño docente presentó efectos claves y positivo en el aprendizaje por parte de los educandos tras los tiempos de pandemia.

Mientras que, por otro lado, se halló la indagación presentada por Aguirre et al. (2021) quien por medio de sus resultados concluyó que, el trabajo colegiado presentó un favor crucial en el ambiente escolar dado que contribuye a optimizar el trabajo colaborativo a través de la reflexión y análisis entre los docentes, además manifestó que, se vienen advirtiendo muchos esfuerzos para instituir este trabajo colegiado, dado que representa un soporte en las I.E., además ayuda a formar relaciones horizontales y a potenciar el liderazgo académico. Igualmente, Picón et al. (2020) concluyó que, el desempeño por parte de docentes en pandemia contribuyó de manera significativa en el aprendizaje de los educandos por medio de las competencias digitales (CD), además manifestó que, respecto al acompañamiento del aprendizaje, el 42.9% dijo que con frecuencia y el 15.7% siempre; respecto a acompañamiento de los padres frente a las clases virtuales, el 38.7% indicó que con regularidad y el 29% indicó que bastante. Los estudios presentados demostraron ser similares con los resultados obtenidos en la presente indagación, además evidenció cuán importante es que los docentes interactúen de forma positiva y sociable frente a sus demás compañeros, dado que también contribuye a fortalecer su desempeño laboral respecto a cada una de sus funciones pedagógicas. Lo expuesto fue fundamentado teóricamente por Vettori et al. (2022) quienes señalaron que, la interacción respecto al rendimiento laboral representa la influencia recíproca que el capital humano desarrolla al cumplir sus funciones.

En lo referente al objetivo específico 5, los hallazgos indicaron que existe una interacción significativa entre el procesamiento de grupo y el desempeño laboral de los maestros de secundaria en los centros de enseñanza. Este vínculo se estableció al obtener un valor de sigma estadística, marcando 0.000, y una correlación de magnitud de 0.524. Del mismo modo, estos resultados concordaron con la indagación presentada por Urbizagástegui (2023), quien por medio de sus resultados logró concluir que, el trabajo colegiado (TC) mostró asociarse

directamente con el desempeño docente (DD), dado que se adquirió un valor de sigma inferior a 0.05 y un valor correlacional de 0.914; además manifestó que, el TC según los docentes indicó que este presentó un nivel regular equivalente a 52.3%; mientras que, respecto al DD el 38% indicó que este es bueno. Asimismo, también hubo concordancia con la indagación presentada por Cripin (2021) quien a partir de sus resultados adquiridos logró concluir que, la gestión educativa (GE) se asoció positiva y directamente con el trabajo colaborativo (TC), dado que se obtuvo un valor de sigma equivalente a 0.032; además manifestó que, referente al nivel de la GE, el 2.5% mostró un nivel deficiente, el 97.5% eficiente; mientras que, respecto al TC, el 2.5% malo, el 2.5% regular y el 95.0% bueno. Ambas indagaciones evidenciaron cuán importante resulta el procesamiento grupal entre docentes, dado que de esa forma pueden alcanzar resultados óptimos y a la vez conseguir fortalecer su desempeño laboral. Esto fue sustentado teóricamente por Noor et al. (2023) quienes manifestaron que, procesamiento de grupo representa la manera en que las interacciones al igual que la colectiva inciden en la productividad y calidad laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general, se concluyó con una sigma inferior a 0.050 y un valor numérico de incidencia de 0.673, que, si existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral, debido a que, el trabajo colegiado constituye un factor esencial en el contexto educativo, su influencia en el rendimiento de los docentes de secundaria puede observarse en la planificación colaborativa e intercambio de estrategias pedagógicas. Esta dinámica propicia un ambiente de apoyo mutuo donde los profesionales pueden desarrollar y refinar sus habilidades didácticas, posibilitando una enriquecedora retroalimentación que optimiza la práctica docente y, consecuentemente, eleva los estándares del desempeño laboral.

2. En cuanto al objetivo específico 1, se ha alcanzado como conclusión, la demostración de relación significativa con una sigma inferior a 0.050 y un valor numérico de 0.416, entre la interdependencia positiva y el desempeño laboral, debido a que, la interdependencia positiva es un pilar de los equipos de trabajo efectivos, en el ámbito educativo de secundaria, esta dinámica se refleja en cómo los docentes dependen unos de otros para alcanzar metas comunes. Al establecer objetivos que solo se pueden lograr con la cooperación de todo el grupo, se promueve una actitud de apoyo y compromiso compartido que influye directamente en la mejora de sus prácticas y fomenta el éxito en el cumplimiento de los objetivos educacionales.

3. En cuanto al objetivo específico 2, se ha alcanzado como conclusión, la demostración de relación significativa con una sigma inferior a 0.050 y un valor numérico de 0.693, entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral, debido a que, la responsabilidad individual dentro de un equipo tiene un reflejo directo en la calidad del trabajo colectivo, en el entorno de la educación secundaria, se observa que cuando cada docente asume su papel con seriedad y dedicación, se refuerza el rendimiento general del grupo. Esto conlleva a que cada miembro contribuya con su máximo esfuerzo y se involucre plenamente en el proceso educativo, lo cual es indispensable para garantizar la eficacia y la excelencia en la enseñanza.

4. En cuanto al objetivo específico 3, se ha alcanzado como conclusión, la demostración de relación significativa con una sigma inferior a 0.050 y un valor

numérico de 0.556, entre las habilidades sociales y el desempeño laboral, debido a que, las habilidades sociales son competencias clave que todo docente debe poseer, su desarrollo incide significativamente en la calidad del desempeño laboral. En este sentido, los educadores del nivel secundario que dominan la comunicación asertiva, la empatía y la resolución de conflictos tienden a crear climas escolares más armónicos y propicios para el aprendizaje, traduciéndose esto en una mejora palpable en los resultados educativos.

5. En cuanto al objetivo específico 4, se ha alcanzado como conclusión, la demostración de relación significativa con una sigma inferior a 0.050 y un valor numérico de 0.512, entre la interacción y el desempeño laboral, debido a que, la interacción consistente y constructiva entre docentes en las instituciones de educación secundaria, fomentan un diálogo abierto y sostenido con sus colegas y alumnos generando una dinámica de aprendizaje más activa y participativa. Esto se traduce en una práctica pedagógica más dinámica, en la que la retroalimentación y el intercambio de ideas se convierten en herramientas fundamentales para el desarrollo profesional.

6. En cuanto al objetivo específico 5, se ha alcanzado como conclusión, la demostración de relación significativa con una sigma inferior a 0.050 y un valor numérico de 0.524, entre el procesamiento de grupo y el desempeño laboral, debido a que, el procesamiento de grupo comprende la reflexión y evaluación de las dinámicas de trabajo en equipo, su impacto en la educación secundaria es notorio a través de la capacidad del cuerpo docente para analizar y mejorar continuamente las estrategias de enseñanza en conjunto. Esto significa que se toma tiempo para discutir resultados, identificar mejores prácticas y realizar ajustes necesarios, creando así un ciclo de mejora constante que repercute positivamente en el desempeño de los educadores.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de Villa Rica, implementar programas de desarrollo profesional que fomenten el trabajo colegiado, utilizando herramientas colaborativas y espacios de intercambio regulares entre los docentes. Esto con el objetivo de favorecer una cultura colaborativa que pueda reflejarse en un incremento del desempeño laboral. Dichos programas pueden incluir talleres de capacitación, sesiones de planificación conjunta y la creación de comunidades de práctica, asegurando una mejora continua en las competencias pedagógicas y un sentido de comunidad y apoyo mutuo entre el profesorado.

Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de Villa Rica incentivar la adopción de estrategias didácticas basadas en la interdependencia positiva, para lo cual puede considerar la inclusión de proyectos de aprendizaje cooperativo donde los docentes actúen como facilitadores del trabajo en equipo. La formación en técnicas que promuevan la cooperación y dependencia recíproca entre los alumnos puede contribuir a la mejora del desempeño laboral de los docentes, al generar un ambiente educativo más dinámico y participativo que estimule el compromiso y la motivación tanto en estudiantes como en educadores.

Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de Villa Rica implementar un programa integral de capacitación y seguimiento enfocado en el desarrollo de la responsabilidad individual entre los docentes. Este programa debe incluir talleres de autoconocimiento y autogestión, evaluaciones periódicas de desempeño considerando el grado de asunción de responsabilidades, y la creación de un sistema de reconocimientos basado en métricas claras y transparentes. El propósito es fortalecer la correlación entre la asunción consciente de responsabilidades y la mejora de la práctica docente, lo que potenciaría el rendimiento escolar en el nivel secundario y contribuiría al clima organizacional positivo.

Se recomienda que se instaure un plan de desarrollo sistemático de habilidades sociales en el cuerpo docente. A través de la aplicación de dinámicas grupales de interacción, role-playing y sesiones de feedback estructurado, para

fortalecer el manejo de relaciones interpersonales y la comunicación efectiva. Este plan tendría como finalidad no solo el fomento de un ambiente laboral colaborativo, sino también la elevación de la calidad educativa percibida por los estudiantes. La hipótesis subyacente es que la competencia social de los docentes se relaciona directamente con su eficacia en el aula, factor que se reflejará en los resultados del año escolar en curso.

Se recomienda a los directivos la implementación de un programa que fortalezca la interacción y la comunicación entre los docentes, a fin de optimizar el desempeño laboral. Esta iniciativa debe incluir talleres interactivos y conferencias, que promuevan una interacción efectiva y colaboren en el establecimiento de redes de apoyo entre los profesores. El propósito es trasladar estos beneficios a la práctica docente, mejorando así la calidad educativa y el clima institucional.

Se recomienda fomentar estrategias de trabajo colaborativo basadas en técnicas de procesamiento de grupo. Esto podría materializarse a través de actividades como dinámicas de grupo y proyectos de aprendizaje-servicio, que promuevan la integración del colectivo docente y refuercen su desempeño laboral. Este enfoque tiene como finalidad mejorar la sinergia entre los docentes y traducirlo en un entorno de enseñanza más dinámico y participativo para los estudiantes de nivel secundario.

REFERENCIAS

- Abdul, L. (2023) "Trying to feel the right feeling for the job": The emotional labour of English language teachers in state secondary schools in Italy. *Social Sciences & Humanities Open*, 8, (1), 10 - 58. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100582>
- Admiraal, W. y Kittelsen, K. (2023) Teachers' job demands, resources and their job satisfaction: Satisfaction with school, career choice and teaching profession of teachers in different career stages. *Teaching and Teacher Education*, 125, (1), 10 - 40. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104063>
- Aguirre, F. y Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. *Revista Educación*, 45(2), 1-14. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n2/2215-2644-edu-45-02-00506.pdf>
- Akbar, S.; Muzahid, A.; Rizal, Z.; Imdadul, M. y Kowsher, M. (2022) A review on job scheduling technique in cloud computing and priority rule based intelligent framework. *Journal of King Saud University - Computer and Information Sciences*, 34, (6), 2309 - 2331. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jksuci.2022.03.027>
- Asim, M.; Hou, Y.; Adnan, M.; Waheed, M.; Zia, T. y Chan, F. (2022) Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7, (3), 10 - 21. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>
- Augustine, O. y Kehinde, J. (2023) Prevalence of low back pain among nurses and the effects on job performance in tertiary health institutions in Ondo State, Nigeria. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 18, (1), 10 - 56. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2023.100560>
- Borah, D.; Malik, K. y Massini, S. (2019) Are engineering graduates ready for R&D jobs in emerging countries? Teaching-focused industry-academia collaboration strategies. *Research Policy*, 48, (9), 10 - 38. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.103837>

- Boyer, A.; Haen, C.; Stagni, F. y Hill, D. (2022) DIRAC Site Director: Improving Pilot-Job provisioning on grid resources. *Future Generation Computer Systems*, 133, (1), 23 - 38. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.future.2022.03.002>
- Bullini, L.; Veglianti, E.; Zardini, A. y Rossignoli, C. (2023) Enhancing employees' remote work experience: Exploring the role of organizational job resources. *Technological Forecasting and Social Change*, 199, (1), 12 - 30. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123075>
- Cannon, R. (2022) Local labor markets and job match quality: Teachers. *Labour Economics*, 78, (1), 10 - 22. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102240>
- CONCYTEC (2019). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores* [Informe técnico]. CONCYTEC. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Crispin, I. (2021). *Gestión educativa en acción en el trabajo colegiado de los docentes en las instituciones educativas públicas Pasco, 2021* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67310>
- Elsahoryi, N.; Alathamneh, A.; Mahmoud, I. y Hammad, F. (2022) Association of salary and intention to stay with the job satisfaction of the dietitians in Jordan: A cross-sectional study. *Health Policy OPEN*, 3, (1), 10 - 58. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hpopen.2021.100058>
- Fayez, M.; Mohammed, Z. y Handan, A. (2022) Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon*, 8, (7), 9 - 38. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09838>
- Fernández, M. (2021). *Habilidades blandas para mejorar el desempeño docente en la I.E. María Eugenia Puig Lince de Guayaquil – Ecuador, 2020* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67828>
- Flores, F. (2022). *Trabajo colegiado y desempeño docente en tres instituciones*

educativas de Calca. Cusco, 2021 [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85398/Flores-PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fu; N.; Flood, P.; Rousseau, D. y Morris, TG. (2021) Resolving the individual helping and objective job performance dilemma: The moderating effect of team reflexivity. *Journal of Business Research*, 129, (1), 236 - 243. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.058>

Futterer, T.; Van, L.; Hubner, N.; Fischer, C. y Salzaer, C. (2023) I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121, (1), 10 - 39. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103942>

García, V. (2023). *Trabajo colegiado y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Santiago de Surco. Lima, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123164>

Goicochea, J. y Sánchez, S. (2018). *Trabajo Colegiado y Desempeño Docente en la I.E. "Zenobio Zumaeta" del Centro Poblado El Ron – Amazonas 2018* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30100>

Gómez, D. (2022). *Deontología educativa en el trabajo colegiado en docentes de una unidad educativa pública de Latacunga, Ecuador, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107564>

Guse, S.; Kienhues, D. y Jucks, R. (2023) Math is cool – for school? Insights into preservice teachers' views on the mathematics discipline between an academic and a job-related focus. *Teaching and Teacher Education*, 132, (1), 10 - 42. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104247>

Gutierrez, E. y Sánchez, A. (2022). Clima escolar y trabajo colegiado en una modalidad virtual en una institución educativa pública. *Revista de estudios y*

experiencias en educación, 21(45), 1-13.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-51622022000100168

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Holscher, S.; Ghargei, N.; Schachner, M.; Krachum, P. y Umlauft, S. (2023) Do my students think I am racist? Effects on teacher self-efficacy, stress, job satisfaction and supporting students in culturally diverse classrooms. *Teaching and Teacher Education*, 138, (1), 10 - 44. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104425>

Horwood, M.; Parker, P.; Marsh, H.; Guo, J. y Dicke, T. (2022) School autonomy policies lead to increases in principal autonomy and job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 115, (1), 10 - 20. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.102048>

Incecay, V. y Dikilitas, K. (2022) Online peer observation: Reflections on a process-based job-embedded professional development activity through video recordings. *Teaching and Teacher Education*, 120, (1), 10 - 39. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103901>

Janssen, E.; Van, B.; Akkermans, J. y Audenaert, M. (2021) Unraveling the complex relationship between career success and career crafting: Exploring nonlinearity and the moderating role of learning value of the job. *Journal of Vocational Behavior*, 130, (1), 10 - 36. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103620>

Li, B.; Li, Z. y Fu, M. (2022) Understanding beginning teachers' professional identity changes through job demands-resources theory. *Acta Psychologica*, 230, (1), 10 - 37. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103760>

Linden, D.; Dunkel, C. y Dutton, E. (2023) The General Factor of Personality (GFP) is associated with higher salary, having a leadership position, and working in a social job. *Acta Psychologica*, 234, (1), 10 - 38. DOI:

<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.103847>

Liriano, A. (2023). Comunidad de práctica y teoría social de aprendizaje: Aprender desde la práctica social. *Revista de Educación Superior*, 1 (35), 1 – 12. <https://revistavipi.uapa.edu.do/index.php/edusup/article/view/321>

Liu, Y.; Wang, W. y Liu, J. (2023) Work-related use of information and communication technologies (W_ICTs) and job satisfaction of kindergarten teachers: A moderated mediation model. *Acta Psychologica*, 237, (1), 10 - 39. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.103947>

Luque, O.; García, I.; Pulido, M.; Lorenzo, J. y Augusto, J. (2022) Teachers' life satisfaction: A structural equation model analyzing the role of trait emotion regulation, intrinsic job satisfaction and affect. *Teaching and Teacher Education*, 113, (1), 10 - 39. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103668>

Manuti, A.; Giancaspro, M.; Gemmano, C. y Morrelli, F. (2022) Coping with the unexpected: A job demands/resources study exploring Italian teachers' remote working experience during the COVID-19 lockdown. *Teaching and Teacher Education: Leadership and Professional Development*, 1, (1), 1 - 12. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tatelp.2022.100010>

Mera, A., Montenegro, M. y Gonzales, V. (2023). El desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1-9. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642023000301481

MINEDU (2022). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes* [Informe técnico]. Ministerio de Educación. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempeño%20Docente.pdf?v=1658161064>

Monterroso, M., Huayta, Y. (2023). El desempeño docente durante la pandemia y sus efectos en la educación. Mendive. *Revista de Educación*, 21(2), 1-11. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-

- Ndung'u, J.; Vertinsky, I. y Onyango, J. (2023) The relationship between social media use, social media types, and job performance amongst faculty in Kenya private universities. *Heliyon*, 9, (12), 22 - 46. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22946>
- Niamul, D. (2023) Do job characteristics shape academics' affective commitment and knowledge sharing behavior in the institutes of tertiary education?. *Social Sciences & Humanities Open*, 8, (1), 10 - 63. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100663>
- Noor, N.; Rehman, S.; Ahmed, Y.; Sarmad, M. y Mehmood, R. (2023) Discriminatory practices and poor job performance: A study of person-related hostility among nursing staff. *Heliyon*, 9, (3), 14 - 35. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14351>
- Olsen, A. y Mason, E. (2023) Perceptions of autonomy: Differential job satisfaction for general and special educators using a nationally representative dataset. *Teaching and Teacher Education*, 123, (1), 10 - 39. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103999>
- Owan, V.; Odigwe, F.; Okon, A.; Duruamaku, J.; Ubi, I.; Emanghe, E.; Owan, M. y Bassey, B. (2022) Contributions of placement, retraining and motivation to teachers' job commitment: structural equation modelling of the linkages. *Heliyon*, 8, (4), 1 - 34. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09334>
- Picón, G., Gonzáles, G. y Paredes, J. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Preprints*, 1(1), 1-16. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/778/1075/>
- Pozas, M.; Letzel, V. y Schwab, S. (2023) The effects of differentiated instruction on teachers' stress and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 122, (1), 1 - 12. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103962>
- Quispe, U. (2022). *Trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL Quispicanchi. Cusco, 2022* [Informe de posgrado].

Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98001>

Ramirez, N. (2022). *Trabajo colegiado y práctica pedagógica en docentes de dos instituciones educativas de Talavera. Apurímac, 2021* [Informe de posgrado].

Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78270/Ramirez_ZN-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Ren, Y.; Tang, R. y Li, M. (2022) The relationship between delay of gratification and work engagement: The mediating role of job satisfaction. *Heliyon*, 8, (8), 1 - 11. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10111>

Richter, E.; Lucksnat, C.; Redding, C. y Richter, D. (2022) Retention intention and job satisfaction of alternatively certified teachers in their first year of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 114, (1), 10 - 37. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103704>

Rojas, D. y Nail, O. (2022). Autoeficacia docente para la convivencia escolar en la formación inicial docente. *Revista Formación universitaria*, 15 (1), 1 – 12.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000100047&script=sci_arttext&tlng=pt

Rosales, J. (2022). *Comunicación interna y trabajo colegiado desde la perspectiva docente en las instituciones educativas secundarias de la Provincia Purús, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101002>

Sadeghi, K.; Ghaderi, F. y Abdollahpour, Z. (2021) Self-reported teaching effectiveness and job satisfaction among teachers: the role of subject matter and other demographic variables. *Heliyon*, 7, (6), 1 - 71. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07193>

Salinas, J. (2021). *Trabajo colegiado y Práctica docente de una Institución Educativa, Machala, 2020* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65910>

Schultheiss, T.; Pfister, C.; Gnehm, A. y Gellner, U. (2023) Education expansion

and high-skill job opportunities for workers: Does a rising tide lift all boats?. *Labour Economics*, 82, (1), 10 - 23. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102354>

Schulze, T.; Carstensen, B.; Weber, K.; Jansen, T.; Meyer, J.; Koller, O. y Klusmann, U. (2023) Teachers' emotional exhaustion and job satisfaction: How much does the school context matter?. *Teaching and Teacher Education*, 136, (1), 10 - 43. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104360>

Setiawan, D.; Margana, M.; Diat, L. y Habibi, A. (2021) Dataset on Islamic school teachers' organizational commitment as factors affecting job satisfaction and job performance. *Data in Brief*, 37, (1), 10 - 71. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.dib.2021.107181>

Suryanto, A.; Fitriati, R.; Inike, S.; Oktariani, A.; Munawaroh, M.; Nurdin, N. y Hoon, Y. (2022) Study of working from home: the impact of ICT anxiety and smartphone addiction on lecturers at NIPA School of Administration on job performance. *Heliyon*, 8, (12), 11 - 34. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11980>

Tafur, L. (2022). *Trabajo Colegiado de Interaprendizaje en el Desempeño Docente en Educación virtual del nivel Inicial en algunas instituciones educativas, Carabayllo 2021* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81438/Tafur_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urbizagástegui, R. (2023). *Trabajo colegiado y desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porras N° 20986 – Huacho 2022* [Informe de posgrado]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7784/TESIS%20TRABAJO%20COLEGIADO%20Y%20DESEMPE%C3%91O.pdf?sequence=1>

Usabiaga, C.; Núñez, F.; Arendt, L.; Gatecka, E. y Poter, R. (2022) Skill requirements and labour polarisation: An association analysis based on Polish online job offers. *Economic Modelling*, 115, (1), 10 - 59. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2022.105963>

- García, J. (2021). El trabajo colegiado por academia: recuperando el sentido pedagógico. *Revista d'perspectivas siglo XXI*, 1 (1), 1 – 15. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/738/7384474002/7384474002.pdf>
- Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, L. y Carranza, M. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 1-14. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642021000100178
- Velasco, F.; Martín, S. y Jaramillo, F. (2023) The role of i-deals negotiated by small business managers in job satisfaction and firm performance: Do company ethics matter?. *Journal of Business Research*, 158, (1), 11 - 36. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113697>
- Vettori, G.; Bigozzi, L.; Vezzani, C. y Pinto, G. (2022) The mediating role of emotions in the relation between beliefs and teachers' job satisfaction. *Acta Psychologica*, 226, (1), 10 - 35. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103580>
- Villanueva, C. (2023). *El involucramiento docente en las conductas disociales de los estudiantes de una institución educativa del Callao, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107909>
- Zakariya, Y.; Bjorkestol, K. y Nilsen, H. (2020) Teacher job satisfaction across 38 countries and economies: An alignment optimization approach to a cross-cultural mean comparison. *International Journal of Educational Research*, 101, (1), 10 - 15. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101573>
- Zegarra, A. (2023). *Trabajo colegiado y retroalimentación en docentes de las instituciones educativas multigrado de Sechura, 2023* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119949>
- Zegarra, K., Romero, M., Olivares, P. (2022). Trabajo colegiado para contextualizar

la planificación en modalidad no presencial. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 1-12.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642022000200703

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES – DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023</p>	<p>V1: Trabajo colegiado D1: Interdependencia Positiva D2: Responsabilidad Individual D3: Habilidades Sociales D4: Interacción D5: Procesamiento de Grupo</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada Diseño de investigación: No experimental Correlacional Transversal Esquema:</p> <pre> graph LR M --> V1 M --> V2 V1 <--> R V2 </pre> <p>Dónde: M = Muestra de estudio V1 = Trabajo colegiado V2 = Desempeño laboral docente R: Coeficiente de correlación Población y muestra (cuantificada) Población 99 docentes de dos instituciones educativas de Villa Rica. Muestra 50 docentes de secundaria de dos instituciones educativas de Villa Rica.</p>
<p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la interdependencia positiva y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023?</p>	<p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la interdependencia positiva y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023</p>	<p>Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la interdependencia positiva y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023</p>	<p>V2: Desempeño laboral docente D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	
<p>¿Qué relación existe entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre responsabilidad individual y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023</p>	<p>Existe una relación significativa entre la responsabilidad individual y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023</p>		

<p>¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023</p>	<p>Existe una relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023</p>	<p>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Variable 1: Trabajo colegiado Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario para medir el trabajo colegiado. Variable 2: Desempeño laboral docente. Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario para medir el desempeño docente. Procedimientos Método de análisis de datos Coeficiente rho de Spearman</p>
<p>¿Qué relación existe entre la interacción y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la interacción y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023</p>	<p>Existe una relación significativa entre la interacción y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023</p>		
<p>¿Qué relación existe entre el procesamiento de grupo y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el procesamiento de grupo y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023</p>	<p>Existe una relación significativa entre el procesamiento de grupo y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023</p>		

Anexo 2 Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo colegiado	Es una estrategia para mejorar el aprendizaje de los estudiantes que requiere un enfoque de trabajo en equipo organizado por parte de los docentes. Para lograrlo, es necesario tener un liderazgo compartido que permita tomar decisiones basadas en la reflexión colectiva sobre las experiencias de aprendizaje. Es esencial que este trabajo se realice en un ambiente de cooperación, comunicación, escucha e intercambio, en el que los intereses estén orientados hacia metas y tareas establecidas por todos. Además, es fundamental que la participación sea comprometida y democrática (MINEDU, 2023) OFICIO MÚLTIPLE N° 00007-2023-MINEDU/VMGI-DIGC	El trabajo colegiado implica una interdependencia positiva, donde la responsabilidad individual y las habilidades sociales son fundamentales para facilitar una interacción efectiva entre los miembros del equipo y lograr los objetivos establecidos y fue medido con un cuestionario tipo escala de Likert, comprende 5 dimensiones, 13 indicadores y 23 ítems politómicos.	Interdependencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunica con claridad las metas y tareas comunes sobre temas de interés para el trabajo colegiado. ● Distingue los esfuerzos y responsabilidades que cada miembro del grupo asumirá para el logro de las metas. 	ORDINAL
			Responsabilidad Individual	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisa el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado. ● Promueve la participación activa e individual para el reconocimiento grupal. ● Contribuye sus experiencias en el trabajo colegiado para desarrollo profesional. 	
			Habilidades Sociales	<ul style="list-style-type: none"> ● Asiste de manera puntual a las reuniones de trabajo colegiado. ● Participa de forma dinámica en diálogos y tolerancia en el grupo. 	
			Interacción	<ul style="list-style-type: none"> ● Promueve el autoaprendizaje para la interacción en grupo. ● Aplica lo que aprende en la reunión colegiada. ● Ejerce compromiso para alcanzar el éxito en común. ● Muestra disponibilidad y apoyo mutuo. 	
			Procesamiento de Grupo	<ul style="list-style-type: none"> ● Aporta significatividad al logro de metas y mejora de las relaciones interpersonales. ● Valora los aportes grupales para la mejora de la práctica docente y reflexiona sobre los resultados. 	
Desempeño laboral	El desempeño docente se define como las habilidades y capacidades profesionales que se demandan y esperan que	El desempeño laboral docente se centra en la preparación y enseñanza para el aprendizaje de los	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. ● Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos. 	

	<p>los docentes alcancen con el objetivo de desarrollar las competencias necesarias en los estudiantes, teniendo en cuenta el nivel educativo en el que se encuentren. (Minedu, 2022).</p>	<p>estudiantes, a través de la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Todo ello con el objetivo de garantizar una educación de calidad que contribuya al desarrollo integral de los estudiantes y a su participación responsable en la comunidad, fue medida con un cuestionario tipo escala de Likert, comprende 4 dimensiones, 13 indicadores y 31 ítems politómicos.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Planifica la enseñanza para garantizar la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles. ● Evalúa la planificación curricular para garantizar la eficacia y mejorar constantemente los procesos de aprendizaje de los estudiantes. 	ORDINAL
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ● Promueve un clima favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad para formar ciudadanos críticos e interculturales. ● Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica. ● Evalúa permanentemente el aprendizaje para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes teniendo en cuenta las diferencias individuales y el enfoque formativo. 				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad. ● Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad. ● Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. 				
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> ● Reflexiona sobre su labor pedagógica y experiencia institucional. ● Propicia el desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. ● Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas. 				

Anexo 3 Matriz de operacionalización del instrumento

Título del instrumento: Cuestionario para medir el trabajo colegiado (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
Trabajo colegiado	Interdependencia Positiva	Comunica con claridad las metas y tareas comunes sobre temas de interés para el trabajo colegiado. Distingue los esfuerzos y responsabilidades que cada miembro del grupo asumirá para el logro de las metas.	1. ¿Se comunica de manera efectiva las metas y tareas comunes a todos los miembros del equipo? 2. ¿Los miembros del equipo comprenden y están alineados con las metas y tareas comunes? 3. ¿Reconoce sus responsabilidades individuales como parte de un grupo y contribuye al logro de las metas? 4. ¿Cada miembro del grupo realiza los esfuerzos para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar las metas? 5. ¿Registra los compromisos adquiridos en cada reunión, los responsables, las metas y la fecha para su cumplimiento?	Escala de Likert Escala de medición: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	Responsabilidad Individual	Revisa el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado. Promueve la participación activa e individual para el reconocimiento grupal. Contribuye sus experiencias en el trabajo colegiado para desarrollo profesional.	6. ¿Se informa sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado? 7. ¿Su participación es activa durante el trabajo colegiado? 8. ¿Su participación individual aporta al reconocimiento grupal? 9. ¿Lleva a cabo los acuerdos tomados? 10. ¿Las actividades del trabajo colegiado contribuyen en su desarrollo profesional? 11. ¿Comparte sus experiencias exitosas en el trabajo colegiado?	
	Habilidades Sociales	Asiste de manera puntual a las reuniones de trabajo colegiado. Participa de forma dinámica en diálogos y tolerancia en el grupo.	12. ¿Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado? 13. ¿Participa activamente en los momentos de diálogo grupales? 14. ¿Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos? 15. ¿Respeta las ideas de sus colegas respecto a un tema así no esté de acuerdo con ella?	
	Interacción	Promueve el autoaprendizaje para la interacción en grupo. Aplica lo que aprende en la reunión colegiada. Ejerce compromiso para alcanzar el éxito en común. Muestra disponibilidad y apoyo mutuo.	16. ¿Promueve su autoaprendizaje al interactuar en grupo? 17. ¿Aplica lo que aprende en la reunión colegiada a su práctica pedagógica? 18. ¿Asume compromisos en el equipo para alcanzar el éxito en común? 19. ¿Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar en el equipo?	
	Procesamiento de Grupo	Aporta significatividad al logro de metas y mejora de las relaciones interpersonales. Valora los aportes grupales para la mejora de la práctica docente y reflexiona sobre los resultados.	20. ¿Su participación aporta significatividad a las metas alcanzadas en el equipo? 21. ¿Su participación aporta significatividad a la mejora de 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?	

Título del instrumento: Cuestionario para medir el desempeño docente (MINEDU, 2012).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Promueve el conocimiento de las características de los estudiantes y sus contextos.</p> <p>Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos.</p> <p>Planifica la enseñanza para garantizar la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en los estudiantes, el proceso pedagógico y el uso de los recursos disponibles.</p> <p>Evalúa la planificación curricular para garantizar la eficacia y mejorar constantemente los procesos de aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>1. ¿Reconoce las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes?</p> <p>2. ¿Evidencia dominio disciplinar de las áreas que enseña para aplicar estos conocimientos en la solución de problemas de situaciones reales?</p> <p>3. ¿Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos?</p> <p>4. ¿Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas que enseña?</p> <p>5. ¿Elabora la planificación curricular anual a partir de las características, necesidades e intereses de los estudiantes?</p> <p>6. ¿Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje?</p> <p>7. ¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para el logro de los aprendizajes?</p> <p>8. ¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferenciada para el logro de los aprendizajes?</p>	<p>Escala de Likert Escala de medición:</p> <p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Promueve un clima favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad para formar ciudadanos críticos e interculturales.</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica.</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes teniendo en cuenta las diferencias individuales y el enfoque formativo.</p>	<p>9. ¿Fomenta la participación activa en los estudiantes para expresar ideas y opiniones de manera libre y respetuosa?</p> <p>10. ¿Promueve el respeto y la valoración de la diversidad en todas sus expresiones?</p> <p>11. ¿Promueve el pensamiento crítico en los estudiantes, analizando la información de manera reflexiva y formar opiniones fundamentadas?</p> <p>12. ¿Brinda a los estudiantes la oportunidad de aplicar los conocimientos en situaciones reales, promoviendo así un aprendizaje significativo?</p> <p>13. ¿Verifica que los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje?</p> <p>14. ¿Aplica diversas estrategias que promuevan pensamientos de orden superior en los estudiantes?</p> <p>15. ¿Utiliza recursos y diversas tecnologías accesibles, en función al propósito de la sesión de aprendizaje?</p> <p>16. ¿Atiende de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales utilizando diversas estrategias pedagógicas?</p> <p>17. ¿Emplea diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>18. ¿Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?</p> <p>19. ¿Analiza los resultados o las evidencias para realizar la retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo?</p> <p>20. ¿Evalúa los aprendizajes en función de los criterios previamente establecidos y comunicados a los estudiantes?</p> <p>21. ¿Comunica los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?</p>	

	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p>	<p>Participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>22. ¿Participa activamente en la evaluación y revisión del proyecto educativo institucional para la mejora continua manteniendo una actitud crítica y reflexiva?</p> <p>23. ¿Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas aportando propuestas de mejora que contribuyan a la generación de aprendizajes de calidad?</p> <p>24. ¿Fomenta el respeto en el trabajo colaborativo con las familias para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?</p> <p>25. ¿Promueve una educación crítica y reflexiva, aprovechando los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?</p> <p>26. ¿Comparte con las familias de los estudiantes, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?</p>	
	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Reflexiona sobre su labor pedagógica y experiencia institucional.</p> <p>Desarrolla procesos de aprendizaje continuo tanto individual como colectivo, lo que ayuda a construir y afirmar la identidad y responsabilidad profesional.</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.</p>	<p>27. ¿Reflexiona sobre su labor profesional para identificar aspectos de mejora?</p> <p>28. ¿Reconoce sus fortalezas y debilidades de su desempeño laboral para enriquecer su práctica pedagógica?</p> <p>29. ¿Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional?</p> <p>30. ¿Participa en reuniones de trabajo colegiado, asumiendo compromisos establecidos para el desarrollo de una labor profesional exitosa en equipo?</p> <p>31. ¿Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional?</p>	

Anexo 4 Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

Instrucción: Estimado(a) colega, lee cada una de las interrogantes sobre el trabajo colegiado. Este cuestionario es anónimo, la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines de la presente investigación, se le agradece que conteste con objetividad, sinceridad y honestidad, seleccionando solo una opción de respuesta y marcando con un aspa (X).

Valoración

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

N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Interdependencia Positiva						
1	¿Se comunica de manera efectiva las metas y tareas comunes a todos los miembros del equipo?					
2	¿Los miembros del equipo comprenden y están alineados con las metas y tareas comunes?					
3	¿Reconoce sus responsabilidades individuales como parte de un grupo y contribuye al logro de las metas?					
4	¿Cada miembro del grupo realiza los esfuerzos necesarios para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar las metas?					
5	¿Registra los compromisos adquiridos en cada reunión, los responsables, las metas y la fecha para su cumplimiento?					
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad Individual						
6	¿Se informa sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado?					
7	¿Su participación es activa durante el trabajo colegiado?					
8	¿Su participación individual aporta al reconocimiento grupal?					
9	¿Lleva a cabo los acuerdos tomados?					
10	¿Las actividades del trabajo colegiado contribuyen en su desarrollo profesional?					
11	¿Comparte sus experiencias exitosas en el trabajo colegiado?					
DIMENSIÓN 3: Habilidades Sociales						
12	¿Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado?					
13	¿Participa activamente en los momentos de diálogo grupales?					
14	¿Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos?					
15	¿Respeta las ideas de sus colegas respecto a un tema así no esté de acuerdo con ella?					
DIMENSIÓN 4: Interacción						
16	¿Promueve su autoaprendizaje al interactuar en grupo?					
17	¿Aplica lo que aprende en la reunión colegiada a su práctica pedagógica?					
18	¿Asume compromisos en el equipo para alcanzar el éxito en común?					

19	¿Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar en el equipo?					
DIMENSIÓN 5: Procesamiento de Grupo						
20	¿Su participación aporta significatividad a las metas alcanzadas en el equipo?					
21	¿Su participación aporta significatividad a la mejora de 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?					

GRACIAS POR PARTICIPAR

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucción: Estimado(a) colega, lee cada una de las interrogantes sobre el desempeño docente. Este cuestionario es anónimo, la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines de la presente investigación, se le agradece que conteste con objetividad, sinceridad y honestidad, seleccionando solo una opción de respuesta y marcando con un aspa (X).

Valoración

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

N°	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	¿Reconoce las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes?					
2	¿Evidencia dominio disciplinar de las áreas que enseña para aplicar estos conocimientos en la solución de problemas de situaciones reales?					
3	¿Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos?					
4	¿Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas que enseña?					
5	¿Elabora la planificación curricular anual a partir de las características, necesidades e intereses de los estudiantes?					
6	¿Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje?					
7	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para el logro de los aprendizajes?					
8	¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferenciada para el logro de los aprendizajes?					
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
9	¿Fomenta la participación activa en los estudiantes para expresar ideas y opiniones de manera libre y respetuosa?					
10	¿Promueve el respeto y la valoración de la diversidad en todas sus expresiones?					
11	¿Promueve el pensamiento crítico en los estudiantes, analizando la información de manera reflexiva y formar opiniones fundamentadas?					
12	¿Brinda a los estudiantes la oportunidad de aplicar los conocimientos en situaciones reales, promoviendo así un aprendizaje significativo?					
13	¿Verifica que los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje?					
14	¿Aplica diversas estrategias que promuevan pensamientos de orden superior en los estudiantes?					
15	¿Utiliza recursos y diversas tecnologías accesibles, en función al propósito de la sesión de aprendizaje?					
16	¿Atiende de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales utilizando diversas					

	estrategias pedagógicas?					
17	¿Emplea diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes?					
18	¿Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?					
19	¿Analiza los resultados o las evidencias para realizar la retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo?					
20	¿Evalúa los aprendizajes en función de los criterios previamente establecidos y comunicados a los estudiantes?					
21	¿Comunica los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?					
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
22	¿Participa activamente en la evaluación y revisión del proyecto educativo institucional para la mejora continua manteniendo una actitud crítica y reflexiva?					
23	¿Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas aportando propuestas de mejora que contribuyan a la generación de aprendizajes de calidad?					
24	¿Fomenta el respeto en el trabajo colaborativo con las familias para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?					
25	¿Promueve una educación crítica y reflexiva, aprovechando los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?					
26	¿Comparte con las familias de los estudiantes, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?					
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
27	¿Reflexiona sobre su labor profesional para identificar aspectos de mejora?					
28	¿Reconoce sus fortalezas y debilidades de su desempeño laboral para enriquecer su práctica pedagógica?					
29	¿Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional?					
30	¿Participa en reuniones de trabajo colegiado, asumiendo compromisos establecidos para el desarrollo de una labor profesional exitosa en equipo?					
31	¿Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional?					

GRACIAS POR PARTICIPAR

Ficha Técnica

Prueba de selección múltiple: TRABAJO COLEGIADO y DESEMPEÑO LABORAL

Título: del trabajo de investigación	Trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023																																																						
Autor:	Cuestionario para medir el trabajo colegiado (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018). Cuestionario para medir el desempeño docente (MINEDU, 2012).																																																						
Año:	2023																																																						
Aplicación	Cuestionario para medir el trabajo colegiado y desempeño laboral de docentes, muestra determinada 50 docentes.																																																						
Bases teóricas	<p>El trabajo colegiado es un equipo cuya coordinación es óptima y que posee un liderazgo distribuido, es capaz de adoptar resoluciones tomando como fundamento la deliberación conjunta basada en las vivencias educativas previas. Resulta primordial que estas tareas se lleven a cabo en un entorno caracterizado por la colaboración, un diálogo fluido, la receptividad y una dinámica de intercambio activa, centrando los esfuerzos en objetivos y labores previamente consensuados por el colectivo, y sustentándose en una participación tanto comprometida como democrática (MINEDU, 2023).</p> <p>El desempeño laboral docente se define como las habilidades y capacidades profesionales que se demandan y esperan que los docentes alcancen con el objetivo de desarrollar las competencias necesarias en los estudiantes, teniendo en cuenta el nivel educativo en el que se encuentren. (Minedu, 2022).</p>																																																						
Sujetos de aplicación	Docentes del nivel secundaria																																																						
Tipo de administración	Cuestionario																																																						
Duración	10 minutos por cada instrumento																																																						
Normas de puntuación	Se aplica cuestionario con respuesta múltiple escala de Likert.																																																						
Campos de aplicación	Instituciones educativas del nivel secundaria, Villa Rica 2023																																																						
Categorías	<p>Variable 1: Trabajo colegiado</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Intervalos</th> <th rowspan="2">Escala inicial Recojo de datos</th> <th rowspan="2">Escala final Evaluación cualitativa</th> </tr> <tr> <th>Li</th> <th>Ls</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>65</td> <td>73</td> <td>Nunca</td> <td>Deficiente</td> </tr> <tr> <td>74</td> <td>82</td> <td>Casi nunca</td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td>83</td> <td>91</td> <td>A veces</td> <td>Aceptable</td> </tr> <tr> <td>92</td> <td>100</td> <td>Casi siempre</td> <td>Adecuado</td> </tr> <tr> <td>101</td> <td>111</td> <td>Siempre</td> <td>Excelente</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Intervalos</th> <th rowspan="2">Escala inicial</th> <th rowspan="2">Escala final</th> </tr> <tr> <th>Li</th> <th>Ls</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>76</td> <td>90</td> <td>Nunca</td> <td>Muy bajo</td> </tr> <tr> <td>91</td> <td>105</td> <td>Casi nunca</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>106</td> <td>120</td> <td>A veces</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>121</td> <td>135</td> <td>Casi siempre</td> <td>Moderado</td> </tr> <tr> <td>136</td> <td>153</td> <td>Siempre</td> <td>Alto</td> </tr> </tbody> </table>			Intervalos		Escala inicial Recojo de datos	Escala final Evaluación cualitativa	Li	Ls	65	73	Nunca	Deficiente	74	82	Casi nunca	Regular	83	91	A veces	Aceptable	92	100	Casi siempre	Adecuado	101	111	Siempre	Excelente	Intervalos		Escala inicial	Escala final	Li	Ls	76	90	Nunca	Muy bajo	91	105	Casi nunca	Bajo	106	120	A veces	Medio	121	135	Casi siempre	Moderado	136	153	Siempre	Alto
Intervalos		Escala inicial Recojo de datos	Escala final Evaluación cualitativa																																																				
Li	Ls																																																						
65	73	Nunca	Deficiente																																																				
74	82	Casi nunca	Regular																																																				
83	91	A veces	Aceptable																																																				
92	100	Casi siempre	Adecuado																																																				
101	111	Siempre	Excelente																																																				
Intervalos		Escala inicial	Escala final																																																				
Li	Ls																																																						
76	90	Nunca	Muy bajo																																																				
91	105	Casi nunca	Bajo																																																				
106	120	A veces	Medio																																																				
121	135	Casi siempre	Moderado																																																				
136	153	Siempre	Alto																																																				

Anexo 5 Validación por juicio de expertos

ANEXO 1

Carta de presentación

Doctor: Rubi Abad Anaya Alvarez

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como estudiante de la Maestría en **EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**: yo Villanueva Romero, Carolina Sandra, recorro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: **Cuestionario para medir el trabajo colegiado** y **Cuestionario para medir el desempeño docente**, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto, es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo sus observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la **revalidación de estos instrumentos de investigación elaborados originalmente por J. Goicochea y S. Sánchez, (2018) y Ministerio de Educación, (2012), y adaptados para el trabajo de investigación: "Trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023"**.

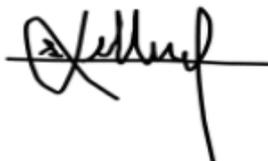
El expediente de validación contiene:

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de construcción del instrumento.
- Evaluación por juicio de expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Villanueva Romero, Carolina Sandra
DNI: 20055689

Anexo 5

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rubi Abad Anaya Alvarez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN
Institución donde labora:	UGEL - OXAPAMPA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

INSTRUMENTO 1

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el trabajo colegiado
Autora:	J. Goicochea y S. Sánchez, (2018). Adaptación: Villanueva, Carolina (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar el trabajo colegiado de los docentes de una institución educativa, desde la perspectiva de los mismos docentes.

INSTRUMENTO 2

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el desempeño docente
Autora:	Ministerio de Educación, (2012). Adaptación: Villanueva, Carolina (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas
Significación:	Este instrumento tiene por objetivo medir el desempeño docente desde sus dimensiones; 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 y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Es una estrategia para mejorar el aprendizaje de los estudiantes que requiere un enfoque de trabajo en equipo organizado por parte de los docentes. Para lograrlo, es necesario tener un liderazgo compartido que permita tomar decisiones basadas en la reflexión colectiva sobre las experiencias de aprendizaje. Es esencial que este trabajo se realice en un ambiente de cooperación, comunicación, escucha e intercambio, en el que los intereses estén orientados hacia metas y tareas establecidas por todos. Además, es fundamental que la participación sea comprometida y democrática (MINEDU, 2023) OFICIO MÚLTIPLE N.º 00007-2023-MINEDU/VMGI-DIGC</p>	Interdependencia Positiva	La interdependencia positiva es esencial en el trabajo colaborativo, ya que implica reconocer que el éxito de cada persona se basa en el éxito de los demás miembros del grupo. Esto significa que los logros individuales están vinculados al éxito del equipo en su conjunto (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).
	Responsabilidad Individual	La responsabilidad individual es crucial para lograr una interdependencia positiva dentro de un grupo de trabajo colaborativo. Para lograr esto, se deben establecer dos niveles de responsabilidad en la academia: primero, el grupo en su conjunto debe comprometerse a alcanzar los objetivos establecidos. Segundo, cada miembro del grupo debe asumir la responsabilidad de contribuir con su actitud y tareas para lograr el éxito del trabajo colaborativo. (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).
	Habilidades Sociales	Las habilidades sociales se refieren a la capacidad de trabajar con otros y lograr resultados positivos para todos los involucrados. Existen factores como el respeto, la ética, la diplomacia y la equidad que definen y complementan estas habilidades para fomentar una colaboración efectiva y productiva en las escuelas. Estos factores permiten una interacción sólida (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).
	Interacción	La interacción entre los miembros de un equipo es fundamental en el trabajo colaborativo y se considera el componente más importante. Esta interacción puede ser presencial como a través de medios digitales, de manera sincrónica o asincrónica. Sin embargo, se sugiere que la interacción presencial sea la preferida, ya que fomenta un sentido de pertenencia al grupo y ofrece ventajas para lograr los objetivos establecidos en equipo y mejorar la participación de los docentes en temas de interés común (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).

	Procesamiento de Grupo	El procesamiento en grupo es crucial para el trabajo colaborativo y en equipo, ya que permite alcanzar objetivos, fomentar la participación activa de todos los miembros, evaluar constantemente los logros y áreas de mejora, y generar cambios necesarios para aumentar la efectividad y mejorar las perspectivas de los profesores en cuanto al trabajo colegiado (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).
--	------------------------	---

INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO DOCENTE

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
El desempeño laboral docente se define como las habilidades y capacidades profesionales que se demandan y esperan que los docentes alcancen con el objetivo de desarrollar las competencias necesarias en los estudiantes, teniendo en cuenta el nivel educativo en el que se encuentren. (Minedu, 2022).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Implica tener un plan claro de cómo se llevará a cabo el trabajo pedagógico. Esto incluye la elaboración de un programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, teniendo en cuenta un enfoque intercultural e inclusivo. Además, implica conocer las características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, así como tener un dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares. También implica seleccionar cuidadosamente los materiales educativos, las estrategias de enseñanza y las formas de evaluar el aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	El proceso de enseñanza se lleva a cabo a través de un enfoque que valora la inclusión y la diversidad en todas sus formas. Esto implica que el docente actúa como mediador pedagógico, creando un ambiente propicio para el aprendizaje, manejando los contenidos de forma adecuada, motivando constantemente a los estudiantes y utilizando diversas estrategias metodológicas y de evaluación. También se hace uso de recursos didácticos relevantes y apropiados. Se emplean diferentes criterios e instrumentos que ayudan a identificar los logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, así como los aspectos de la enseñanza que requieren mejora (Ministerio de Educación, 2012).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Comprende la participación en la administración de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática con el objetivo de formar una comunidad de aprendizaje. Implica establecer una comunicación efectiva con todos los miembros de la comunidad educativa, involucrarse en la creación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, y contribuir al establecimiento de un ambiente favorable en la institución. También implica valorar y respetar a la comunidad y sus características, así como reconocer la responsabilidad compartida de las familias en los resultados del aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	La comprensión del proceso y las prácticas que definen la formación y el crecimiento de la comunidad profesional de profesores implica la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en equipo, la colaboración con otros profesionales y su participación en actividades de desarrollo profesional. Además, implica también asumir la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, tener conocimiento sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional, y manejar información al respecto (Ministerio de Educación, 2012).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento: el **Cuestionario para medir el trabajo colegiado** elaborado por J. Goicochea y S. Sánchez (2018) y el **Cuestionario para medir el desempeño docente** elaborado por Ministerio de Educación, (2012) ambos **adaptados por Villanueva Romero, Carolina Sandra en el año 2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

- **Primera dimensión: Interdependencia Positiva**

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el sentido de pertenencia y compromiso de cada docente con el grupo, para el logro de las metas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunica con claridad las metas y tareas comunes sobre temas de interés para el trabajo colegiado.	1. ¿Comunica de manera efectiva las metas y tareas comunes a todos los miembros del equipo?	4	4	4	
	2. ¿Los miembros del equipo comprenden y están alineados con las metas y tareas comunes?	4	4	4	
Distingue los esfuerzos y responsabilidades que cada miembro del grupo asumirá para el logro de las metas.	3. ¿Reconoce sus responsabilidades individuales como parte de un grupo y contribuye al logro de las metas?	4	4	4	
	4. ¿Cada miembro del grupo realiza los esfuerzos necesarios y cumple con sus responsabilidades para alcanzar las metas?	4	4	4	
	5. ¿Registra los compromisos adquiridos en cada reunión, los responsables, las metas y la fecha para su cumplimiento?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Responsabilidad Individual**

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la responsabilidad y participación individual para el reconocimiento grupal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Revisa el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado.	6. ¿Se informa sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado?	4	4	4	
Promueve la participación activa e individual para el reconocimiento grupal.	7. ¿Su participación es activa durante el trabajo colegiado?	4	4	4	
	8. ¿Su participación individual aporta al reconocimiento grupal?	4	4	4	
Contribuye sus experiencias en el	9. ¿Lleva a cabo los acuerdos tomados?	4	4	4	

trabajo colegiado para desarrollo profesional.	10. ¿Las actividades del trabajo colegiado contribuyen en su desarrollo profesional?	4	4	4	
	11. ¿Comparte sus experiencias exitosas en el trabajo colegiado?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Habilidades Sociales**

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la asistencia, participación y cumplimiento a las reuniones de trabajo colegiado para garantizar el bienestar y la satisfacción de todos los miembros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asiste de manera puntual a las reuniones de trabajo colegiado.	12. ¿Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado?	4	4	4	
	13. ¿Participa activamente en los momentos de diálogo grupales?	4	4	4	
Participa de forma dinámica en diálogos y tolerancia en el grupo.	14. ¿Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos?	4	4	4	
	15. ¿Respeto las ideas de sus colegas respecto a un tema así no esté de acuerdo con ella?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Interacción**

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el compromiso y la disponibilidad para compartir conocimientos, ideas o experiencias enriquecedoras y alcanzar el éxito en común.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el autoaprendizaje para la interacción en grupo.	16. ¿Promueve su autoaprendizaje al interactuar en grupo?	4	4	4	
Aplica lo que aprende en la reunión colegiada.	17. ¿Aplica lo que aprende en la reunión colegiada a su práctica pedagógica?	4	4	4	
Ejerce compromiso para alcanzar el éxito en común.	18. ¿Asume compromisos en el equipo para alcanzar el éxito en común?	4	4	4	
Muestra disponibilidad y apoyo mutuo.	19. ¿Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar en el equipo?	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Procesamiento de Grupo**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la mejora continua y el involucramiento de todos los miembros en la revisión permanente de en qué se ha avanzado y que falta mejorar para lograr las metas propuestas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aporta significatividad al logro de metas y mejora de las relaciones interpersonales.	20. ¿Su participación aporta significatividad a las metas alcanzadas en el equipo?	4	4	4	
	21. ¿Su participación aporta significatividad a la mejora de las relaciones entre pares?	4	4	4	
Valora los aportes grupales para la mejora de la práctica docente y reflexiona sobre los resultados.	22. ¿Valora los aportes de sus colegas para la mejora de su práctica docente?	4	4	4	
	23. ¿Reflexiona en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

- **Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**
- Objetivos de la Dimensión: Medir las habilidades y estrategias necesarias del docente para planificar el aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el conocimiento de las características de los estudiantes y sus contextos. Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos.	1. ¿Reconoce las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes?	4	4	4	
	2. ¿Evidencia dominio disciplinar de las áreas que enseña para aplicar estos conocimientos en la solución de problemas de situaciones reales?	4	4	4	
	3. ¿Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos?	4	4	4	
	4. ¿Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas que enseña?	4	4	4	

Planifica la enseñanza para garantizar la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en los estudiantes, el proceso pedagógico y el uso de los recursos disponibles.	5. ¿Elabora la planificación curricular anual a partir de las características, necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	
	6. ¿Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje?	4	4	4	
Evalúa la planificación curricular para garantizar la eficacia y mejorar constantemente los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	7. ¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	
	8. ¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferenciada para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**
- Objetivos de la Dimensión: Medir como el docente promueve el aprendizaje significativo y el desarrollo integral de los estudiantes, preparándolos para su futuro y fomentando la adquisición de habilidades y competencias que les permitan enfrentar los desafíos que se les presenten.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve un clima favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad para formar ciudadanos críticos e interculturales.	9. ¿Fomenta la participación activa en los estudiantes para expresar ideas y opiniones de manera libre y respetuosa?	4	4	4	
	10. ¿Promueve el respeto y la valoración de la diversidad en todas sus expresiones?	4	4	4	
	11. ¿Promueve el pensamiento crítico en los estudiantes, analizando la información de manera reflexiva y formar opiniones fundamentadas?	4	4	4	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera	12. ¿Brinda a los estudiantes la oportunidad de aplicar los conocimientos en situaciones reales, promoviendo así un aprendizaje significativo?	4	4	4	
	13. ¿Verifica que los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	
	14. ¿Aplica diversas estrategias que promuevan pensamientos de orden superior en los estudiantes?	4	4	4	

reflexiva y crítica. Evalúa permanentemente el aprendizaje para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes teniendo en cuenta las diferencias individuales y el enfoque formativo.	15. ¿Utiliza recursos y diversas tecnologías accesibles, en función al propósito de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	
	16. ¿Atiende de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales utilizando diversas estrategias pedagógicas?	4	4	4	
	17. ¿Emplea diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
	18. ¿Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	4	4	4	
	19. ¿Analiza los resultados o las evidencias para realizar la retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo?	4	4	4	
	20. ¿Evalúa los aprendizajes en función de los criterios previamente establecidos y comunicados a los estudiantes?	4	4	4	
	21. ¿Comunica los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la participación e implicancia de los docentes en la construcción de una educación de calidad, que responda a las necesidades y realidades de la comunidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad.	22. ¿Participa activamente en la evaluación y revisión del proyecto educativo institucional para la mejora continua manteniendo una actitud crítica y reflexiva?	4	4	4	
	23. ¿Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas aportando propuestas de mejora que contribuyan a la generación de aprendizajes de calidad?	4	4	4	
	24. ¿Fomenta el respeto en el trabajo colaborativo con las familias para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	

Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	25. ¿Promueve una educación crítica y reflexiva, aprovechando los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	4	4	4	
	26. ¿Comparte con las familias de los estudiantes, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?	4	4	4	

• **Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la formación y el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los profesores, para promover una actitud reflexiva y comprometida hacia la enseñanza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su labor pedagógica y experiencia institucional.	27. ¿Reflexiona sobre su labor profesional para identificar aspectos de mejora?	4	4	4	
	28. ¿Reconoce sus fortalezas y debilidades de su desempeño laboral para enriquecer su práctica pedagógica?	4	4	4	
Desarrolla procesos de aprendizaje continuo tanto individual como colectivo, lo que ayuda a construir y afirmar la identidad y responsabilidad profesional.	29. ¿Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional?	4	4	4	
	30. ¿Participa en reuniones de trabajo colegiado, asumiendo compromisos establecidos para el desarrollo de una labor profesional exitosa en equipo?	4	4	4	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.	31. ¿Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional?	4	4	4	

Evaluado por: Dr. Rubi Abad Anaya Alvarez. Doctor en Educación



Firma del evaluador
DNI 04023326

Anexo 5

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Magno Fermín Zenitagoya Bustamante
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de educación secundaria en CIENCIA Y TECNOLOGÍA.
Institución donde labora:	IE Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

INSTRUMENTO 1

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el trabajo colegiado
Autora:	J. Goicochea y S. Sánchez, (2018). Adaptación: Villanueva, Carolina (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar el trabajo colegiado de los docentes de una institución educativa, desde la perspectiva de los mismos docentes.

INSTRUMENTO 2

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el desempeño docente
Autora:	Ministerio de Educación, (2012). Adaptación: Villanueva, Carolina (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas
Significación:	Este instrumento tiene por objetivo medir el desempeño docente desde sus dimensiones; 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 y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Es una estrategia para mejorar el aprendizaje de los estudiantes que requiere un enfoque de trabajo en equipo organizado por parte de los docentes. Para lograrlo, es necesario tener un liderazgo compartido que permita tomar decisiones basadas en la reflexión colectiva sobre las experiencias de aprendizaje. Es esencial que este trabajo se realice en un ambiente de cooperación, comunicación, escucha e intercambio, en el que los intereses estén orientados hacia metas y tareas establecidas por todos. Además, es fundamental que la participación sea comprometida y democrática (MINEDU, 2023) OFICIO MÚLTIPLE N° 00007-2023-MINEDU/VMGI-DIGC</p>	Interdependencia Positiva	La interdependencia positiva es esencial en el trabajo colaborativo, ya que implica reconocer que el éxito de cada persona se basa en el éxito de los demás miembros del grupo. Esto significa que los logros individuales están vinculados al éxito del equipo en su conjunto (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).
	Responsabilidad Individual	La responsabilidad individual es crucial para lograr una interdependencia positiva dentro de un grupo de trabajo colaborativo. Para lograr esto, se deben establecer dos niveles de responsabilidad en la academia: primero, el grupo en su conjunto debe comprometerse a alcanzar los objetivos establecidos. Segundo, cada miembro del grupo debe asumir la responsabilidad de contribuir con su actitud y tareas para lograr el éxito del trabajo colaborativo. (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).
	Habilidades Sociales	Las habilidades sociales se refieren a la capacidad de trabajar con otros y lograr resultados positivos para todos los involucrados. Existen factores como el respeto, la ética, la diplomacia y la equidad que definen y complementan estas habilidades para fomentar una colaboración efectiva y productiva en las escuelas. Estos factores permiten una interacción sólida (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).
	Interacción	La interacción entre los miembros de un equipo es fundamental en el trabajo colaborativo y se considera el componente más importante. Esta interacción puede ser presencial como a través de medios digitales, de manera sincrónica o asincrónica. Sin embargo, se sugiere que la interacción presencial sea la preferida, ya que fomenta un sentido de pertenencia al grupo y ofrece ventajas para lograr los objetivos establecidos en equipo y mejorar la participación de los docentes en temas de interés común (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).

	Procesamiento de Grupo	El procesamiento en grupo es crucial para el trabajo colaborativo y en equipo, ya que permite alcanzar objetivos, fomentar la participación activa de todos los miembros, evaluar constantemente los logros y áreas de mejora, y generar cambios necesarios para aumentar la efectividad y mejorar las perspectivas de los profesores en cuanto al trabajo colegiado (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).
--	------------------------	---

INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO DOCENTE

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
El desempeño laboral docente se define como las habilidades y capacidades profesionales que se demandan y esperan que los docentes alcancen con el objetivo de desarrollar las competencias necesarias en los estudiantes, teniendo en cuenta el nivel educativo en el que se encuentren. (Minedu, 2022).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Implica tener un plan claro de cómo se llevará a cabo el trabajo pedagógico. Esto incluye la elaboración de un programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, teniendo en cuenta un enfoque intercultural e inclusivo. Además, implica conocer las características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, así como tener un dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares. También implica seleccionar cuidadosamente los materiales educativos, las estrategias de enseñanza y las formas de evaluar el aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	El proceso de enseñanza se lleva a cabo a través de un enfoque que valora la inclusión y la diversidad en todas sus formas. Esto implica que el docente actúa como mediador pedagógico, creando un ambiente propicio para el aprendizaje, manejando los contenidos de forma adecuada, motivando constantemente a los estudiantes y utilizando diversas estrategias metodológicas y de evaluación. También se hace uso de recursos didácticos relevantes y apropiados. Se emplean diferentes criterios e instrumentos que ayudan a identificar los logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, así como los aspectos de la enseñanza que requieren mejora (Ministerio de Educación, 2012).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Comprende la participación en la administración de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática con el objetivo de formar una comunidad de aprendizaje. Implica establecer una comunicación efectiva con todos los miembros de la comunidad educativa, involucrarse en la creación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, y contribuir al establecimiento de un ambiente favorable en la institución. También implica valorar y respetar a la comunidad y sus características, así como reconocer la responsabilidad compartida de las familias en los resultados del aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	La comprensión del proceso y las prácticas que definen la formación y el crecimiento de la comunidad profesional de profesores implica la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en equipo, la colaboración con otros profesionales y su participación en actividades de desarrollo profesional. Además, implica también asumir la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, tener conocimiento sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional, y manejar información al respecto (Ministerio de Educación, 2012).

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

A continuación, a usted le presento: el **Cuestionario para medir el trabajo colegiado** elaborado por J. Goicochea y S. Sánchez (2018) y el **Cuestionario para medir el desempeño docente** elaborado por Ministerio de Educación, (2012) ambos **adaptados por Villanueva Romero, Carolina Sandra en el año 2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

- **Primera dimensión: Interdependencia Positiva**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el sentido de pertenencia y compromiso de cada docente con el grupo, para el logro de las metas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunica con claridad las metas y tareas comunes sobre temas de interés para el trabajo colegiado.	1. ¿Se comunica de manera efectiva las metas y tareas comunes a todos los miembros del equipo?	4	4	4	
	2. ¿Los miembros del equipo comprenden y están alineados con las metas y tareas comunes?	4	4	4	
Distingue los esfuerzos y responsabilidades que cada miembro del grupo asumirá para el logro de las metas.	3. ¿Reconoce sus responsabilidades individuales como parte de un grupo y contribuye al logro de las metas?	4	4	4	
	4. ¿Cada miembro del grupo realiza los esfuerzos necesarios y cumple con sus responsabilidades para alcanzar las metas?	4	4	4	
	5. ¿Registra los compromisos adquiridos en cada reunión, los responsables, las metas y la fecha para su cumplimiento?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Responsabilidad Individual**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la responsabilidad y participación individual para el reconocimiento grupal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Revisa el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado.	6. ¿Se informa sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado?	4	4	4	
Promueve la participación activa e individual para el reconocimiento grupal.	7. ¿Su participación es activa durante el trabajo colegiado?	4	4	4	
	8. ¿Su participación individual aporta al reconocimiento grupal?	4	4	4	
Contribuye sus experiencias en el	9. ¿Lleva a cabo los acuerdos tomados?	4	4	4	

trabajo colegiado para desarrollo profesional.	10. ¿Las actividades del trabajo colegiado contribuyen en su desarrollo profesional?	4	4	4	
	11. ¿Comparte sus experiencias exitosas en el trabajo colegiado?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Habilidades Sociales**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la asistencia, participación y cumplimiento a las reuniones de trabajo colegiado para garantizar el bienestar y la satisfacción de todos los miembros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asiste de manera puntual a las reuniones de trabajo colegiado.	12. ¿Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado?	4	4	4	
	13. ¿Participa activamente en los momentos de diálogo grupales?	4	4	4	
Participa de forma dinámica en diálogos y tolerancia en el grupo.	14. ¿Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos?	4	4	4	
	15. ¿Respeto las ideas de sus colegas respecto a un tema así no esté de acuerdo con ella?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Interacción**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el compromiso y la disponibilidad para compartir conocimientos, ideas o experiencias enriquecedoras y alcanzar el éxito en común.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el autoaprendizaje para la interacción en grupo.	16. ¿Promueve su autoaprendizaje al interactuar en grupo?	4	4	4	
Aplica lo que aprende en la reunión colegiada.	17. ¿Aplica lo que aprende en la reunión colegiada a su práctica pedagógica?	4	4	4	
Ejerce compromiso para alcanzar el éxito en común.	18. ¿Asume compromisos en el equipo para alcanzar el éxito en común?	4	4	4	
Muestra disponibilidad y apoyo mutuo.	19. ¿Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar en el equipo?	4	4	4	

• **Quinta dimensión: Procesamiento de Grupo**

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la mejora continua y el involucramiento de todos los miembros en la revisión permanente de en qué se ha avanzado y que falta mejorar para lograr las metas propuestas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aporta significatividad al logro de metas y mejora de las relaciones interpersonales.	20. ¿Su participación aporta significatividad a las metas alcanzadas en el equipo?	4	4	4	
	21. ¿Su participación aporta significatividad a la mejora de las relaciones entre pares?	4	4	4	
Valora los aportes grupales para la mejora de la práctica docente y reflexiona sobre los resultados.	22. ¿Valora los aportes de sus colegas para la mejora de su práctica docente?	4	4	4	
	23. ¿Reflexiona en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

• **Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir las habilidades y estrategias necesarias del docente para planificar el aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el conocimiento de las características de los estudiantes y sus contextos. Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos.	1. ¿Reconoce las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes?	4	4	4	
	2. ¿Evidencia dominio disciplinar de las áreas que enseña para aplicar estos conocimientos en la solución de problemas de situaciones reales?	4	4	4	
	3. ¿Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos?	4	4	4	
	4. ¿Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas que enseña?	4	4	4	

Planifica la enseñanza para garantizar la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en los estudiantes, el proceso pedagógico y el uso de los recursos disponibles.	5. ¿Elabora la planificación curricular anual a partir de las características, necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	
	6. ¿Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje?	4	4	4	
	7. ¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	
Evalúa la planificación curricular para garantizar la eficacia y mejorar constantemente los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	8. ¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferenciada para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir como el docente promueve el aprendizaje significativo y el desarrollo integral de los estudiantes, preparándolos para su futuro y fomentando la adquisición de habilidades y competencias que les permitan enfrentar los desafíos que se les presenten.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve un clima favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad para formar ciudadanos críticos e interculturales.	9. ¿Fomenta la participación activa en los estudiantes para expresar ideas y opiniones de manera libre y respetuosa?	4	4	4	
	10. ¿Promueve el respeto y la valoración de la diversidad en todas sus expresiones?	4	4	4	
	11. ¿Promueve el pensamiento crítico en los estudiantes, analizando la información de manera reflexiva y formar opiniones fundamentadas?	4	4	4	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera	12. ¿Brinda a los estudiantes la oportunidad de aplicar los conocimientos en situaciones reales, promoviendo así un aprendizaje significativo?	4	4	4	
	13. ¿Verifica que los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	
	14. ¿Aplica diversas estrategias que promuevan pensamientos de orden superior en los estudiantes?	4	4	4	

reflexiva y crítica. Evalúa permanentemente el aprendizaje para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes teniendo en cuenta las diferencias individuales y el enfoque formativo.	15. ¿Utiliza recursos y diversas tecnologías accesibles, en función al propósito de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	
	16. ¿Atiende de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales utilizando diversas estrategias pedagógicas?	4	4	4	
	17. ¿Emplea diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
	18. ¿Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	4	4	4	
	19. ¿Analiza los resultados o las evidencias para realizar la retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo?	4	4	4	
	20. ¿Evalúa los aprendizajes en función de los criterios previamente establecidos y comunicados a los estudiantes?	4	4	4	
	21. ¿Comunica los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la participación e implicancia de los docentes en la construcción de una educación de calidad, que responda a las necesidades y realidades de la comunidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad.	22. ¿Participa activamente en la evaluación y revisión del proyecto educativo institucional para la mejora <u>continua</u> manteniendo una actitud crítica y reflexiva?	4	4	4	
	23. ¿Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas aportando propuestas de mejora que contribuyan a la generación de aprendizajes de calidad?	4	4	4	
	24. ¿Fomenta el respeto en el trabajo colaborativo con las familias para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	

Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	25. ¿Promueve una educación crítica y reflexiva, aprovechando los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	4	4	4	
	26. ¿Comparte con las familias de los estudiantes, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la formación y el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los profesores, para promover una actitud reflexiva y comprometida hacia la enseñanza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su labor pedagógica y experiencia institucional.	27. ¿Reflexiona sobre su labor profesional para identificar aspectos de mejora?	4	4	4	
	28. ¿Reconoce sus fortalezas y debilidades de su desempeño laboral para enriquecer su práctica pedagógica?	4	4	4	
Desarrolla procesos de aprendizaje continuo tanto individual como colectivo, lo que ayuda a construir y afirmar la identidad y responsabilidad profesional.	29. ¿Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional?	4	4	4	
	30. ¿Participa en reuniones de trabajo colegiado, asumiendo compromisos establecidos para el desarrollo de una labor profesional exitosa en equipo?	4	4	4	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.	31. ¿Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional?	4	4	4	

Evaluado por: Mag. Magno Fermín Zenitagoya Bustamante. Maestro en Docencia y Gestión Educativa



Firma del evaluador
DNI 06554031

Anexo 5

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edgar Edwin Zubilete Rivera
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario en Física y Docente de educación secundaria en Matemática.
Institución donde labora:	UNCP Y UTP-HUANCAYO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

INSTRUMENTO 1

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el trabajo colegiado
Autora:	J. Goicochea y S. Sánchez, (2018). Adaptación: Villanueva, Carolina (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar el trabajo colegiado de los docentes de una institución educativa, desde la perspectiva de los mismos docentes.

INSTRUMENTO 2

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el desempeño docente
Autora:	Ministerio de Educación, (2012). Adaptación: Villanueva, Carolina (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas
Significación:	Este instrumento tiene por objetivo medir el desempeño docente desde sus dimensiones; 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 y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Es una estrategia para mejorar el aprendizaje de los estudiantes que requiere un enfoque de trabajo en equipo organizado por parte de los docentes. Para lograrlo, es necesario tener un liderazgo compartido que permita tomar decisiones basadas en la reflexión colectiva sobre las experiencias de aprendizaje. Es esencial que este trabajo se realice en un ambiente de cooperación, comunicación, escucha e intercambio, en el que los intereses estén orientados hacia metas y tareas establecidas por todos. Además, es fundamental que la participación sea comprometida y democrática (MINEDU, 2023) OFICIO MÚLTIPLE N.º 00007-2023-MINEDU/VMGI-DIGC</p>	Interdependencia Positiva	La interdependencia positiva es esencial en el trabajo colaborativo, ya que implica reconocer que el éxito de cada persona se basa en el éxito de los demás miembros del grupo. Esto significa que los logros individuales están vinculados al éxito del equipo en su conjunto (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).
	Responsabilidad Individual	La responsabilidad individual es crucial para lograr una interdependencia positiva dentro de un grupo de trabajo colaborativo. Para lograr esto, se deben establecer dos niveles de responsabilidad en la academia: primero, el grupo en su conjunto debe comprometerse a alcanzar los objetivos establecidos. Segundo, cada miembro del grupo debe asumir la responsabilidad de contribuir con su actitud y tareas para lograr el éxito del trabajo colaborativo. (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).
	Habilidades Sociales	Las habilidades sociales se refieren a la capacidad de trabajar con otros y lograr resultados positivos para todos los involucrados. Existen factores como el respeto, la ética, la diplomacia y la equidad que definen y complementan estas habilidades para fomentar una colaboración efectiva y productiva en las escuelas. Estos factores permiten una interacción sólida (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).
	Interacción	La interacción entre los miembros de un equipo es fundamental en el trabajo colaborativo y se considera el componente más importante. Esta interacción puede ser presencial como a través de medios digitales, de manera sincrónica o asincrónica. Sin embargo, se sugiere que la interacción presencial sea la preferida, ya que fomenta un sentido de pertenencia al grupo y ofrece ventajas para lograr los objetivos establecidos en equipo y mejorar la participación de los docentes en temas de interés común (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).

	Procesamiento de Grupo	El procesamiento en grupo es crucial para el trabajo colaborativo y en equipo, ya que permite alcanzar objetivos, fomentar la participación activa de todos los miembros, evaluar constantemente los logros y áreas de mejora, y generar cambios necesarios para aumentar la efectividad y mejorar las perspectivas de los profesores en cuanto al trabajo colegiado (J. Goicochea y S. Sánchez, 2018).
--	------------------------	---

INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO DOCENTE

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
El desempeño laboral docente se define como las habilidades y capacidades profesionales que se demandan y esperan que los docentes alcancen con el objetivo de desarrollar las competencias necesarias en los estudiantes, teniendo en cuenta el nivel educativo en el que se encuentren. (Minedu, 2022).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Implica tener un plan claro de cómo se llevará a cabo el trabajo pedagógico. Esto incluye la elaboración de un programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, teniendo en cuenta un enfoque intercultural e inclusivo. Además, implica conocer las características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, así como tener un dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares. También implica seleccionar cuidadosamente los materiales educativos, las estrategias de enseñanza y las formas de evaluar el aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	El proceso de enseñanza se lleva a cabo a través de un enfoque que valora la inclusión y la diversidad en todas sus formas. Esto implica que el docente actúa como mediador pedagógico, creando un ambiente propicio para el aprendizaje, manejando los contenidos de forma adecuada, motivando constantemente a los estudiantes y utilizando diversas estrategias metodológicas y de evaluación. También se hace uso de recursos didácticos relevantes y apropiados. Se emplean diferentes criterios e instrumentos que ayudan a identificar los logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, así como los aspectos de la enseñanza que requieren mejora (Ministerio de Educación, 2012).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Comprende la participación en la administración de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática con el objetivo de formar una comunidad de aprendizaje. Implica establecer una comunicación efectiva con todos los miembros de la comunidad educativa, involucrarse en la creación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, y contribuir al establecimiento de un ambiente favorable en la institución. También implica valorar y respetar a la comunidad y sus características, así como reconocer la responsabilidad compartida de las familias en los resultados del aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	La comprensión del proceso y las prácticas que definen la formación y el crecimiento de la comunidad profesional de profesores implica la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en equipo, la colaboración con otros profesionales y su participación en actividades de desarrollo profesional. Además, implica también asumir la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, tener conocimiento sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional, y manejar información al respecto (Ministerio de Educación, 2012).

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

A continuación, a usted le presento: el **Cuestionario para medir el trabajo colegiado** elaborado por J. Goicochea y S. Sánchez (2018) y el **Cuestionario para medir el desempeño docente** elaborado por Ministerio de Educación, (2012) ambos adaptados por Villanueva Romero, Carolina Sandra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

- Primera dimensión: **Interdependencia Positiva**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el sentido de pertenencia y compromiso de cada docente con el grupo, para el logro de las metas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunica con claridad las metas y tareas comunes sobre temas de interés para el trabajo colegiado.	1. ¿Se comunica de manera efectiva las metas y tareas comunes a todos los miembros del equipo?	4	4	4	
	2. ¿Los miembros del equipo comprenden y están alineados con las metas y tareas comunes?	4	4	4	
Distingue los esfuerzos y responsabilidades que cada miembro del grupo asumirá para el logro de las metas.	3. ¿Reconoce sus responsabilidades individuales como parte de un grupo y contribuye al logro de las metas?	4	4	4	
	4. ¿Cada miembro del grupo realiza los esfuerzos necesarios y cumple con sus responsabilidades para alcanzar las metas?	4	4	4	
	5. ¿Registra los compromisos adquiridos en cada reunión, los responsables, las metas y la fecha para su cumplimiento?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Responsabilidad Individual**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la responsabilidad y participación individual para el reconocimiento grupal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Revisa el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado.	6. ¿Se informa sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado?	4	4	4	
Promueve la participación activa e individual para el reconocimiento grupal.	7. ¿Su participación es activa durante el trabajo colegiado?	4	4	4	
	8. ¿Su participación individual aporta al reconocimiento grupal?	4	4	4	
Contribuye sus experiencias en el	9. ¿Lleva a cabo los acuerdos tomados?	4	4	4	

trabajo colegiado para desarrollo profesional.	10. ¿Las actividades del trabajo colegiado contribuyen en su desarrollo profesional?	4	4	4	
	11. ¿Comparte sus experiencias exitosas en el trabajo colegiado?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Habilidades Sociales**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la asistencia, participación y cumplimiento a las reuniones de trabajo colegiado para garantizar el bienestar y la satisfacción de todos los miembros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asiste de manera puntual a las reuniones de trabajo colegiado.	12. ¿Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado?	4	4	4	
	13. ¿Participa activamente en los momentos de diálogo grupales?	4	4	4	
Participa de forma dinámica en diálogos y tolerancia en el grupo.	14. ¿Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos?	4	4	4	
	15. ¿Respeta las ideas de sus colegas respecto a un tema así no esté de acuerdo con ella?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Interacción**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso y la disponibilidad para compartir conocimientos, ideas o experiencias enriquecedoras y alcanzar el éxito en común.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el autoaprendizaje para la interacción en grupo.	16. ¿Promueve su autoaprendizaje al interactuar en grupo?	4	4	4	
Aplica lo que aprende en la reunión colegiada. Ejerce compromiso para alcanzar el éxito en común.	17. ¿Aplica lo que aprende en la reunión colegiada a su práctica pedagógica?	4	4	4	
	18. ¿Asume compromisos en el equipo para alcanzar el éxito en común?	4	4	4	
Muestra disponibilidad y apoyo mutuo.	19. ¿Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar en el equipo?	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Procesamiento de Grupo**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la mejora continua y el involucramiento de todos los miembros en la revisión permanente de en qué se ha avanzado y que falta mejorar para lograr las metas propuestas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aporta significatividad al logro de metas y mejora de las relaciones interpersonales.	20. ¿Su participación aporta significatividad a las metas alcanzadas en el equipo?	4	4	4	
	21. ¿Su participación aporta significatividad a la mejora de las relaciones entre pares?	4	4	4	
Valora los aportes grupales para la mejora de la práctica docente y reflexiona sobre los resultados.	22. ¿Valora los aportes de sus colegas para la mejora de su práctica docente?	4	4	4	
	23. ¿Reflexiona en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

- **Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir las habilidades y estrategias necesarias del docente para planificar el aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el conocimiento de las características de los estudiantes y sus contextos. Conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques, procesos pedagógicos y didácticos.	1. ¿Reconoce las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes?	4	4	4	
	2. ¿Evidencia dominio disciplinar de las áreas que enseña para aplicar estos conocimientos en la solución de problemas de situaciones reales?	4	4	4	
	3. ¿Maneja con facilidad los enfoques y procesos pedagógicos?	4	4	4	
	4. ¿Diseña actividades de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas que enseña?	4	4	4	

Planifica la enseñanza para garantizar la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en los estudiantes, el proceso pedagógico y el uso de los recursos disponibles.	5. ¿Elabora la planificación curricular anual a partir de las características, necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	
	6. ¿Selecciona diversas estrategias teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje?	4	4	4	
	7. ¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	
Evalúa la planificación curricular para garantizar la eficacia y mejorar constantemente los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	8. ¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferenciada para el logro de los aprendizajes?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir como el docente promueve el aprendizaje significativo y el desarrollo integral de los estudiantes, preparándolos para su futuro y fomentando la adquisición de habilidades y competencias que les permitan enfrentar los desafíos que se les presenten.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve un clima favorable para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad para formar ciudadanos críticos e interculturales.	9. ¿Fomenta la participación activa en los estudiantes para expresar ideas y opiniones de manera libre y respetuosa?	4	4	4	
	10. ¿Promueve el respeto y la valoración de la diversidad en todas sus expresiones?	4	4	4	
	11. ¿Promueve el pensamiento crítico en los estudiantes, analizando la información de manera reflexiva y formar opiniones fundamentadas?	4	4	4	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera	12. ¿Brinda a los estudiantes la oportunidad de aplicar los conocimientos en situaciones reales, promoviendo así un aprendizaje significativo?	4	4	4	
	13. ¿Verifica que los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	
	14. ¿Aplica diversas estrategias que promuevan pensamientos de orden superior en los estudiantes?	4	4	4	

reflexiva y crítica. Evalúa permanentemente el aprendizaje para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes teniendo en cuenta las diferencias individuales y el enfoque formativo.	15. ¿Utiliza recursos y diversas tecnologías accesibles, en función al propósito de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	
	16. ¿Atiende de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales utilizando diversas estrategias pedagógicas?	4	4	4	
	17. ¿Emplea diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
	18. ¿Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	4	4	4	
	19. ¿Analiza los resultados o las evidencias para realizar la retroalimentación oportuna considerando el enfoque formativo?	4	4	4	
	20. ¿Evalúa los aprendizajes en función de los criterios previamente establecidos y comunicados a los estudiantes?	4	4	4	
	21. ¿Comunica los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la participación e implicancia de los docentes en la construcción de una educación de calidad, que responda a las necesidades y realidades de la comunidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad.	22. ¿Participa activamente en la evaluación y revisión del proyecto educativo institucional para la mejora <u>continua</u> manteniendo una actitud crítica y reflexiva?	4	4	4	
	23. ¿Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas aportando propuestas de mejora que contribuyan a la generación de aprendizajes de calidad?	4	4	4	
	24. ¿Fomenta el respeto en el trabajo colaborativo con las familias para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	

Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	25. ¿Promueve una educación crítica y reflexiva, aprovechando los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	4	4	4	
	26. ¿Comparte con las familias de los estudiantes, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados?	4	4	4	

• **Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la formación y el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los profesores, para promover una actitud reflexiva y comprometida hacia la enseñanza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su labor pedagógica y experiencia institucional.	27. ¿Reflexiona sobre su labor profesional para identificar aspectos de mejora?	4	4	4	
	28. ¿Reconoce sus fortalezas y debilidades de su desempeño laboral para enriquecer su práctica pedagógica?	4	4	4	
Desarrolla procesos de aprendizaje continuo tanto individual como colectivo, lo que ayuda a construir y afirmar la identidad y responsabilidad profesional.	29. ¿Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional?	4	4	4	
	30. ¿Participa en reuniones de trabajo colegiado, asumiendo compromisos establecidos para el desarrollo de una labor profesional exitosa en equipo?	4	4	4	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas.	31. ¿Actúa respetando los derechos de los estudiantes de acuerdo a los principios de la ética profesional?	4	4	4	

Evaluated by: Mag. Edgar Edwin Zubilete Rivera. Maestro en Gestión Educativa.



Edgar Edwin Zubilete Rivera
DNI 20075585

Anexo 6 Resultado de similitud del programa TURNITIN

Trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023

ORIGINALITY REPORT

16% SIMILARITY INDEX	15% INTERNET SOURCES	3% PUBLICATIONS	8% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	4%
3	hdl.handle.net Internet Source	1%
4	repositorio.unac.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	1%
6	www.researchgate.net Internet Source	<1%
7	issuu.com Internet Source	<1%
8	repositorio.minedu.gob.pe Internet Source	<1%

bibliotecas.unsa.edu.pe

Anexo 7 Confiabilidad y validez de los instrumentos

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Cuestionario para medir el Trabajo Colegiado

La confiabilidad del instrumento se verificó aplicándolo en un conjunto piloto de 20 participantes con perfiles comparables al grupo principal del estudio. Se sostiene, en la perspectiva de Hernández et al. (2018), que la confiabilidad es evidente cuando la repetición de una evaluación a un individuo o colectivo constante, o al implementarla distintos investigadores simultáneamente, arroja resultados consistentes o muy semejantes.

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente

Coeficiente alfa $>.8$ es bueno

Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable

Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable

Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	23

El coeficiente obtenido fue de **0.831**, encontrándose en el intervalo **de bueno**.

Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	31

El coeficiente obtenido fue de **0.942**, encontrándose en el intervalo de **excelente**.

Base de datos para la confiabilidad del cuestionario para medir el trabajo colegiado y del cuestionario para medir el desempeño docente.

Validez del instrumento de recolección de datos

La validez del instrumento se realizó mediante la técnica de validez de contenido, en este caso se solicitó la opinión de 3 profesionales Administradores concedores del tema, al referirse acerca de validez, Hernández, Fernández & Baptista (2010, p. 201) nos dice que la “validez de contenido es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO 1

Cuestionario para medir el trabajo colegiado

Experto	Título	Opinión
Magno Fermín Zenitagoya Bustamante	Magister	Nivel alto
Edgar Edwin Zubilete Rivera	Magister	Nivel alto
Rubi Abad Anaya Alvarez	Doctor	Nivel alto

Fuente: Ficha de Evaluación del cuestionario

CUESTIONARIO 2

Cuestionario para medir el desempeño docente

Experto	Título	Opinión
Magno Fermín Zenitagoya Bustamante	Magister	Nivel alto
Edgar Edwin Zubilete Rivera	Magister	Nivel alto
Rubi Abad Anaya Alvarez	Doctor	Nivel alto

Fuente: Ficha de Evaluación del cuestionario

BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO

VARIABLE	Trabajo colegiado																						
DIMENSIONES	Interdependencia Positiva					Responsabilidad Individual						Habilidades Sociales				Interacción				Procesamiento de Grupo			
ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
SUJETOS																							
1	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
2	5	5	2	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	4	3	3	4	5
3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
7	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3
9	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
11	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4
12	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
13	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
14	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
16	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
17	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
18	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
19	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5

VARIABLE	Desempeño laboral docente																																	
DIMENSIONES	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.									
ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
SUJETOS																																		
1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5		
2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4		
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5		
4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5		
6	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5		
7	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
8	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
10	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5			
11	4	5	3	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5			
12	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4			
13	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4			
14	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4			
15	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5			
16	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4			
17	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4			
18	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4			
19	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5			
20	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5			

Anexo 8 BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

VARIABLE	Trabajo colegiado																						
DIMENSIONES	Interdependencia Positiva					Responsabilidad Individual						Habilidades Sociales				Interacción				Procesamiento de Grupo			
ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	1	1	1	20	21	22	23
SUJETOS																							
1	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
6	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
7	3	3	3	4	4	3	5	4	5	2	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2
8	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
10	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
13	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
14	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5
15	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
16	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4
17	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
18	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
20	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
26	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
27	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
28	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
29	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
30	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5
31	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
32	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
33	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
34	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
35	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2
36	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5
37	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
38	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
43	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
44	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4
46	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
47	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
48	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
50	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2

Anexo 9 CARTAS Y AUTORIZACIONES



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 13 de diciembre de 2023

CARTA N° 885-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sra. Magali Damaris Cueva Contreras

Directora

I.E. "NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO"

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **CAROLINA SANDRA VILLANUEVA ROMERO**, del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"TRABAJO COLEGIADO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, VILLA RICA 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar si existe relación entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 13 de diciembre de 2023

CARTA N° 886-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Hugo Jaime Castro Cambillo

Director

I.E. "PEDRO RUIZ GALLO"

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **CAROLINA SANDRA VILLANUEVA ROMERO**, del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"TRABAJO COLEGIADO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, VILLA RICA 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar si existe relación entre el trabajo colegiado y el desempeño laboral de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas, Villa Rica 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

CNITI N° 34232 "Pedro Ruiz Gallo"	
VILLA RICA	
RECEPCION	
18	12 2023
Exp. N° 353	Folio N° 01
Hora: 12:31	Firma:



OFICIO N° 220 - 2023 -DIE "NSR"/UGEL-OXAP/CRED-VR

**MG. RICARDO BENITES ALIAGA
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO – TRUJILLO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Asunto: CARTA DE ACEPTACIÓN DE ESTUDIANTE
CAROLINA SANDRA VILLANUEVA
ROMERO.**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente a nombre de la I.E. "Nuestra Señora del Rosario y el mío propio y a la vez hacer de su conocimiento que nuestra Institución brindará las facilidades a **CAROLINA SANDRA VILLANUEVA ROMERO**, identificada con DNI N.º 20055689 y código de matrícula N.º: 6000032399; del Programa Académico de MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA, para que pueda aplicar el instrumento para desarrollo de tesis denominado:

"TRABAJO COLEGIADO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, VILLA RICA 2023"

Sin otro en particular y en espera de su atención que le brinde a la presente, me suscribo de Ud. reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal

Atentamente,

Villa Rica, 19 de diciembre del 2023.

LE. NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
Instituto Educativo
DIRECTORA

"A TU LADO"

Prolongación Capitán Soto N° 151 Villa Rica
Correo: colegiosr34233@gmail.com



CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa "Nuestra Señora del Rosario" del Distrito de Villa Rica, Provincia de Oxapampa, Dpto. de Pasco que suscribe;

HACE CONSTAR:

Qué, **CAROLINA SANDRA VILLANUEVA ROMERO**, identificada con **DNI N° 20055689**, estudiante de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo en la especialidad de **EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA** aplicó el I instrumento para desarrollo de tesis titulado **"TRABAJO COLEGIADO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, VILLA RICA 2023"**, a los docentes del nivel secundaria de nuestra Institución en el mes de diciembre del presente año.

Se expide la presente Constancia a solicitud del interesado.

Villa Rica, 19 de diciembre del 2023.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
Rosaly Patricia Cueva Contreras
DIRECTORA

"A TU LADO"

Prolongación Capitán Soto N° 156 Villa Rica
Correo: colegiosr34233@gmail.com



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Villa Rica 19 de diciembre 2023

OFICIO N° 190/UGEL/DIE"PRG"/VR/2023

SEÑOR (a) : Mg. Ricardo Benites Aliaga

Jefe de la Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo - Trujillo.

ASUNTO : Autorización para aplicar instrumentos para el desarrollo de Tesis.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud.; para expresarle mis cordiales saludos, al mismo tiempo manifestarle lo siguiente:

En relación al asunto se autoriza a la Sra. Carolina Sandra Villanueva Romero para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: "Trabajo Colegiado y el Desempeño Laboral de Docentes del Nivel Secundaria en las Instituciones Educativas, Villa Rica 2023" en nuestra I.E.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para ofrecerle los sentimientos de mi especial consideración y aprecio.

Atentamente,


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
OXAPAMPA
Hugo Jaime Castro Camacho
DIRECTOR

HJCC/D
jmrs/Sec.

ANEXO 10 Tabla de Distribución de correlación

Valor	Significado
+/-1.00	Correlación positiva y negativa perfecta
+/-0.80	Correlación positiva y negativa muy fuerte
+/-0.60	Correlación positiva y negativa fuerte
+/-0.40	Correlación positiva y negativa moderada
+/-0.20	Correlación positiva y negativa débil
0.00	Probablemente no existe correlación