

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Trabajo colegiado y desempeño en docentes de la
Institución Educativa N°88400 “Jesús de Nazareth”, 2020**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en
Ciencias de la Educación Superior**

Autora

Chero Valdiviezo, Milagritos Shirley

Asesor (ORCID: 0000-0002-1449-6989)

Villanque Alegre, Boris

Chimbote – Perú
2020

ÍNDICE

Índice.....	ii
Palabras clave	iii
Título.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Introducción.....	1
Metodología.....	62
Resultados.....	66
Análisis y discusión.....	72
Conclusiones.....	76
Recomendaciones.....	77
Referencias Bibliográficas	78
Anexos.....	83

PALABRAS CLAVES

Tema:	Trabajo Colegiado y Desempeño Docente
Especialidad:	Educación

KEYWORDS

Theme:	Collegiate Work and Teaching Performance
Specialty:	Education.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Preparación de docentes y desarrollo profesional
AREA	Ciencias Sociales
SUBAREA	Ciencias de la Educación
DISCIPLINA	Educación General (Incluye capacitación, pedagogía)

TÍTULO

Trabajo Colegiado y Desempeño en Docentes de la
Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazareth”, 2020

TITLE

Collegiate Work and Performance in Teachers of the
Educational Institution N ° 88400 "Jesús de Nazareth", 2020

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el trabajo colegiado y desempeño en docentes de la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazareth”, 2020. La metodología empleada fue básica desde un enfoque cuantitativo con diseño no experimental transeccional correlacional y la muestra quedó representada por 30 docentes. Se utilizó un cuestionario como instrumento de medición para la variable trabajo colegiado; asimismo para la variable del desempeño docente, se consideró la ficha de monitoreo a la práctica docente del Ministerio de Educación con las cinco rúbricas de observación. Los resultados concluyeron que con la evidencia encontrada no se aprecia una relación, existiendo una baja correlación negativa y no significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente, corroborada con la prueba estadística de Tau-b de Kendall por tener un coeficiente de correlación -0,209 menor a 0,50 y un valor $p = 0,294$ ($p > 0,05$), sabiendo que la prueba es significativa si el valor $p < 0,05$. Por lo tanto, con los datos obtenidos no alcanza la correlación significativa, indicando que no existen razones suficientes al nivel del 5% para asegurar que entre trabajo colegiado y desempeño docente exista una dependencia significativa.

ABSTRACT

The present study aimed to establish the relationship that exists between collegiate work and performance in teachers of the Educational Institution N ° 88400 "Jesús de Nazareth", 2020. The methodology used was basic from a quantitative approach with a non-experimental, transectional correlational design, and the sample was represented by 30 teachers. A questionnaire was used as a measuring instrument for the collegiate work variable; Likewise, for the teaching performance variable, the Ministry of Education's teaching practice monitoring file was considered with the five observation rubrics. The results concluded that with the evidence found, a relationship isn't appreciated, with a low negative and non-significant correlation between collegiate work and teaching performance, corroborated with Kendall's Tau- b statistical test for having a correlation coefficient of -0.209 less than 0.50 and a p value = 0.294 ($p > 0.05$), knowing that the test is significant if the p value < 0.05 . Therefore, the data obtained doesn't reach a significant correlation, indicating that there are insufficient reasons at the 5% level to ensure that there is a significant dependency between collegiate work and teaching performance.

INTRODUCCIÓN

Dentro de la pesquisa del trabajo, podemos especificar la recopilación de algunos antecedentes, tanto locales, nacionales e internacionales, predominando:

Padilla (2018) llevó a cabo un estudio mediante un diseño de plan de acción, cuyo objetivo fue proponer dentro de la labor pedagógica la aplicación del trabajo colaborativo o colegiado, que permita incrementar la cultura de emprendimiento en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E Simón A. B. Palacios ubicada en la provincia de Huaraz. Tuvo como muestra representativa a tres profesores del área de Educación para el Trabajo y 221 educandos del tercer grado de educación secundaria. En este estudio se desarrolló una investigación acción con metodología cualitativa, aplicando como instrumento dos guías: una de entrevistas y otra de análisis documental. Según el diagnóstico se apreció el nivel de inicio en el que se encuentran los estudiantes con respecto al enfoque de emprendimiento, debido a que los maestros en su labor pedagógica no aplican estrategias relacionadas a los enfoques del área de educación para el trabajo. De esta manera, se consideró la aplicación de la colegialidad en los docentes como estrategia de solución para afianzar la cultura de emprendimiento en los estudiantes y concluyó que, el trabajo colegiado interactivo y recíproco permitirá fortalecer las estrategias de emprendimiento en los programas curriculares, en el cual se aplicará un enfoque colaborativo tanto en maestros como directivos para mejorar el nivel de los aprendizajes.

Por su parte, Goicochea y Sánchez (2018) desarrollaron una investigación en una I.E. Pública del poblado El Ron en Amazonas, cuyo objetivo fue definir la relación existente entre las dos variables de estudio: trabajo colegiado y desempeño docente, con una muestra conformada por la totalidad de su población, 25 docentes. Los métodos utilizados fueron: analítico, sintético, inductivo y deductivo. Se aplicó a los maestros un cuestionario para determinar el nivel de correlación entre el trabajo

colegiado y desempeño docente. Concluyó que, la correspondencia es significativa en el nivel de 0, 01 (bilateral), lo cual se corroboró con la prueba estadística de correlación de Pearson= 0,751. Se determinó entre las dos variables la presencia de una correlación positiva alta.

En la misma línea, Castillo (2018) ejecutó un estudio de investigación, llevada a cabo en las instituciones educativas nacionales de nivel primaria, ubicada en el distrito Mariano N. Valcárcel de la provincia de Camaná, en el departamento de Arequipa, con el propósito de establecer la correlación entre Trabajo Colegiado y Desempeño Docente. Consideró una muestra conformada por 33 docentes y un estudio de tipo no experimental, con diseño correlacional-transversal. Aplicó como instrumento el cuestionario y de esta manera concluyó que sí alcanza una significativa correspondencia entre ambas variables y se confirmó con la prueba de R Pearson, Sig bilateral $0,038 < 0,05$, con una probabilidad de 0,05, lo que permitió descartar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Además, por el coeficiente de correlación de 0,362, se señaló que entre las dos variables: trabajo colegiado y desempeño docente existe una correlación directa y débil, indicando que cuanto más se observe un eficiente trabajo colegiado, mayor o mejor será los resultados del desempeño o labor docente.

Por su parte, Cabezudo (2018) propuso un plan de acción en la I.E Pública de la Provincia Constitucional del Callao, que tuvo como objetivo mejorar la práctica pedagógica a través de la aplicación de una estrategia como es el trabajo colegiado y poder elevar los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes del IV ciclo de la educación primaria en la competencia de lectura, correspondiente al área de Comunicación. Se atendió una muestra de 8 profesores del IV ciclo, quienes desarrollaron una guía de preguntas. Considerando el diagnóstico se pudo evidenciar que los docentes entrevistados en su mayoría no desarrollan estrategias de enseñanza-aprendizaje en su labor pedagógica, ellos señalaron que necesitan llevar a cabo jornadas de reflexión y capacitación sobre los procesos didácticos, así como acompañamiento pedagógico a través de asesorías individualizadas y clima del aula.

Se concluyó que, la realidad presentada se podrá revertir aplicando estrategias didácticas en la competencia de lectura; a través de un acompañamiento docente mediante un trabajo colegiado que será considerado como táctica formativa para obtener buenos resultados, tanto en lograr mejoras en los aprendizajes de los estudiantes como alcanzar un buen desempeño docente.

También, Zavaleta (2018) realizó un estudio en docentes de 4 instituciones públicas de la UGEL 04 de la ciudad de Trujillo, con el objetivo de establecer la existencia de una relación significativamente importante entre la práctica de la tarea colegiada y la práctica pedagógica. Se contó con una muestra de 115 docentes del nivel secundario y la investigación asumida fue de tipo no experimental de corte transversal descriptivo correlacional y con respecto al recojo de datos para dar medición a las variables, se utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable: trabajo colegiado y práctica pedagógica. Se aplicó la prueba de coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,330 y un valor $p = 0,000 < 0,05$, se concluyó que la relación entre las dos variables de estudio es de magnitud baja.

Del mismo modo, Fano (2019) llevó a cabo un estudio sobre desarrollo del trabajo de manera colegiada y el desempeño docente en la I.E. Santa Catalina San Román de Juliaca, con el objetivo de establecer cómo influye la práctica del trabajo colegiado en la mejora del desempeño de los docentes. Determinó una muestra de 62 docentes y una metodología de investigación no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La primera variable: trabajo colegiado, se midió de forma cuantitativa, haciendo uso de un cuestionario, de la misma manera para la medición de la segunda variable: desempeño docente, se diseñó y aplicó un cuestionario considerando lo descrito en el Marco del Buen Desempeño Docente. Por consiguiente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos se logró concluir que el trabajo colegiado influye de manera significativa en el desempeño docente, siendo corroborado por el coeficiente de Correlación r de Pearson = 0.932, el cual revela una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

Además, Ortega (2020) desarrolló una investigación con la finalidad de determinar la relación entre la función colegiada del trabajo pedagógico y la calidad educativa en docentes del nivel primaria y secundaria de la institución educativa Santa Rosa de Chorrillos. La muestra se conformó por 60 docentes, con una investigación cuantitativa, descriptivo correlacional. Se trabajó con dos cuestionarios, uno para cada variable: trabajo colegiado y calidad educativa. Este estudio concluyó con establecer la presencia de una relación significativa entre trabajo colegiado y calidad educativa, esto se corroboró con la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación de Spearman el cual obtuvo un valor de $r = 0$.

551.

Así también, Acevedo (2020) realizó una investigación en los docentes de la I.E Pública del distrito de Cascas, ubicada en el departamento de la Libertad, para determinar la correlación entre los encuentros de trabajo colegiado y la práctica pedagógica. La muestra se representó por 20 docentes y se empleó una investigación fundamental, descriptivo correlacional. Para el recojo de datos se utilizó dos cuestionarios, una para cada variable. Y, al aplicar la prueba de correlación de Pearson con un valor r de 0.59, se concluyó con determinar la presencia de una relación significativa moderada entre las reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica.

Silupu (2020) llevó a cabo un estudio de investigación con el objetivo de definir la relación de trabajo colegiado y práctica docente en 5 instituciones educativas de servicio público del nivel inicial, ubicado en el departamento de Piura. Tuvo una muestra conformada por 32 docentes y aplicó una investigación fundamental no experimental de corte cuantitativo correlacional. Para recoger información, se aplicó como instrumento dos cuestionarios con escala ordinal. De este modo, concluyó que el trabajo colegiado que practican los docentes se relaciona significativamente con la práctica docente, corroborado con la prueba estadística de correlación de Spearman cuyo valor $p=0,010$ y $\rho=0,451$.

Sarzosa (2017) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo implementar un diseño de una propuesta de trabajo colaborativo entre docentes y directivos para promover una cultura colaborativa y lograr un nivel superior en los aprendizajes de los estudiantes de la comunidad educativa particular de la región de Coquimbo, Chile. Para lo cual se realizó un diagnóstico en cuanto a las variables: Colaboración, Cohesión, Liderazgo, Relaciones interpersonales, Empatía y Trabajo en Equipo. A partir de ello se propuso estructurar un Plan de acción con el fin de mejorar el trabajo colaborativo de los docentes. Se estableció una muestra de 42 personas, entre directivos, docentes y asistentes de educación. La investigación fue descriptiva con diseño transeccional, para lo cual se aplicó un cuestionario. En cuanto a la percepción del trabajo colaborativo se concluyó que hubo la presencia de 48% de docentes que prefieren trabajar de forma colaborativa, un 13% prefiere trabajar tanto colaborativa como individual y un 35% prefiere trabajar de manera individual, esta tendencia en los docentes es por sobre los otros agentes educativos. Ellos consideran la falta de tiempo en la poca práctica del trabajo colaborativo y 4% no responde según la interrogante planteada.

Luego de conocer algunos estudios previos con respecto a las dos variables: trabajo colegiado y desempeño docente, estudiaremos sus fundamentos.

Con respecto a la conceptualización de la primera variable, podemos señalar que el concepto de trabajo Colegiado pertenece a la teoría de las relaciones humanas; en el que el ser humano alcanza relevancia a partir de su capacidad en el trabajo y por participar en un sistema social. Es así que, Aguirre (2018) resalta la importancia de Elton Mayo como pionero de la teoría de las relaciones humanas, quien llevó a cabo el famoso Experimento de Hawthorne (una manera de reactividad interna, por la cual transitan las personas que se someten a pruebas experimentales), demostrando que la producción se mide según normas sociales y que, a mayor interacción social, mayor capacidad productiva; continuando con este estudio Mary Parker Follet y Kurt Lewin, quienes confirmaron que la elevación de la productividad verdaderamente correspondía a factores sociales como la existencia de agradables comunicaciones

interpersonales entre los compañeros del equipo de trabajo y la eficacia de una buena gestión administrativa hábil para comprender la conducta humana, principalmente la conducta grupal, y de beneficiarlo con un conjunto de comportamientos y hábitos importantes como el estímulo, trabajo en equipo, la colaboración, y la conexión o intercambio de ideas.

Es importante señalar que el trabajo cooperativo, se funda sobre los principios de teorías como la Teoría Sociocultural de Vygotsky y la Teoría de la Interdependencia Positiva de los hermanos Johnson. Este estudio toma en cuenta ambas teorías.

Los aportes de Vygotsky (1979) desde su teoría sociocultural nos hace pensar en la educación y la práctica pedagógica, quien da importancia a las interrelaciones sociales. Manifiesta que el aprendizaje constituye un proceso donde se relacionan mutuamente tanto lo social como lo individual, transmitiéndose los conocimientos en este contexto sociocultural. La cognición surge primero de manera interpersonal o social y luego se construye de forma intrapersonal o psicológico, mediante el cual el lenguaje cumple una gran función como vehículo social y como herramienta de pensamiento, transformándose en un elemento principal de los procesos psicológicos superiores. Por consiguiente, la constante interacción de una persona con el ambiente socio-histórico en el que interviene, trae consigo su desarrollo mental.

Desde esta perspectiva y dentro de la pedagogía, para este estudio se consideró esencialmente importante los aportes de la teoría de la interdependencia social de los hermanos Johnson y de la investigadora en educación Fierro Evans.

El trabajo colegiado ha sido definido por diferentes autores. Según Johnson, Johnson y Holubec (1999) sobre la teoría de la interdependencia social, indican que, para lograr que los miembros de un grupo se interrelacionen y favorezcan los esfuerzos de los demás, dependerá de la conformación de la interdependencia social en el grupo, consiguiendo que sea positiva. Si la interacción varía, también variará el resultado final.

Según, Johnson, Johnson y Holubec (1999) la interdependencia positiva permite una interacción entre todos los colegas del equipo, logrando un notable esfuerzo para alcanzar los mejores resultados, de tal modo que cada uno depende del otro, para finalmente lograr el éxito a partir de la colaboración entre sus integrantes. Además, cuando existe una interacción contraria se habla de una interdependencia negativa, donde cada miembro hace prevalecer el lado personal, generando la competencia; es decir, en esta interacción negativa los miembros de un equipo no valoran el esfuerzo que cada integrante cumple. También, se puede observar la ausencia de la interdependencia, no existiendo ningún tipo de interacción, ya que cada docente trabaja de manera independiente.

El trabajo cooperativo se determina principalmente por la colaboración de todos los miembros, compartiendo tareas guiadas (Johnson, Johnson y Holubec, 1999). Constituye el camino primordial para organizar equipos idóneos de trabajo para comentar, tomar acuerdos, e intercambiar experiencias profesionales y dificultades en relación con los objetivos comunes.

Por su parte, Fierro (1999) afirma que cuando se habla dentro de una institución escolar sobre trabajo colegiado se refiere a la colaboración de maestros y directivos en el quehacer educativo, con el propósito de tomar decisiones y concretar acciones en torno a la función competente que cumplen de forma conjunta. Por lo tanto, lo dicho por el autor se considera un gran aporte con respecto al campo educativo, quien comprende el trabajo colegiado como un espacio en donde los agentes de la comunidad educativa analizan su labor pedagógica en torno a experiencias compartidas y así poder diseñar nuevas estrategias a favor de los aprendizajes de los estudiantes.

En tal sentido, el trabajo colaborativo es calificado como una estrategia primordial para el trabajo colegiado, porque garantiza la reunión, reflexión, estudio, acuerdos y conexiones entre la comunidad institucional.

Esto significa que, el trabajo colegiado es considerado como un medio que permite la formación de equipos con la capacidad de debatir y llegar a tomar acuerdos con el propósito de concretar metas relacionadas sobre asuntos que permitan asegurar los objetivos educacionales. Asimismo, establecer responsabilidades entre todos los involucrados, asegurando el éxito del aprendizaje de los estudiantes, así también poder alcanzar de esta manera las metas que la institución establezca (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2015).

Se puede señalar que, la importancia del trabajo colegiado radica en la forma que permite compartir experiencias y dificultades relacionados con los objetivos comunes en un clima de empatía y tolerancia, lo cual se ve reflejado en una mejor y mayor atención a los requerimientos de los estudiantes. Según, SEP (2015) el trabajo colegiado estimula o promueve un mejor desempeño docente y directivo a través de la planificación, evaluación e intercambio y desarrollo de nuevas experiencias, convirtiéndose en una fortaleza para la buena práctica docente.

La SEP (2019) indica que el trabajo colegiado es tomar decisiones en común acuerdo, encaminadas a perfeccionar el servicio que brinda la institución educativa, considerando las necesidades y el contexto escolar, con el propósito primordial de conseguir el máximo desarrollo de los logros de aprendizaje de cada estudiante, siguiendo los principios de igualdad e inclusión. Trabajar de forma colegiada es establecer un espacio o ambiente en el cual la comunidad educativa promueva y realice un análisis y reflexión a detalle de los temas con respecto al currículo, con el fin de mejorar la calidad educativa y de fortalecer la labor pedagógica.

Por otro lado, Antúnez (2020) plantea que el trabajo colegido es un equipo de individuos desarrollando conjuntamente un trabajo, quienes comparten un mismo propósito, se apoyan entre sí, resuelven sus diferencias en debates abiertos al diálogo, que poco a poco se va construyendo para alcanzar un mismo fin. Considerando esta definición se puede indicar que el trabajo colegiado es ejecutar diversas actividades

asumiendo y cumpliendo responsabilidades en equipo, de esta manera se podrá evidenciar un mayor compromiso para que el trabajo sea más eficiente y alcanzar juntos una misma meta.

También, León (2005) señala que el trabajo colegiado no puede ser comprendida como una reunión administrativa más, sino que debe entenderse como un ambiente específico de investigación y práctica pedagógica que fortalezca la formación docente; es decir concebirlo como una fórmula de equipo fundamental donde se desarrolle la capacidad de diálogo, intercambio de conocimientos, experiencias y dificultades entorno a intereses comunes.

El trabajo colegiado tiene sus pilares principalmente en la comunicación, medio que permite definir acuerdos con propósitos educativos, para mejorar el bajo nivel de aprendizaje de los estudiantes y conseguir el cumplimiento de las propuestas pedagógicas de cada institución.

Espinoza (2004) considera el trabajo colegiado como una condición primordial para lograr los propósitos establecidos. Principalmente el éxito de una institución depende del trabajo colegiado que realizan los docentes, considerándose uno de los soportes fundamentales para acceder a una educación de calidad. Por consiguiente, es necesario que los docentes trabajen de forma colaborativa, intercambiando opiniones, siendo su compromiso principal beneficiar al estudiante en el uso de estrategias de enseñanza variadas.

Además, Espinoza (2008) señala que, para conformar un equipo, el trabajo colegiado debe ser considerado como el medio esencial, en donde todos sus miembros sean capaces de dialogar, decidir, compartir experiencias y dificultades sobre asuntos y metas comunes para descubrir estrategias innovadoras que les permita mejorar su práctica pedagógica entre otras acciones de formación profesional.

Por su parte, el Colegio de profesores de Chile (2016) define el trabajo

colaborativo como una de las principales estrategias aplicadas en los modernos enfoques de la carrera docente y su particularidad radica en que los profesores se preparen, intercambien experiencias, investiguen y comparen juntos sobre sus labores pedagógicas dentro de un ambiente institucional y social adecuado. De esta manera, podemos comprender que todo aprendizaje propio del docente debe considerarse como producto de la práctica de interacción y vinculación activa que realiza el docente con su contexto en el cual se desenvuelve (Vaillant y Marcelo, 2015).

Hargreaves (2005) señala que el trabajo colegiado es una estrategia de organización muy eficiente que estimula a los profesores de una determinada institución a aprender y desarrollar un trabajo en equipo con el propósito y compromiso de mejorar los índices de calidad pedagógica de todos los miembros. Además, las reuniones colegiadas forman parte del perfil de las CAP (Comunidades de Aprendizaje Profesional), las cuales consideran este tipo de reuniones colegiadas como una nueva forma de vida de desarrollar un trabajo con la preocupación del bienestar institucional y por la educación integral de todos los estudiantes.

Por consiguiente, el MINEDU (2020) señala que actualmente en las instituciones educativas, se deben instaurar las comunidades de aprendizaje profesional porque permiten el desarrollo de un trabajo mucho más colaborativo, el cual es considerado como una de las estrategias más sustanciales en el entorno de aprendizaje para los docentes, puesto que permiten optimizar el nivel de formación de los estudiantes. Este tipo de trabajo colegiado cada vez se posiciona mejor en las instituciones educativas, porque es el centro de aprendizaje tanto de docentes como de directivos para identificar las mejores prácticas pedagógicas que respondan a los requerimientos necesarios de aprendizaje de los estudiantes.

Por su parte, Calvo (2014) sostiene que las experiencias colegiadas en la comunidad educativa, son consideradas positivas porque se relacionan con lo que realizan o trabajan juntos tanto docentes como directivos con la finalidad de

desarrollar prácticas adecuadas que generen mayores logros de aprendizaje. Además, de analizar de lo que efectivamente sucede en los salones de clase para velar por el trabajo individual y por el equipo colegiado.

Teniendo en cuenta las aportaciones anteriores, podemos agregar que el aprendizaje colaborativo es una de las estrategias imprescindibles de los actuales enfoques de desarrollo profesional docente, porque promueve un trabajo colegiado, perfeccionando de forma recíproca las competencias docentes, en favor de alcanzar excelentes aprendizajes en los escolares. En resumen, el trabajo colegiado se define como un proceso que compromete la participación de todos los docentes y directivos con el fin de asumir compromisos de mejora que no solo permitirá fortalecer la práctica pedagógica, sino también afianzar el nivel de logro de aprendizaje de los educandos.

Evidentemente el trabajo colegiado vendría a ser un espacio de círculo grupal de los docentes de un determinado grado, ciclo o nivel en la que se asumen opiniones y/o decisiones pertinentes, cuya esencia principal es la de compartir experiencias, estudiar, investigar y analizar juntos sobre las prácticas pedagógicas dentro de un contexto institucional y social para perfeccionar el desempeño docente y poder conseguir alcanzar metas u objetivos propuestos con el fin de desarrollar los niveles de aprendizaje en los escolares.

Con respecto a las características del trabajo colegiado, según Fierro (1998) señala que el trabajo colegiado no es simplemente un círculo de docentes que se lleva a cabo en los centros educativos, si no que este tiene que cumplir con determinadas características como: ser representativo; es decir cuando todos los participantes implicados en la labor educativa deben tener participación, poseer sentido de horizontalidad; en donde todos los aportes se consideran valiosos e importantes sin considerar que unos sean más necesarios e importantes que otros, importancia de la meta por lograr en común como resultado del proceso; es decir el trabajo resulta de la opinión de todo el equipo de trabajo, siendo de suma importancia para todos;

consenso y no votación, cuando se llega a establecer acuerdos mediante la aprobación de todo el equipo con el fin de conseguir alcanzar las metas propuestas a favor del bien común y finalmente, corresponsabilidad; es decir, asumir una responsabilidad compartida.

Según, López (2005) en un estudio realizado sobre la colaboración y el desarrollo profesional de los docentes, detalla el surgimiento de la colaboración, llamada colegialidad. Sustenta los siguientes elementos, Primero, señala que la principal razón para proponer en las instituciones educativas la práctica de la colegialidad es que, indudablemente se logra algún beneficio cuando los maestros se comprometen y se esfuerzan juntos y algo se pierde cuando dejan de hacerlo. Segundo, señala que un ejemplo de cooperación es el trabajo colegiado que se lleva a cabo entre miembros de una misma institución, logrando alcanzar de forma unida el beneficio de toda la escuela. Tercero, el origen máspreciado de la colegialidad es que todos los docentes aprenden de sus pares. Esta estrategia de los últimos años, aplicada para mejorar la práctica profesional hace referencia a un trabajo colaborativo y por ende a un trabajo colegiado entre participantes de una comunidad educativa, permitiendo mejoras en la institución y cambios en la educación.

Los docentes son particularmente una de las columnas más elementales de una comunidad educativa, porque son ellos quienes se encargan de gestionar de forma ordenada y sistemática el logro de aprendizaje de los educandos y deben mantenerse en permanente capacitación de nuevos modos de enseñar, como es la práctica de la colegialidad donde los docentes se concentran para intercambiar prácticas pedagógicas y dar solución oportuna a las dificultades que se presentan ya sea personales o colectivas que conlleve a perfeccionar su desempeño docente.

Por consiguiente, Johnson, Johnson y Holubec (1999) manifiestan que una de las principales características del trabajo colegiado es que todos sus miembros compartan no solo las mismas ventajas que el trabajo colegiado les pueda proporcionar sino también las mismas dificultades que se puedan presentar,

permitiéndoles asumir de manera conjunta decisiones pertinentes sobre diferentes situaciones como, por ejemplo, explicar algún tema académico o incentivar el trabajo de planes y proyectos.

Por consiguiente, la SEP (2015) señala que para poder destacar el principio de reciprocidad colegiada, es necesario establecer con claridad las diferencias entre trabajo en equipo y trabajo colegiado, muchas veces llamado trabajo colaborativo. Así tenemos, con respecto al trabajo en equipo tiene por características: grupos heterogéneos entre sus participantes, existencia de un liderazgo bien definido, responsabilidad individual, su objetivo final es completar una determinada tarea o actividad y el rol del encargado o el que preside es el de coordinar. Por el contrario, el trabajo colegiado presenta las siguientes características: grupos homogéneos entre sus participantes, liderazgo y responsabilidad compartida, su objetivo final es el aprendizaje y el rol del encargado tiene poca intervención, pues comparten metas u objetivos comunes.

Además, MINEDU (2020) en el curso de formación de comunidades de aprendizaje profesional sustenta las diferencias entre las reuniones colaborativas pedagógicas: reuniones tradicionales y reuniones colegiadas, considerando sus características. Así tenemos, con respecto a las reuniones tradicionales, estas se focalizan en la práctica de la enseñanza, presenta reuniones informales y poco estructuradas, así como el uso de métodos pedagógicos comunes, los cuales son considerados por el docente adecuados para la clase. Su planificación es tradicional, sin ningún tipo de cambio durante el año, asumiendo el docente una actitud de trabajo aislado. Sin embargo, en relación a las reuniones de trabajo colegiado, estas se focalizan en el aprendizaje de los estudiantes, con reuniones formales y estructuradas, con una ruta de trabajo y acta de seguimiento de acuerdos y medidas adoptadas, así como la decisión de métodos adecuados es en base a las decisiones del equipo y a investigaciones previas. Su planificación está en constante cambio durante todo el año, según las necesidades de los estudiantes. El trabajo colegiado tiene como principal característica el espíritu de equipo para la práctica reflexiva y ayuda mutua.

Respecto a las dimensiones para evaluar el trabajo colegiado, se puede detallar que según la SEP (2015) fundamentó el trabajo colaborativo en cinco elementos básicos como propuesta para ayudar a cimentar y alcanzar la colaboración entre todos los integrantes del grupo. Es así que, propuso 5 dimensiones que hacen hincapié a un trabajo cooperativo como referencia a las exploraciones realizadas por los hermanos Johnson. Cabe mencionar que estas dimensiones dependen del trabajo colaborativo, en vista de que es el soporte primordial para un trabajo colegiado.

En esta investigación se tomó la propuesta de Johnson, Johnson y Holubec (1999) quienes proponen 5 componentes esenciales para el trabajo cooperativo/colaborativo, de esta manera se caracterizó las dimensiones de la variable a investigar: trabajo colegiado. Una de las primeras dimensiones que hace referencia es la interdependencia positiva, Johnson, Johnson y Holubec (1999) manifestaron con respecto a esta dimensión que los integrantes de un equipo deben tener la idea clara de que los esfuerzos que cada miembro demuestra, no simplemente lo benefician a él en lo personal, sino que se benefician todos los demás integrantes. Por consiguiente, la interdependencia positiva es un mecanismo indispensable para lograr las intenciones del trabajo colaborativo; se efectúa adecuadamente cuando los integrantes activos del equipo reflexionan sabiendo que el logro de cada participante depende de la satisfacción de los demás miembros del grupo; es decir, los triunfos personales están sujetos a la superación del grupo. No obstante, se debe impulsar una interdependencia positiva porque a través del acompañamiento directivo es la que permite mantener unido al grupo y además logra que cada participante se comprometa en el bienestar y éxito de los demás. Cabe señalar que la interdependencia positiva es una herramienta que posibilita a cada participante descubrirse como miembros comprometidos y responsables para conseguir un fin común. Para estimular la interdependencia positiva es necesario que los docentes puedan establecer y compartir metas claras y comunes, asumir compromisos para participar en el trabajo individual, diferenciando las actividades que cada uno realiza y que son importantes desarrollarlas para el cumplimiento de los propósitos establecidos y asegurar el éxito común, estimular a los participantes mediante

dinámicas interactivas de equipo e incentivar en la búsqueda de estrategias ante alguna posible dificultad y asumir eficazmente los compromisos asignados. Además, al lograr desarrollar la práctica de la interdependencia positiva, se puede hacer propia la frase de Juan Rulfo “O nos salvamos juntos o nos hundimos separados”

Otra de las dimensiones consideradas es la responsabilidad individual y grupal. Aquí se destaca la importancia que asume cada uno de los docentes en cada equipo para alcanzar los fines propuestos. Según, Johnson, Johnson y Holubec (1999) señalaron que el equipo colegiado debe asumir el compromiso de alcanzar los objetivos propuestos y que cada miembro o integrante del equipo debe ser responsable en cumplir con la función o trabajo asignado. En esta dimensión, el equipo de trabajo toma la responsabilidad de conseguir los objetivos propuestos, y que cada uno de los miembros asuma el compromiso de desempeñar el trabajo encomendado. Aquí, es necesario la evaluación permanente sobre el desarrollo personal de cada integrante. Para ello, el equipo debe ser capaz de instaurar dos categorías que determinen los compromisos: 1) Responsabilizarse en perseguir y lograr los objetivos propuestos. 2) Asumir el compromiso de apoyar, con su actitud y ocupación a alcanzar el éxito del trabajo cooperativo. Sin embargo, es visible que el éxito de las metas solo se puede alcanzar por medio del conjunto de los esfuerzos personales compartidos, también es necesario que el equipo consolide y fortalezca continuamente la responsabilidad y la participación dinámica de cada integrante del equipo. Las instituciones educativas deben tener claro que aquellos docentes que experimentan y perfeccionan su trabajo de forma colegiada, se verán más fortalecidos, siendo más competentes para lograr mejoras en su desempeño docente, siendo totalmente opuesto con aquellos docentes que desarrollan su trabajo de forma personal; es decir, los docentes que trabajan de forma colegiada tendrán mayores oportunidades con respecto a los que desarrollan un trabajo individual.

También, otra dimensión considerada muy importante es con respecto a las habilidades sociales que debe poseer cada miembro de equipo. Por su parte, la SEP (2015) indica que cuando se habla de las habilidades sociales que cada persona debe

poseer, es hacer referencia a la capacidad que se tiene para desarrollar una determinada actividad con el apoyo de otros miembros y conseguir beneficios comunes. Es así que, para poder lograr un trabajo colegiado productivo es necesario contar con algunos factores como: la diplomacia, la ética, el respeto y la equidad, entre otras que facilitan una mejor interacción. En efecto, es muy indispensable que todos los participantes de un equipo tengan presente con total claridad que el solo hecho de efectuar la entrega de documentos, programas o productos acabados NO es igual a decir que dentro del equipo existe un fortalecimiento en las habilidades sociales. Es necesario que la totalidad de los integrantes fortalezcan y mejoren sus habilidades sociales para conseguir alcanzar los objetivos a favor de todo el grupo y para ello es indispensable que se ejecuten estrategias apropiadas dispuestas a obtener el éxito, como, por ejemplo, establecer acuerdos de convivencia para llevar a cabo las reuniones colegiadas. Algunas serían: Llegar a la hora establecida (puntualidad), traer consigo las actividades desarrolladas concretadas en la reunión anterior, respetar el tiempo del uso de la palabra, ser breves y precisos en el momento de realizar los comentarios, resolver conflictos constructivamente, tomar apuntes de los acuerdos aprobados, restringir el estar saliendo de la sala contantemente, entre otras.

La interacción estimuladora, también forma parte de otra dimensión del trabajo colegiado, la cual indica que cada miembro de equipo tiene como soporte a su equipo de trabajo. Además, Johnson, Johnson y Holubec (1999) señalaron que los equipos de aprendizaje se convierten en un gran sistema de apoyo y respaldo personal. La interacción estimuladora permite que los miembros ejecuten en conjunto una función en la que cada integrante cause el éxito de los demás compañeros. Este componente es considerado muy necesario en el trabajo colegiado porque permite que los miembros interactúen dando la posibilidad de ayudarse y juntos celebrar el éxito. La interacción positiva entre los docentes de un grupo puede darse de manera presencial o virtual. Sin embargo, se propone prevalecer la interacción presencial, porque permite que los miembros pasen un proceso de retroalimentación, aportando beneficios para conseguir los objetivos propuestos colectivamente. Además de, ejercer presión social a los miembros poco motivados, para conseguir la

participación e involucramiento de manera proactiva del equipo en proyectos de interés común. Lograr que todos se involucren en un mismo proyecto es una de las grandes fortalezas de las instituciones, lo cual permite generar espacios donde todos los docentes participen, se comuniquen, tengan afinidad, confraternicen, compartan experiencias interesantes y exitosas, logrando aprender todos de todos y no solo se limiten a establecer retos y desafíos. Una interacción permanente y dinámica, en un entorno de apoyo recíproco, empático, respetuoso y responsable producirá efectos positivos en el aprendizaje. La interacción positiva durante el trabajo colegiado permite una búsqueda constante de los avances e intercambio de experiencias que cada docente proporciona al otro mediante su práctica pedagógica del día a día; es decir, cada miembro de equipo aprende de ese compañero que interacciona habitualmente. Si en un equipo prevalece una diversidad de interrelaciones, este mismo grupo puede tener mayor fortaleza para lograr alcanzar las metas propuestas. Para ello, existen actividades muy importantes que se deben promover para lograr una interacción positiva como: impulsar entre los docentes su propio aprendizaje, buscando la manera oportuna y eficaz de resolver conflictos, aclarar dudas y consolidar lo que han entendido. También, es importante emplear en la práctica pedagógica los conocimientos adquiridos, permitiendo contrastar sus experiencias con aquello en lo que se está trabajando y transmitir el aprendizaje a los estudiantes. Además de organizar actividades, de tal manera de asegurar la cooperación eficaz en un medio investigador, en el que por lo menos cada docente cuente con otro colega comprometido para alcanzar la misma meta. Esta relación permite a los docentes asumir compromisos para encaminar al éxito de una tarea común.

Finalmente, se cuenta con una dimensión que corresponde al procesamiento de grupo. Según, Johnson, Johnson y Holubec (1999) señalaron que cada equipo de trabajo debe establecer qué tareas o acciones que desempeña cada integrante pueden ser positivas o negativas y a partir de ello, mediante la evaluación, determinar de forma conjunta sobre aquellas conductas que se pueden conservar y aquellas otras que puedan ser modificadas. Esta dimensión conlleva a reflexionar sobre si la participación individual y el desempeño en conjunto permiten lograr los objetivos

comunes en la dinámica colegiada; es decir mediante el procesamiento de grupo se permitirá lograr evaluar el trabajo y/o desempeño de cada uno de los miembros del grupo. Asimismo, estos criterios de evaluación se realizan cuando los participantes analizan y examinan en qué dimensión están consiguiendo sus objetivos propuestos, para asumir mayores compromisos. Es imprescindible que los docentes se den cuenta sobre la forma de cómo trabajan juntos y de qué manera consiguen desarrollar una mayor eficacia del equipo de trabajo.

Si bien es cierto todas las dimensiones son muy importantes, esta última es considerada la más sustancial del trabajo colegiado, ya que permite finalizar los proyectos asumidos conjuntamente. La evaluación constante de lo que se ha podido avanzar y de lo que aún falta por alcanzar permite el progreso continuo y el involucramiento activo de todos los integrantes de equipo. El procesamiento de grupo implica disertaciones frecuentes referidos a los logros que se están alcanzando o los que aún falta por lograr, así también analizar cómo se está llevando las relaciones sociales entre los docentes. Lo que se desea alcanzar con esta dimensión es crear transformaciones que sean importantes para aumentar la efectividad y por consiguiente mejorar los puntos de vista de los profesores con relación al trabajo colegiado.

Es importante señalar a qué se llama trabajar de forma colegiada a nivel docente. Desarrollar un trabajo colegiado consiste en reunir a todos los implicados en el proceso educativo, con la finalidad de analizar y reflexionar en función de la práctica pedagógica de sí mismos para difundir nuevas ideas o propuestas innovadoras, solucionar problemas y principalmente perfeccionar la labor de todos los miembros del conjunto colegiado; en esta opinión, SEP (2009) define el trabajo colegiado como el principal medio, mediante el cual los integrantes de un equipo de trabajo tienen la facultad no solo de intercambiar opiniones, compartir conocimientos y experiencias, sino que también tienen la capacidad de resolver en conjunto dificultades sobre temas de interés mutuo, en un ambiente de respeto y empatía con el objetivo de lograr la excelencia en el sistema educativo. El trabajo colegiado es transcendental porque

es un modo factible de intercambiar prácticas y/o experiencias, intereses y dificultades en un ambiente saludable y habitual. Además, de poder transformar la tarea educativa en un asunto que compromete a todos los miembros y alejar a los docentes de la rutina de las aulas y de las gestiones a los directivos. También, practicar la libertad a través de la tolerancia, la ayuda mutua, una vida en común sana, colaboración, el respeto tanto personal como mutuo, y la solución de dificultades de manera constructiva, permitiendo ser un modelo a seguir para los estudiantes. Aprender de los demás colegas, es una situación que se debe aprovechar para mejorar, complementar y fortalecer ideas. Es necesario, practicar la empatía y poder comprender las diferencias con mayor facilidad. La fortaleza de trabajar colegiadamente radica en la intervención coordinada de los docentes, en sus iniciativas propias de desarrollar sus capacidades en un espacio democrático y organizado, donde el docente no perciba el trabajo como algo impuesto si no que por el contrario sienta una motivación propia por compartir sus éxitos y dificultades.

De esta manera, Reyes (2020) señala que trabajar de forma colegiada es cuando los colegas que laboran en una misma institución se encuentran implicados con el proceso educativo, participan y se sienten comprometidos; es decir se involucran paralelamente en un ambiente de clima horizontal, rodeado por el análisis y reflexión de asuntos didácticos y propuestas pedagógicas, con experiencias propias que cada docente puede compartir, escuchar y dar sugerencias, porque estas experiencias son calificadas como grandes aportaciones valiosas.

Teniendo en consideración lo antes mencionado, podemos prever que el trabajo colegiado muy aparte de facilitar la posibilidad de vivir una gratificante práctica en la gestión del aprendizaje, permite plantear una atmósfera colegiada de intercambio de estilos de enseñanza y mejorar de esta manera la labor pedagógica. Por esta razón, considerando la pregunta de Alliaud y Suárez (2011) “¿no será posible generar, desde los espacios de la formación profesional, encuentros entre docentes donde se ponga a disposición e intercambie aquello que sale o salió bien?” (p. 64). Evidentemente se supone que es factible, porque es necesario que los docentes asuman compromisos,

sean capaces y muestren buenos conocimientos y experiencias por compartir, de esta manera la propia experiencia y la experiencia de los demás se verá enriquecida. El ambiente colegiado es indudablemente un sitio para intercambiar experiencias, meditar y aprender interactuando con los demás pares.

Es así que, el MINEDU (2012) en el Marco del Buen Desempeño Docente estipula el trabajo colegiado, como una dimensión compartida de la carrera docente, señalando una función colegiada. Esta dimensión hace hincapié a que todas las decisiones que se tomen sobre la institución educativa, deben darse de manera colegiada, siendo necesario que los docentes sean capaces de expresar lo que piensan y tomen decisiones por medio de equipos de trabajo y asambleas conjuntas a través de la colaboración y organización. La buena planificación y mejora de la enseñanza en la institución, solo será viable, si los docentes logran comprender que su función propia depende de lo que sus colegas desarrollen, además de conocer que los demás, también dependen de su actuación de él. La práctica pedagógica individual, propia de cada docente, alcanza mayores resultados cuando se realiza de manera colegiada.

Por consiguiente, existen condiciones necesarias para llevar a cabo el trabajo colegiado. Por ejemplo, este prevalece cuando existen argumentos comunes por deliberary puntos de vista en los que se deben crear acuerdos o convenios. El estudio de los programas y proyectos educativos, los estilos de investigación de cada docente, los beneficios y los conflictos que se van exteriorizando en el proceso pedagógico, son asuntos que demandan o requieren de un estudio colectivo que brinde información para poder atender necesidades pedagógicas. Por intermedio del trabajo colegiado es posible determinar los compromisos personales que implica la búsqueda del continuo progreso y del fortalecimiento profesional.

Según, Namó de Mello (1998) señala que, para dar cumplimiento a los propósitos del trabajo colegiado, es necesario que durante su práctica se establezcan acuerdos y lograr definir con responsabilidad las actividades por llevar a cabo en las reuniones colegiadas. Para ello, se sugiere definir bien los propósitos de cada

colegiado y participar trayendo consigo información anticipada; así como los documentos normativos que hace uso el docente. Además, es necesario precisar aquellas condiciones por las que participarán los docentes como, toma de decisiones, alianzas estratégicas y establecer trabajos personales. Es importante señalar que a partir de las opiniones comunes se logra el consenso y la toma de decisiones gracias a una comunicación abierta de las diferentes opiniones y puntos de vista de cada docente, siendo un requisito imprescindible para que todos los acuerdos se efectúen, siendo importante leer los compromisos acordados.

Por su parte, Van de Velde y Rodríguez (2007) considera al trabajo colegiado como ayuda para establecer condiciones necesarias donde el equipo docente tenga la capacidad de reflexionar, participar y asumir compromisos con la finalidad de crear algo en forma conjunta. Igualmente, es necesario que cada integrante del equipo asuma normas como el respeto a las ideas y sugerencias, con el propósito de convertir en nuevas experiencias las faltas cometidas y buscar un mejor actuar frente a la aprobación de todo el equipo colegiado.

Es necesario reiterar que durante la ejecución de un trabajo colegiado es fundamental la participación con plena libertad de todas las personas implicadas, libremente de la ocupación que cumplen en la escuela. La opinión de todos los docentes debe ser considerada, de modo que las tareas, gestiones o acuerdos se concreten a través del intercambio de experiencias e información y la manifestación de diferentes criterios.

Es preciso destacar los ejes del trabajo colaborativo. Como lo señala MINEDU (2020) para llevar a cabo un trabajo colaborativo eficaz, eficiente y estructurado, es importante identificar los ejes que orientarán el trabajo durante la hora colegiada. Así tenemos: 1) Tener en cuenta los datos cuantitativos y cualitativos que pueda presentar una institución, como, por ejemplo, los bajos niveles de logro obtenidos en las últimas evaluaciones censales, esto es con la finalidad de tomar decisiones pedagógicas y poder planificar los aprendizajes del colegiado. Al planificar se

permitirá lograr identificar prioridades, metas y estrategias por implementar para conseguir mejoras en los aprendizajes de los educandos. Además, estos datos nos muestran las brechas de aprendizaje, que tanto cerca o lejos se está de lograr el propósito final, también permite identificar las necesidades para ser atendidas. Hay que considerar que los cambios en la función docente en el aula se apoyan con los logros obtenidos. El punto de partida de un trabajo colegiado parte con un diagnóstico de los aprendizajes de los educandos. 2) El trabajo colegiado se enfoca en la práctica reflexiva de cada docente. La hora colegiada es el momento ideal para compartir experiencias entre colegas y aprender de ellos. La práctica reflexiva tiene como objetivos: formar docentes reflexivos con la capacidad de resolver situaciones como verdaderos profesionales, adiestrar la práctica continua de acción-reflexión- acción, facilitar a los docentes una nueva forma metodológica que permita mejorar su capacidad de gestionar los aprendizajes en el aula y preparar metodológicamente a los profesores para innovar a partir de su propia práctica pedagógica. 3) Generar la investigación para las buenas prácticas pedagógicas, la cual es una de las grandes fortalezas del trabajo colegiado. Luego de identificar el problema en los aprendizajes, los docentes investigan sobre nuevas tácticas metodológicas para lograr fortalecer en los estudiantes sus aprendizajes y lograr el éxito en ellos, atendiendo sus necesidades. Esta nueva práctica aplicada dentro de las aulas es importante realizarla con la observación de otro docente porque forma parte del trabajo de investigación, generando de esta manera la práctica reflexiva del docente.

Por consiguiente, Barraza y Barraza (2014) señala que los docentes luego de llevar a cabo un trabajo colegiado, perciben fortalezas en diferentes ámbitos de la institución, como, por ejemplo, en el ámbito institucional, el colegiado beneficia la mejora de los servicios que brinda la institución y el impulso de proyectos innovadores. En lo profesional, favorece el conocimiento del currículo para mejorar en los estudiantes sus niveles de logro, así como de convivir en un ambiente agradable que favorezca el trabajo de compartir experiencias. En el ámbito informativo, ha permitido que el docente logre adquirir mayores conocimientos de la práctica pedagógica, estableciendo canales de comunicación entre sus pares y

personal directivo. En el ámbito normativo, el trabajo colegiado ha propiciado la aplicación oportuna de reglamentos institucionales, evidenciando una buena organización, funcionamiento y programación de actividades planificadas, a través de mecanismos de autocontrol institucional. En el ámbito identidad, permite la formación de un profesional reflexivo, con toma de conciencia sobre el verdadero propósito del trabajo colegiado y las interrelaciones entre docentes para tratar asuntos de forma conjunta. En cuanto al interés de los directivos, se ha incentivado que el personal directivo se involucre en actividades tanto didácticas como institucionales y en torno a la unión de tareas, se ha logrado vincular las actividades, estableciendo acuerdos y criterios para el desarrollo del trabajo y toma de decisiones de forma conjunta.

Es preciso destacar que existen diversos motivos que hacen considerar la gran importancia del trabajo colegiado, dando la posibilidad de disfrutar de los favores que su práctica dentro de la institución educativa nos ofrece. Tal es así, que es necesario resaltar algunas ventajas, desventajas y apariencias que trae consigo el trabajo colegiado. Por su parte, Rodríguez y Barraza (2015) señalan que del otro lado de las ventajas que trae consigo el trabajo colegiado, se encuentran una serie de dificultades que trae también el trabajar de forma colegiada. Considerando esta idea, se puede apreciar las opiniones de otros autores con respecto a las ventajas que trae consigo el trabajar colegiadamente, así como las desventajas y apariencias del trabajo colegiado, que muchas veces no pueda permitir el logro de los objetivos planteados.

Según, Hargreaves (2005) señala como ventajas del trabajo colegiado el soporte moral, incremento de la eficacia y eficiencia, disminución del exceso de trabajo, relación entre aspectos de directivos y docentes, incremento en la capacidad de razonamiento, oportunidad de seguir aprendiendo de forma colectiva, desarrollo continuo, aprovechamiento de las restricciones y oportunidades del contexto escolar.

Por su parte, MINEDU (2020) señala como ventajas del trabajo colegiado: Mejorar la calidad de la práctica pedagógica, desarrollar una mayor autoeficacia en la

labor pedagógica, desarrollar habilidades cognitivas de orden superior en los estudiantes. Además, permite acompañar a los estudiantes de manera efectiva en las dificultades que se presenten en su aprendizaje e identificar a los estudiantes en situaciones de riesgo escolar, así como desarrollar mayor capacidad para organizar las dinámicas de clase y desarrollar capacidades de análisis de las situaciones pedagógicas del aula en base a técnicas como la observación y el manejo de instrumentos de medición.

Sin embargo, según Antúnez (2020) encuentra como desventajas del trabajo colegiado muchas veces el aislamiento docente por medio del uso del celular, estructuras demasiado estrictas que imponen lo que se tiene que ejecutar, la creencia de que una organización bien reglamentaria avala una buena colaboración. En algunas ocasiones para los docentes es de mayor importancia el cargo que ocupan que otras situaciones propias de la labor pedagógica, así como el impedimento de los encuentros debido a los horarios no establecidos o cruzados, presencia de docentes con comportamientos pasivos y/o que obstaculizan el trabajo en equipo. Además, presencia de arbitrariedad que observa el docente por parte de los directivos u otros docentes pares. Igualmente, Hargreaves (2005) manifiesta que con respecto a las críticas que trae consigo la colegialidad se centra en su mayoría en los problemas de su implementación, cuestionando el tiempo que toman los docentes para el trabajo conjunto y la particularidad poco frecuente que para los docentes muchas veces presenta el trabajar de forma colegiada.

Por lo expuesto, Hargreaves (2005) señala que existen formas que simulan o aparentan una reunión colegiada. Esta se da cuando el docente sólo se limita a participar en las áreas de trabajo que resultan positivas y favorables para él y menos responsabilidades, por lo que asume una colaboración limitada. Además, se acepta una colegialidad artificial; es decir el trabajo colegiado que practican los profesores no son voluntarios, espontáneos, ni mucho menos parte de la iniciativa de los profesores, sino que por el contrario es algo impuesto de forma administrativa que exige una reunión donde los docentes trabajen juntos. De esta manera, el personal

docente trabaja aisladamente con respecto a otros equipos, muchas veces con la presencia de confrontaciones.

Barraza y Barraza (2014) señala que el trabajo colegiado puede presentar algunas dificultades como es el aislamiento profesional, donde los docentes presentan problemas para integrarse de forma eficiente a la comunidad colegiada, permitiendo que esta situación perjudique la generación de ideas. También, el escaso compromiso y falta de actitud de los profesores para llevar a cabo el trabajo colegiado, del mismo modo, presencia de docentes que no asisten o no son puntuales en las reuniones colegiadas, dando como razones la falta de tiempo o ausencia debido al trabajo de medio tiempo. Además, la forma cómo se percibe el trabajo colegiado y la poca responsabilidad de algunos docentes. Estos problemas se asocian a lo ético como son las discusiones entre grupos, ideas políticas, el reemplazo del verdadero propósito de las reuniones colegiadas por otras no académicas y, por último, aplicación de documentos normativos con criterios desfasados, los cuales no responden a las nuevas propuestas pedagógicas en torno al trabajo colegiado ni a los criterios establecidos de la nueva política educativa. Igualmente, presencia de docentes con poca actualización en los nuevos enfoques y directrices en educación, impidiendo la reflexión o un buen nivel de disertación.

Luego de haber indagado con respecto a la primera variable de estudio, se procede a exponer la segunda variable de estudio: desempeño docente. Por lo que, es trascendental dialogar sobre la importancia de alcanzar un buen desempeño docente, indicador del servicio de excelencia que brindan los docentes en sus aulas de clase, el cual impacta directamente en los estudiantes para poder alcanzar los niveles de logro de aprendizajes esperados, más aún en la coyuntura actual de la educación educativa.

Según, Orellana (como se citó en Morales y Dubs de Moya, 2001) señala que la educación se percibe como el instrumento causante del aprendizaje, puesto que la excelencia educativa está estrechamente relacionada con la excelencia académica del docente, por considerarse uno de los pilares primordiales del proceso educativo.

Hoy en día, las instituciones educativas deben comprender que es de suma importancia contar con un perfil institucional acorde a las características innovadoras que la sociedad requiere, este prestigio que obtiene la institución es la consecuencia o repercusión del desempeño competitivo de sus docentes, razón por la cual se deben instaurar estrategias innovadoras que certifiquen la eficacia educativa de la variedad de métodos y técnicas de su organización.

Sin embargo, antes de abordar el tema sobre el desempeño docente es importante revisar algunas definiciones que corresponden con frecuencia al desempeño profesional y a partir de ello poder descubrir el significado de desempeño docente.

En ese sentido, Chiavenato (2010) manifiesta que el desempeño son acciones o conductas observadas en los trabajadores, muy necesarias para lograr el éxito de la empresa. Además, sostiene que la fortaleza más grande con la que cuenta una empresa está dada por un excelente compromiso laboral de todo el personal.

Además, Chiavenato (como se citó en Quintero, Africano y Faría, 2008) señala que el desempeño es cuando una persona mediante una estrategia individual asume una conducta hacia la búsqueda de los objetivos establecidos. Además, se puede tener en cuenta algunas características como las potencialidades, destrezas, habilidades y actitudes que se interrelacionan con la organización del trabajo para producir actuaciones que pueden repercutir en los resultados de las personas en la organización.

Por su parte, Bitzatel (como se citó en Romero y Urdaneta, 2009) menciona que el desempeño es a gran medida determinado por las perspectivas que tiene la persona sobre el trabajo, sus condiciones hacia el logro de sus metas y su deseo de conformidad. Por tanto, es posible afirmar que el desempeño se encuentra estrictamente vinculado con las habilidades y experiencias que demuestra el trabajador, con el propósito de consolidar los objetivos de la empresa.

Por lo dicho, considerando la importancia de estos puntos de vista, podemos considerar que el desempeño se afianza y se relaciona con las competencias y capacidades que los trabajadores obtengan dependiendo de los propósitos que se pretende conseguir, seguidos por procedimientos, reglas, perspectivas y función de la organización. Por tanto, a fin de cumplir y consolidar los propósitos y objetivos de la institución, el desempeño se vincula estrechamente con las competencias que ayudan el ejercicio del maestro.

Seguidamente, se aborda información con respecto al desempeño docente.

MINEDU (2012) en el Marco de Buen Desempeño Docente considera los desempeños como: “Actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia, (...). Tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas” (p.29). Por lo cual, da a conocer 3 condiciones como: actuación observable que puede ser descrito y/o medido; responsabilidad, con respecto a la labor propia o función docente y resultados que determinan el logro final.

Teniendo en cuenta la definición anterior, es preciso señalar que el desempeño es entendido como un conjunto de actuaciones observables que permiten obtener un registro de la producción o rendimiento de una persona en el quehacer diario, en el contexto donde ejerce o se desempeña el docente.

Considerando la Teoría socio – cognitiva, Albert Bandura (como se citó en Covarrubias y Mendoza, 2013) señala que la autoeficacia que pueda presentar el docente corresponde a evaluar sus propias capacidades para lograr conseguir un nivel óptimo de productividad en el desarrollo de una determinada actividad. Sin embargo, los docentes deben actuar bajo dos formas de pensamiento si desean conseguir un desempeño destacado, consisten en que los docentes deben creerse capaces y ser capaces. De esta manera, la unión de estas dos formas de reflexionar demuestra

seguridad, habilidad cognitiva, destreza, competitividad, de modo que la percepción de autoeficacia se convierte en mediador entre lo cognitivo y su labor pedagógica.

Es importante destacar lo planteado por Bandura, puesto que todo maestro para alcanzar un buen desempeño docente debe de sentirse y considerarse capaz de poder lograr con lo propuesto. El complemento de estos dos mecanismos del plano cognitivo permitirá a los maestros lograr un buen desempeño docente.

Así también, existen diversos autores que definen al desempeño docente, como Estrada (2008) quien señala que el desempeño docente es el soporte central que mueve e impulsa el desarrollo de formación interno del sistema educacional

Paris y Turner (como se citó en Bono, 2010) señala que el desempeño del profesor forma parte del medio en que se desarrolla la clase. De esta manera, la forma en que los educandos perciben el salón de clase como un ambiente adecuado para la construcción de aprendizajes, está estrechamente vinculado con la motivación que ocasiona en los estudiantes el desempeño de los profesores, a consecuencia de las formas de actuar que los docentes practican. Por lo tanto, se puede pensar que el desarrollo y el grado de motivación se originan en el ambiente de la clase, siendo influenciados por las particularidades del entorno.

Valdés (2006) precisa que el desempeño de un profesor es un proceso metódico de recolección de datos seguros, con el propósito de analizar los resultados de la labor pedagógica que ocasiona en los estudiantes el desarrollo de sus habilidades pedagógicas, responsabilidad, empatía y la condición de sus interrelaciones con todos los miembros de la comunidad escolar.

Además, Torres (como se citó en Tantaleán, Vargas y López, 2016) señala que el desempeño docente surge a consecuencia de la armonía entre el cumplimiento de las actividades educativas establecidas y el resultado de la práctica pedagógica, la cual se refleja en los desempeños y capacidades alcanzados por los educandos y el crédito

profesional de la comunidad educativa.

Ponce (como se citó en Tantaleán, Vargas y López, 2016) afirma que el desempeño profesional docente es el dominio que posee el profesor en sus funciones que cumple a través de la actuación de sus competencias pedagógicas, con el propósito de orientar, guiar y evaluar al estudiante en su proceso de aprendizaje.

De la misma manera, Saravia y López de Castilla (2008) señalan que el desempeño docente comprende la didáctica del docente como experto profesional en el ámbito educativo, considerando igualmente que el docente debe hacer suyo el saber científico y apropiarse de ideas innovadoras que día a día se van construyendo en los momentos que planifica, diseña y organiza la mejor forma de instruir, o cuando se relaciona con los estudiantes. Además, hacen referencia al saber pedagógico, indicando que este debe ser el núcleo del desempeño docente.

Considerando los aportes de los autores citados anteriormente, podemos decir que el desempeño docente es la condición en que cada maestro conduce su actividad, dominando en su quehacer diario teorías, métodos y técnicas didácticas, además de las expresiones de empatía, afecto y confianza ofrecida a los estudiantes, permitiendo una mayor y mejor seguridad de su actuación docente, siendo medida por medio del nivel de aprendizaje que van logrando los estudiantes.

El maestro, no debe convertirse en un simple presentador de contenidos o actividades, por el contrario, es necesario que el docente sea aquella persona que va a permitir orientar en los estudiantes su proceso de aprendizaje, no simplemente desde un enfoque de indagación, sino también de las costumbres, hábitos, valores, anhelos y actitudes del grupo que dirige. El docente debe tener muy claro su papel de maestro educador y generar un clima de armonía dentro de la convivencia escolar, direccionando esta función hacia las familias de cada uno de sus estudiantes. Cultivar las relaciones, la tolerancia y el cariño a la profesión permite orientarse hacia la excelencia de la enseñanza - aprendizaje. Por lo tanto, se puede definir que el

desempeño docente es el conjunto de gestiones educativas las cuales ejecuta el docente para orientar el aprendizaje significativo de los educandos, como: procedimientos y materiales didácticos, conjunto de habilidades pedagógicas y responsabilidad en el desempeño de su labor.

Por consiguiente, se puede afirmar que desempeño docente es el ejercicio ejecutado por el docente, como reacción a un compromiso asignado, el cual será medido en base a su realización y cumplimiento. Además, existe la presencia de autores que manifiestan algunos factores o sobre el desempeño docente.

Montenegro (2003) afirma que el desempeño docente es la realización de sus funciones, el cual está influenciado por causas relacionadas al mismo docente, al educando y al entorno. De igual forma, el desempeño que practica el docente lo cumple en diferentes ámbitos como el entorno socio-cultural e institucional en el que se desenvuelve, el espacio de aula y principalmente mediante la acción reflexiva del propio docente. Con respecto al propio docente, se considera la capacitación laboral, su bienestar física y mental, así como el nivel de interés y responsabilidad asumida en su labor. La capacidad profesional demostrada por el docente ofrece observar con mayor claridad el trabajo educativo, planeación concreta, práctica organizada y constante valoración. El docente tendrá mejores oportunidades de ejercer su trabajo, mientras cuente con mejores condiciones de salud tanto físicas como mentales, las cuales dependen de la forma de vida que lleve el docente, además de las necesidades básicas que puedan ser atendidas satisfactoriamente, implicando las necesidades afectivas.

Por consiguiente, Bandura (como se citó en Covarrubias y Mendoza, 2013) señala la existencia de una relación de factores para permitir un exitoso desempeño a pesar de las dificultades que se puedan presentar, como es el estímulo propio de cada docente, la perseverancia, el empeño y la resiliencia.

Al respecto, Ghiselli (como se citó en Romero y Urdaneta, 2009) señala que la

motivación, habilidades personales, aceptación del rol y oportunidades para realizarse, son 4 factores importantes por la que el desempeño de un trabajador se ve influenciado.

Del mismo modo, existen autores que plantean dimensiones primordiales para un buen desempeño docente, que traen consigo la calidad del docente. Así tenemos, García, Ruiz, y García (2009) mencionan 4 dimensiones para un docente de calidad como las particularidades propias del docente, su formación en el cumplimiento de su función, las condiciones profesionales y la dimensión social, que hace referencia al entorno en donde se desenvuelve.

Jornet, González y Sánchez (2014) identifican cuatro categorías de contextualización en el desempeño docente, como: 1) el ambiente del aula, el cual es el lugar más común y directo en el que se encuentran los docentes y en donde se ubican grandes elementos como las particularidades y necesidades de los educandos, además de la infraestructura y medios didácticos, los cuales permiten que el docente pueda desarrollar a cabalidad su práctica pedagógica. 2) el contexto institucional, donde se puede distinguir el ambiente propio de la institución educativa y el sistema educativo. 3) el ambiente social inmediato o cercano, el cual corresponde a todos los agentes educativos y la institución educativa. 4) el ambiente social cercano o lejano, que son las particularidades poblacionales, socioeconómicas y culturales del lugar en que se ubica la institución educativa.

Por su parte, Martínez, Guevara y Valles (2016) destacan las características anheladas que todo docente debe tener para lograr desempeñar su compromiso de forma eficaz y concretan como dimensiones que un docente debe conocer a sus estudiantes, descubrir la forma cómo logran aprender e identificar las necesidades de aprendizaje; un docente debe ser organizado, que valore y juzgue la práctica pedagógica y ejecute actividades didácticas oportunas; un docente sea competitivo, que logre un perfeccionamiento continuo en su labor pedagógica y le permita apoyar a los estudiantes durante el progreso de aprendizaje y ser su soporte; un docente debe

asumir compromisos normativos y éticos propios a su carrera profesional que permita dar seguridad y confianza a los estudiantes y por último, un docente debe ser participativo, que logre conectarse con la comunidad y permita garantizar que la totalidad de estudiantes finalicen satisfactoriamente su etapa escolar.

Del mismo modo, Saravia y López de Castilla (2008) señalan que es importante resaltar lo mencionado por Ricardo Cuenca cuando se interroga por el modo cómo se ha definido el desempeño docente, quien hace mención a dos dimensiones: la experiencia técnica y la función social, aquella que tiene que ver mucho con el valor que tiene la práctica docente para la sociedad. A partir de las cuales se establecen 4 dimensiones: Primero, apropiación de conocimientos; segundo, saber sobre la práctica pedagógica y didáctica; tercero, habilidades laborales que tiene que ver con las interacciones con los integrantes de la comunidad educativa y comprender que integra un colectivo y participar sobre la gestión de la institución dentro de un trabajo colegiado, descartar la idea que el docente trabaja solo, cerrando la puerta de su salón de clase y finalmente una cuarta dimensión sobre el comportamiento moral y democrático del docente.

Considerando la opinión de los autores, se puede plasmar variados criterios que caracterizan la eficacia del desempeño docente. De esta manera se pueden sintetizar en conjunto numerosos indicadores que permiten valorar la gestión de los maestros como, por ejemplo, entender el comportamiento humano, mantenerse bien informado mediante un proceso de investigación para generar conocimiento, hacer uso de diversos enfoques creativos de enseñanza y aprendizaje en el momento del desarrollo de las actividades, permitiendo motivar el aprendizaje significativo de los estudiantes, atendiendo a sus necesidades. Además, de poseer una buena expresión verbal y cualidades tanto morales como personales (paciencia y espíritu).

Según, MINEDU (2012) en el actual contexto en que la profesión docente se desenvuelve, se puede identificar 4 dimensiones que la docencia comparte con otras ocupaciones profesionales, como: dimensión reflexiva, relacional, colegiada y ética.

Por motivos de este estudio nos centraremos en definir la dimensión colegiada, la cual hace referencia a la práctica pedagógica social e institucional del docente, cuyo fin principal es asegurar el aprendizaje de los educandos. Aquí el docente se relaciona con sus pares y directivos con el propósito de llevar a cabo una tarea de planificación, ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos. Esta forma de trabajo colectivo y la reflexión permanente de su práctica pedagógica, permite que el docente se apropie de la visión y misión institucional, así como de sus valores que imparte. Su práctica individual cobra mayor importancia cuando es parte del objetivo común de la institución. Los espacios sociales que trae consigo el trabajo colegiado contribuye a formar la identidad profesional. Las decisiones que se tomen en beneficio de la institución deben ser dialogadas en común acuerdo de forma colegiada. Esta dimensión hace referencia al apoyo, colaboración y organización entre todos los docentes. Solo comprendiendo que el trabajo individual que se realiza se comparta desde una mirada colegiada, será posible obtener buenos resultados satisfactorios que beneficien a toda la comunidad educativa.

MINEDU (2012) en el Marco del Buen Desempeño Docente identifica en la labor docente 3 dimensiones concretas, que asociadas, establecen la práctica de la carrera docente que cumple paralelamente una función cultural, política y pedagógica. Con respecto a la dimensión cultural, especifica la necesidad que debe tener todo maestro de conocer muy bien su entorno en el cual se desenvuelve, con el fin de afrontar los retos de cualquier índole que la sociedad presenta. De esta manera, se relaciona con el análisis de las dificultades presentadas y desafíos que cada sociedad posee para comprenderlos y poder impartir aprendizajes contextualizados. En cuanto a la dimensión política, es aquella que se relaciona con el compromiso del docente de formar a los educandos como ciudadanos, desde un enfoque de equidad social, pues la tarea es de formar al estudiante como integrante de un país y sociedad. Para ello, es necesario que el docente conozca los grandes desafíos del contexto social para poder construir sociedades con menos desigualdad, con ciudadanos más comprometidos, dinámicos, reflexivos, responsables y respetuosos de su medio. Por último, la dimensión pedagógica, aquella que apunta a la didáctica del saber enseñar

y que forma parte del centro de la profesión docente, en base a una reflexión y análisis tanto teórico como práctica para recurrir a numerosos saberes y poder cumplir su rol. Esta dimensión, demanda la capacidad de motivar al estudiante para la disposición y compromiso de lograr su propio aprendizaje. Así también, como docentes el de asumir responsabilidades y el de tener presente que la autonomía del sujeto educativo es el propósito que da sentido a la relación por medio del cual se enseña. En esta dimensión pueden distinguirse 3 aspectos principales, como son: el juicio pedagógico, el liderazgo motivacional y la vinculación con los estudiantes.

Asimismo, contar con un perfil por competencias permitirá establecer con claridad cuáles son las particularidades competitivas que los maestros deben manifestar en su desempeño profesional. La individualización de estos rasgos permitirá diseñar evaluaciones con altos grados de exigencia, reconociendo a los docentes de alta calidad profesional que cambien la percepción de la carrera docente.

MINEDU (2012) en el Marco de Buen Desempeño Docente concreta los dominios, las competencias y los desempeños que determinan una docencia de calidad y que son exigentes a todo docente que imparte sus enseñanzas dentro de la educación básica del país. Esto forma parte de un convenio tanto técnico como social entre el Estado, los docentes y la sociedad alrededor de las competencias que todo maestro debe dominar durante el periodo de su carrera profesional, con el objetivo de lograr en los estudiantes aprendizaje significativos.

Del mismo modo, MINEDU (2012) en el Marco de Buen Desempeño Docente señala sus propósitos específicos, como: Practicar un nuevo lenguaje entre docentes y población de la comunidad para tratar temas con respecto al proceso de enseñanza. Estimular la reflexión entre los docentes sobre su labor pedagógica, con la finalidad de apropiarse de los desempeños que determinan la carrera y poder construir mejores comunidades de aprendizaje con enfoque compartido de la enseñanza. Fomentar la revaloración de la profesión docente con el propósito de fortalecer la percepción del desempeño docente, los cuales investigan, se desarrollan y mejoran para lograr una

óptima enseñanza. Además, Orientar para dar sentido a las nuevas políticas formativas y lograr mejores condiciones de trabajo educativo.

Con respecto al campo educativo, MINEDU (2012) hace mención a “dominios”, el cual es considerado un campo de la práctica pedagógica que agrupa los desempeños profesionales y conllevan a beneficiar los aprendizajes de los educandos y su desarrollo integral.

Teniendo en cuenta la realidad educativa, se presentan 4 dominios o campos, los cuales deben estar presentes en la labor pedagógica. Todo dominio señalado en el Marco del Buen Desempeño Docente, precisa que cada uno le corresponde a su vez determinadas competencias, siendo 9 competencias que el docente debe desarrollar. Así tenemos:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Este dominio abarca las competencias 1 y 2: la competencia 1, está referida al conocimiento y comprensión que debe tener el maestro con respecto a todos sus estudiantes y el contexto en el cual se desenvuelven. Además, de tener en claro los contenidos, la ruta y procesos formativos, con la finalidad de originar actividades de alta demanda cognitiva. La competencia 2, corresponde a planificar de forma colegiada la enseñanza para garantizar en los educandos su aprendizaje y ser coherente entre lo que se quiere lograr, en constante revisión de los planes y programas curriculares.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Este dominio presenta las competencias 3, 4 y 5. La competencia 3, hace referencia al clima adecuado para llevar a cabo el aprendizaje, así como la buena relación armónica y la experiencia con la diversidad a fin de preparar ciudadanos analíticos, responsables y multiculturales. La competencia 4, corresponde a llevar a la práctica el proceso de enseñanza teniendo en cuenta los contenidos propios del currículo y el uso de estrategias pertinentes, así como el uso de recursos adecuados para lograr en los estudiantes un aprendizaje reflexivo y crítico que conlleve a solucionar problemas

con respecto a sus intereses y experiencias personales. La competencia 5, refiere a la valoración constante del aprendizaje considerando las metas institucionales planteadas, con el fin de tomar decisiones pertinentes para llevar a cabo el proceso de retroalimentación a sus estudiantes, considerando las particularidades y el entorno en el cual los educandos y comunidad se desarrollan.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Este dominio abarca las competencias 6 y 7. La competencia 6, hace referencia al involucramiento activo, democrático, analítico y cooperativo del docente en la gestión institucional, lo cual contribuye al perfeccionamiento continuo del Proyecto Educativo Institucional para poder asegurar la excelencia educativa con aprendizajes de calidad. La competencia 7, se refiere a las relaciones de respeto, ayuda mutua y corresponsabilidad que se debe establecer entre las familias, la sociedad educativa y otros organismos del Estado; de esta manera poder aprovechar los conocimientos y recursos con respecto a los procesos educativos.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente. Este último dominio toma en cuenta las competencias 8 y 9. La competencia 8, está referida a la reflexión constante que realiza el docente con respecto a su labor educativa y perfecciona procesos formativos que conllevan a la mejora continua de los aprendizajes personal y colectivo, con el propósito de afianzar su identidad y compromiso profesional. La competencia 9, se refiere a la práctica de la profesión docente, basada en la ética y respeto de los derechos de los ciudadanos, estableciendo dentro de su función social los valores de honestidad, responsabilidad, justicia y compromiso.

MINEDU (2007) establece que las competencias son habilidades macro que integran contenidos conceptuales como el “saber”, procedimentales como el “hacer” y actitudinal como el “ser”.

MINEDU (2016) en el Currículo Nacional de la Educación Básica, define la

competencia como la aptitud pertinente y ético que demuestra o asume un individuo para integrar en su actuar diario capacidades con el objetivo de alcanzar un propósito en una determinada realidad.

Por consiguiente, Según MINEDU (2012) en el Marco de Buen Desempeño Docente señala que una competencia no simplemente es la facultad que lleva a poner en práctica un saber, sino que es la aptitud para resolver problemas y alcanzar metas; es decir consiste en tener la capacidad para observar el entorno y distinguir las posibles alternativas de solución que existen para intervenir. Esta acción requiere un proceder analítico que involucra y moviliza una serie de recursos internos y externos con el objetivo de lograr soluciones adecuadas en determinadas situaciones de conflicto y llegar a una toma de decisiones de manera ética. La competencia es entendida como ir más allá de un saber hacer en determinado entorno, pues conlleva a asumir responsabilidades, disponibilidad para ejecutar actividades con calidad, razonamiento, manejo de emociones, conocimiento de fundamentos conceptuales y saber que las decisiones traen consigo consecuencias sociales.

Hoy en día, conocemos que las instituciones educativas están siendo observadas en cuanto a su calidad, las cuales intentan responder a las demandas instituidas por las autoridades educativas, comunidad y familia. Para responder a esta exigencia, se ha creído pertinente evaluar el desempeño de un docente, observando el desempeño de sus cargos y responsabilidades; además de las ventajas y logros obtenidos durante un determinado tiempo que, posteriormente se dan a conocer al docente evaluado el grado de mejora y/o progreso de sus competencias y desempeños, identificando sus fortalezas y sus necesidades pedagógicas para perfeccionar su labor pedagógica y así aportar al progreso de una educación de calidad.

Según Vaillant (2008) en los últimos tiempos se ha señalado que el eje de la problemática educativa son los docentes, pero también son considerados como la gran fuente estratégica de solución, motivo por los cuales resulta muy contradictoria y que Fullan (1993) lo explica en el siguiente pensamiento, los docentes poseen la

honra de ser, paralelamente, la peor dificultad y la más alta solución en educación. Los docentes se han apropiado de un lugar predilecto en el espacio de la política educacional caracterizada por triunfos y fallos que han tenido las diversas innovaciones y transformaciones educativas en casi la totalidad de países.

Según Peirano (como se citó en Vaillant, 2008) afirma que hoy en día existe demasiado interés por evaluar el sistema escolar, y específicamente por valorar la profesión docente. En los últimos tiempos, se ha observado que se ha dado un gran impulso a la evaluación, con la implementación de nuevas políticas educativas y nuevas formas de garantizar una evaluación. Los estándares de evaluación concuerdan con los nuevos modelos de gestión que se han venido implementando y con la idea de que, para un excelente desempeño docente dentro de las aulas, es indispensable evaluar.

Por lo expuesto, existen varios autores que definen la evaluación de desempeño docente como:

Según, Saravia y López de Castilla (2008) señalan que la evaluación del desempeño docente es oficialmente presentada como la visión para mejorar la calidad de la educación, sin detallar que sea variada y que pueda responder a las políticas educativas actuales. No obstante, puede concebirse la evaluación como sancionadora, dándole una penalidad al docente.

Por consiguiente, Valdés (2006) afirma que la evaluación del desempeño docente es un proceso metódico para obtener datos confiables, con el propósito de corroborar y demostrar las consecuencias que provoca en los estudiantes el desarrollo de sus competencias profesionales, su destreza, empatía, compromiso laboral y la interrelación con los miembros de la comunidad escolar, especialmente con sus estudiantes.

Por su parte, Gimeno (2005) señala que la valoración del profesorado trae consigo dos fines primordiales: responsabilidad y desempeño profesional. La

responsabilidad, permite comprobar el nivel que han alcanzado los docentes con respecto a la calidad de sus competencias, comparando la calidad de la educación que brinda con los estándares establecido que deben lograr. En cuanto al desarrollo profesional se ha convertido en un gran propósito de la evaluación docente. Esta evaluación de desempeño tiene como finalidad la reunión de datos con el propósito de apoyar a aquellos docentes que son, por decirlo de alguna manera, mínimamente competentes en su labor pedagógica.

Según, MINEDU (2007) en la Ley N° 29062, capítulo VI, artículo 28 hace hincapié a la evaluación del desempeño docente como un procedimiento continuo de formación, completo y necesario, orientado a comprobar la calidad de la práctica pedagógica, para lo cual se establecen indicadores de desempeño, los cuales permiten fortalecer el desarrollo de sus competencias tanto profesionales como laborales, de esta manera asegurar un proceso de cambio en la calidad educativa.

Cabe señalar que la evaluación del desempeño se define teniendo en cuenta su estudio; es decir si se enfoca en el producto final se habla de una evaluación sumativa, si por el contrario se orienta a valorar el proceso educativo y al estudio de las interrelaciones entre los sujetos de la educación se estaría hablando de una evaluación formativa.

MINEDU (2007) en el Proyecto Educativo Nacional al 2021 propone revalorar el papel del maestro en el marco de la carrera pública, asegurando el desarrollo profesional y centrado en el perfeccionamiento del desempeño docente, además de garantizar una educación integral.

Así también, MINEDU (2020) en el Proyecto Educativo Nacional al 2036 reafirma que hoy en día con respecto al trabajo, el mundo con mayor frecuencia requiere personas bien preparadas, que tengan no solo la experiencia y manejo de un conjunto de conocimientos y destrezas, sino también se requiere personas que tengan una visión colectiva, sean críticas y reflexivas, con capacidad y habilidad para ayudar

en equipos, así como poseer un conjunto de múltiples atributos relacionados a las competencias sociales y autoconocimiento.

El desempeño docente se fortalece con el valor de la responsabilidad al asumir compromisos de mejora que aseguren las excelentes prácticas docentes en las aulas de clase. Por ello la importancia de demostrar responsabilidad en la labor docente, no simplemente cumplir con el horario establecido sino con conductas que manifiesten compromiso con el trabajo pedagógico como son el respeto, puntualidad y el de sostener buenas relaciones con los educandos y padres de familia.

Según, Zabalza (2008) señala que ser docente presume tener un sin número de competencias y habilidades personales, cognitivas, sociales y profesionales; así como valores y virtudes. Lo cual indica que es necesario contar con docentes con una debida preparación integral, para ser competentes y desempeñarse como líderes que contribuyan de manera positiva con su entorno. Por lo que, el docente debe afrontar la tarea de transformarse frecuentemente para desarrollarse tanto en lo personal como profesionalmente e incorporar continuamente cambios verdaderamente importantes en su labor pedagógica.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2008) afirma que un docente altamente competente es aquel que logra en el ejercicio docente o durante su desempeño una calificación mínima requerida en su formación para poder ejercer su práctica pedagógica en un nivel determinado conforme con las políticas educativas que se sustentan.

Teniendo en consideración los aportes de los diferentes autores citados anteriormente, se puede afirmar que la evaluación de la práctica docente debe ser considerada fundamentalmente parte de la actividad permanente del maestro. El inconveniente es que, frecuentemente, los profesores relacionan la evaluación con una función punitiva o de inspección, resultado de las malas prácticas que se aplicaron cuando se llevaron a cabo las normas de evaluación. Los maestros deben considerarse

como piezas fundamentales en el progreso de la calidad educativa, permitiendo perfeccionar su práctica docente en las aulas de clase.

Cabe señalar que la evaluación de la práctica docente es concebida como un procedimiento didáctico, formativo y sumativo de la reconstrucción de saberes de acuerdo con el contexto real, con el propósito de producir transformaciones positivas. Este tipo de evaluación es considerado un proceso cognoscitivo, ya que se basa en la construcción de conocimientos: instrumental y axiológico. Instrumental porque para su aplicación necesita de variados métodos y técnicas; y axiológico, porque establece un determinado valor para interpretarla, analizar alternativas y tomar decisiones. La evaluación del desempeño cumple una labor predominante durante el proceso educativo, porque el triunfo o fracaso educativo obedece principalmente a la eficacia de la práctica pedagógica dentro de las aulas, lo cual conlleva a una mejora de la calidad en educación. Sin personal docente eficientemente comprometidos no existiría la mejora continua del sistema educativo. Particularmente, evaluar el rol del maestro es una estrategia pertinente para retroalimentar su manera de conducirse dentro de aula y perfeccionar su desempeño a largo plazo y por consiguiente servir de base al servicio y liderazgo de los centros educativos para perfeccionar sus reglamentos y estrategias en el terreno académico.

Por consiguiente, Guzmán (2016) sostiene que es necesario fomentar una cultura evaluativa, dando prioridad durante la evaluación de desempeño a procesos formativos y no punitivos, para lo cual, es preciso cambiar los esquemas mentales sobre el verdadero sentido de la evaluación, donde se priorice aspectos netamente académicos para obtener una mejor calidad educativa. Teniendo claro que el verdadero sentido de este proceso es aumentar el nivel de desempeño de los docentes, con el propósito de ayudar y motivar para realizar cada día mejor esta práctica, que de hecho es muy compleja como es lograr que los estudiantes aprendan.

Del mismo modo, la evaluación es entendida como un proceso de valoración para emitir juicios de valor. Teniendo en cuenta esta perspectiva y poder poner en

práctica la evaluación de desempeño docente, es necesario que, especialmente los docentes tengan claro el porqué del desempeño docente y hacer propia una conducta ética, puesto que la evaluación tendría mucho que ver con la auto y coevaluación, llevada a cabo por medio del análisis de los desempeños particulares de cada docente, en correlación con los desempeños que la comunidad educativa considere aceptables.

Es necesario recalcar que desde el punto de vista pedagógico se hace referencia acerca del perfil docente establecido en competencias, pues el perfil profesional que todo docente debe tener se asocia a un modelo de enseñanza anhelada y contextualizada siendo pertinente para quienes eligen por la carrera docente, para sus mentores y para quienes poseen el compromiso de optar oportunamente medidas de política educativa. Al hablar de competencia, nos permite analizar sobre una serie de beneficios como la oportunidad de reflexionar sobre la labor docente, conduciendo a un examen absoluto sobre los conceptos y metodologías de enseñanza para indagar un cambio primordial en las prácticas pedagógicas.

Además, contamos con diversos autores que sustentan las funciones de la evaluación docente. Así tenemos al investigador cubano Valdés (2006) quien respalda la idea que una verdadera y excelente evaluación de desempeño docente debe asumir las siguientes funciones: diagnóstico, quiere decir que la evaluación de desempeño debe darse en un tiempo o periodo determinado que permita sintetizar de la práctica docente los aciertos y desaciertos, de tal forma que sirva de guía para la implementación y aplicación de proyectos que permitan mejorar la labor del docente; instructiva, lo cual permite que durante el proceso de evaluación se pueda visualizar brevemente los indicadores del desempeño docente, de tal manera que los docentes logren mejorar a partir de sus propios resultados e incorporen a su práctica pedagógica nuevas experiencias de aprendizaje; educativa, la cual consiste en que los resultados obtenidos de la evaluación se encuentran estrechamente relacionados con la actitud motivacional que tienen los docentes hacia su trabajo, permitiéndoles planificar e implementar una serie de estrategias innovadoras para disminuir o

eliminar las deficiencias observadas; desarrolladora; esta función se cumple cuando el docente a partir de su proceso evaluativo y en base a su desempeño obtenido logra valorar su propia capacidad de manera analítica y reflexiva y aprender a partir de sus errores, llevando a cabo posteriormente, un trabajo más reflexivo. El docente a partir de lo que no comprende, logra generar mayor investigación y a partir de sus descontentos consigo mismo, nace la necesidad de autoperfeccionarse. Esta manera de ver las cosas, también se logra cuando la propia evaluación docente contiene juicios de valor sobre lo que debe alcanzar para mejorar sus resultados y asumir compromisos personales y profesionales.

Por su parte, García, Loredó, Luna y Rueda (2008) sostienen como funciones: Orientación formativa, que consiste en que el docente a partir de su labor pedagógica pueda llevar a cabo un proceso de análisis y retroalimentación, con el fin de establecer acciones para lograr la mejora en su quehacer diario. Orientación participativa; es decir cuando el docente logra involucrarse en el proceso y participación del diseño evaluativo y de su formación docente, siendo él mismo quien participa y asume el compromiso de su elaboración. Orientación humanista, la cual hace referencia al docente como una persona capaz de demostrar emociones, preocupaciones, necesidades; de ahí que se inicia la búsqueda de su dignidad, autoestima y singularidad.

Por consiguiente, es preciso señalar que un diseño adecuado del sistema de evaluación indudablemente podría salir ganando la totalidad de los implicados en la comunidad escolar, porque el docente demostraría un mejor logro del desarrollo de sus competencias, a partir del mayor interés y motivación que demuestra sobre su deseo de superación en lo personal y profesional. Por consiguiente, los estudiantes se beneficiarían al verse favorecidos en sus aprendizajes y a partir de ello, permitir el estudio de los resultados sobre la valoración de propuestas en la formación docente. Además, se beneficiarían las familias, el sistema educacional y la nación, porque la aplicación y resultados de la evaluación del desempeño en los docentes originaría diversos cambios del sistema educativo, logrando que todos los implicados asuman compromisos para la mejora educativa. Sin embargo, los objetivos y los resultados

que son importantes por cumplir y alcanzar, deben ser considerados como la meta primordial a tener en cuenta en el momento de construir un sistema de evaluación.

Considerando las funciones de la evaluación de desempeño docente, es necesario señalar también los fines que trae consigo la evaluación. Es así que, las distintas prácticas de evaluación aplicados al desempeño de los docentes indican las razones por las que se puede realizar una práctica continua de evaluación del desempeño, la cual conlleva a perfeccionar la calidad docente y por ende la mejora continua de calidad educativa. Por lo tanto, la evaluación del desempeño de los docentes tiene como fin el progreso tanto de la comunidad escolar como del proceso de formación en el interior de las aulas, por medio de la comprensión de conocimientos, emociones y cualidades que demuestran los docentes y que se pueden transformar a través de su participación constante en programas de formación.

Considerando el aporte de Valdés (2004) los propósitos de la evaluación docente están relacionados con la mejora no solo de la institución educativa, sino también con la enseñanza en las aulas, principalmente cuando se hace uso de modelos de evaluación donde se tiene claro las metas por lograr. Asimismo, se vincula con el compromiso y el desarrollo profesional, lo que incluye, por un lado, recolectar datos para establecer el nivel del estándar mínimo de la competencia alcanzada por los docentes y, por otro, estimular a aquellos profesores que tienen dificultades para lograr buenas competencias pedagógicas.

Es propicio considerar que el principal propósito del actual procedimiento de evaluación docente es el de perfeccionar la calidad de las competencias y por ende mejorar en sus desempeños con el fin de enriquecer y progresar la educación brindada en todas las instituciones educativas del país. Es así que, Bretel (2002) identifica posibles fines correspondientes a este tipo de evaluación: 1) Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional, para sentirse cada vez más motivados a medida en que se presente una nueva forma de evaluación, cuya estructura contemple el perfeccionamiento docente y beneficios en su desarrollo

competitivo, dependiendo de las condiciones propias del contexto del docente. Esta motivación y estímulo del docente permite la mejora de sus conocimientos, habilidades y destrezas; así como de su actuar en el entorno institucional y educacional en relación a los propios intereses de su profesión. 2) Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica, la cual se irá cumpliendo siempre y cuando esté encaminado el fin anterior. De esta manera, el docente perfeccionará sus estrategias y técnicas, convirtiéndose en gestor de nuevos aprendizajes y guía u orientador de estudiantes. Además, cultivará mejores relaciones personales y profesionales con la totalidad de los integrantes de la comunidad escolar y aportará a los nuevos proyectos que se puedan emprender para su progreso. 3) Favorecer la formación integral de los estudiantes, vale decir se dará a medida en que los docentes se encuentren pendientes en mejorar cada día su función docente, y descubran la manera adecuada de aplicarlas y mejorarlas, de esta manera, su atención se fijará en las necesidades y demandas de aprendizaje que requieren sus estudiantes, además de centrarse en sus necesidades de crecimiento personal.

Es necesario destacar que, al hablar de evaluación de desempeño docente, es inevitable considerar el instrumento que mide el desempeño de los docentes: las rúbricas de observación de aula en el proceso de acompañamiento pedagógico.

(MINEDU (2017) define a las rúbricas de evaluación como instrumentos diseñados para observar y explicar los niveles de competencia que se presume puedan demostrar los docentes a lo largo del proceso de su práctica pedagógica.

MINEDU (2018) en el Manual de aplicación sobre las rúbricas de observación de aula, considera cinco desempeños para la evaluación docente, para lo cual por cada desempeño evaluado se utiliza una rúbrica que describe su progreso y que permite situar al maestro en los niveles del I al IV, los cuales se valoran por medio de la observación y la ubicación del nivel está dada por el progreso de la labor pedagógica en el aula, en un ambiente adecuado para generar aprendizaje y para el desarrollo de una evaluación formativa.

El recojo de información obtenido posteriormente al manejo de las rúbricas de observación, permite registrar, analizar y a su vez reflexionar sobre la práctica educativa del docente acompañado, permitiendo descubrir el nivel de logro en el cual se ubica, para luego a través de un análisis establecer aspectos de mejora en sus desempeños. Cabe señalar que la rúbrica, es un instrumento pedagógico aprobado por Resolución Ministerial N°138-2018-MINEDU.

Las rúbricas de observación de aula son aquellos instrumentos que al ser aplicadas al docente acompañado dentro de su aula permiten descubrir el nivel en el que se encuentra. Posteriormente a la aplicación de la rúbrica el acompañante pedagógico deberá orientar al docente en la reflexión, comprensión y análisis de su propia práctica docente y a su vez sobre la manera cómo están aprendiendo sus estudiantes. Esta práctica conlleva a que el docente acompañado se empodere y tome decisiones oportunas que le permitan el desarrollo de una mejora continua en su labor pedagógica.

Las rúbricas son consideradas como la parte más importante del proceso de acompañamiento docente ya que describen el progreso de los desempeños que se espera observar en los docentes. Es por ello, necesario que antes de la aplicación de las rúbricas, los docentes conozcan la estructura y contenido del instrumento, ya que será considerado como referente del proceso de mejora del ejercicio pedagógico y de la evaluación formativa.

A continuación, se detalla las dimensiones para valorar el desempeño docente según rúbricas de calificación.

En el Manual de Aplicación sobre las Rúbricas de observación de aula se señala que “La observación de aula es un instrumento que tiene como finalidad evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes” (MINEDU, 2018, p.3). Cuando se hace referencia al aula, corresponde principalmente a las zonas específicas en

donde interactúan el docente y los educandos, como huerto, aula de ciencia, patio o centro de cómputo; es decir el espacio en donde se ha llevado a cabo una visita de estudio o de campo, etc.

Según, MINEDU (2018) en el Manual de aplicación sobre las rúbricas indica que los cinco desempeños considerados para ser evaluados mediante la observación del aula, encierran aspectos característicos y observables, relacionados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Así tenemos: 1) Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, lo cual corresponde a incentivar a los estudiantes el interés por las actividades planteadas y les ayude a tomar conciencia y reflexionar sobre la importancia y utilidad del aprendizaje. 2) Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, la cual se refiere a estimular la creatividad y producción de ideas o trabajos propios; así como la comprensión de conceptos y aplicación de estrategias a partir del desarrollo de actividades y de interacciones pedagógicas. 3) Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, corresponde al acompañamiento al estudiante por parte del docente en el proceso de aprendizaje, monitoreando sus progresos, brindando retroalimentación formativa y respondiendo a sus necesidades de aprendizaje, buscando el nivel de logro que se desea alcanzar. 4) Propicia un ambiente de respeto y proximidad, la cual se refiere a lo que transmite y cómo se comunica el docente dentro del aula con los estudiantes como cordialidad, respeto, clima cálido, etc. También, si está dispuesto a atender sus requerimientos afectivos o físicos, reaccionando con entendimiento y empatía. 5) Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes; es decir, si el docente recurre a una variedad de mecanismos formativos para prevenir eficazmente comportamientos inadecuados o para redirigirlos. Estos mecanismos utilizados permiten promover el autocontrol y la buena conducta; además lograr que la actividad se lleve a cabo sin dificultades.

Seguidamente, se procede a describir el desempeño de cada rúbrica de observación.

Según MINEDU (2018) con respecto a la rúbrica 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, consiste en valorar hasta qué punto el docente permite a los estudiantes involucrarse durante la experiencia de aprendizaje, de tal forma que pueda evidenciarse el interés y la intervención activa en las diversas actividades planificadas durante la sesión. Se toma en cuenta también que los estudiantes logren comprender el sentido de lo que aprenden, apoyándolos a tomar conciencia que lo aprendido es muy significativo. Vale mencionar que esta actitud puede ser la más grande motivación personal en el desarrollo de las actividades durante la sesión. En esta rúbrica se consideran 3 propiedades: Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje, proporción de estudiantes involucrados en la sesión y acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Al respecto, MINEDU (2018) sobre la rúbrica 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, lo cual permite evaluar si el docente acompañado al plantear y llevar a cabo el desarrollo de la experiencia de aprendizaje, promueve en los educandos el desarrollo y/o progreso de capacidades de alta demanda cognitiva como la lógica, imaginación y la reflexión. Además, crea situaciones interactivas que permitan estimular y enriquecer ideas creativamente, la comprensión de conceptos o la mejora de estrategias. La propiedad a considerar es: Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Además, MINEDU (2018) refiere sobre la rúbrica 3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, que permite valorar el momento en que el docente acompaña al educando en el proceso de aprendizaje, del mismo modo, prestar atención a la actitud que asume en el momento propicio para ofrecerles ayuda pedagógica oportuna y pertinente. En este momento se observa la forma de seguimiento que efectúa el docente en los educandos para

dirigir sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados. Asimismo, se valora la calidad del tipo de retroalimentación que realiza el docente con respecto a las actividades desarrolladas, considerando los intereses y necesidades de aprendizaje. Además, en esta rúbrica se puede observar si el docente considera los errores constructivos; es decir aquellos que se consideran oportunos para generar aprendizajes, aprovechando estas situaciones reales del estudiante. Las propiedades consideradas son dos: Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión y calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

Por consiguiente, MINEDU (2018) indica que la rúbrica 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad, referida a evaluar si el docente genera un espacio de comunicación respetuosa dentro del aula entre él y sus estudiantes, así como entre los propios estudiantes. El docente debe ser capaz de transmitir un trato cálido y cordial, así como mostrarse empático y sensible ante las necesidades tanto físicas como afectivas que demuestran sus estudiantes, facilitando de esta manera un ambiente afectuoso y seguro. Las propiedades consideradas son tres: Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes, cordialidad o calidez que transmite el docente y comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

Finalmente, MINEDU (2018) hace referencia a la rúbrica 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, la cual evalúa el actuar del docente para disciplinar de forma positiva la conducta de los estudiantes y favorecer el desarrollo de un buen comportamiento, autorregulando sus emociones para una sana convivencia. Asimismo, esta rúbrica valora en qué medida los acuerdos considerados para una buena convivencia son precisas y adecuadas para los estudiantes. Las propiedades consideradas son dos: Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato y eficacia con que el docente

implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

Además, es necesario destacar la estructura de las rúbricas. Según, MINEDU (2018) la rúbrica, evalúa 5 desempeños oportunos para valorizar la actuación del docente en el interior de su aula. Los desempeños se valoran aplicando una rúbrica de calificación que sitúa al docente acompañado en uno de los cuatro niveles de logros como: Nivel I (deficiente) y nivel II (en proceso), ubican al docente en grado insatisfactorio, mientras que el nivel III (suficiente) y nivel IV (destacado), ubican al docente en grado satisfactorio.

Los niveles III y IV están expresados de forma positiva; es decir, se especifican los avances que particularmente el docente acompañado ha de manifestar para situarse en uno de los niveles descritos en las rúbricas. Es importante resaltar que en algunas ocasiones es necesario evidenciar la actitud y conducta que presentan los educandos a lo largo del desarrollo de la experiencia, por ejemplo, observar si practican el respeto mutuo, el interés por una actividad de equipo o el involucramiento en las experiencias de aprendizaje, etc. En el nivel II, se establecen avances, faltas o carencias que identifican al docente. Finalmente, en el nivel I, se sitúan aquellos docentes que no lograron presentar por lo menos algún aspecto positivo del nivel II.

Debemos tener en cuenta que, si se observan actitudes inadecuadas del docente evaluado, es razón suficiente para ubicarlo en el nivel I. Dependiendo de la gravedad de la falta, se determinan los resultados agregados en el proceso de valoración. Tales como, hacer uso de algún mecanismo de ofensa que ponga en peligro la salud e integridad de los escolares.

Seguidamente, se escriben las razones por las cuales se realizó este estudio o por las cuales la investigación resulta de mucha importancia. La presente investigación conlleva a una justificación tanto en el beneficio social como el aporte científico.

Actualmente, en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazareth” de la ciudad de Nuevo Chimbote, se viene analizando el Proyecto Educativo Institucional, el cual es un instrumento de planificación sobre la gestión escolar y en donde se establecen propuestas para dar cumplimiento a los objetivos establecidos, respondiendo principalmente a los intereses y necesidades de los escolares y comunidad. Es así, que durante su análisis se hallaron irregularidades, pues dicho documento propone aplicar el trabajo colegiado, como estrategia de socialización para compartir experiencias y llevar a cabo pasantías internas que permitan mejorar la labor pedagógica y por ende garantizar el éxito de los aprendizajes en los escolares. Por lo que, no existe coherencia con el trabajo que se desarrolla en la institución, si bien es cierto existen las reuniones colegiadas, pero no se lleva a cabo un verdadero colegiado que implique colaboración e intercambio de experiencias entre los docentes. Por consiguiente, existen diversos factores por lo que se presume dificultan al docente desarrollar a cabalidad el trabajo colegiado, no tomando conciencia de su práctica pedagógica que debe desarrollar dentro de su institución. Por lo expuesto, es la razón por la que se justifica este estudio, porque es indispensable evaluar a los docentes si verdaderamente cumplen un trabajo colegiado que permita mejorar su desempeño docente.

Además, en lo práctico, es beneficioso porque permitirá definir progresos en el diseño del PEI, ya que los resultados de esta investigación van a contribuir a incrementar mejoras en el progreso del desempeño docente, siendo una estrategia que se debe poner en práctica, el trabajo colegiado, lo cual a través de su relación permitirá evidenciar aspectos que enriquezcan la práctica pedagógica, y alcanzar por medio del intercambio de experiencias la consolidación de las competencias y desempeños de los docentes. Además, se podrá establecer si la calidad educativa ofrecida en las aulas de clase está conforme con los diseños educacionales sugeridos por el Ministerio de Educación.

En lo social, porque será una contribución para la sociedad pues en función a los

resultados obtenidos de este estudio ayudarán a tomar decisiones, permitiendo fortalecer la labor pedagógica, mejorar la calidad educativa de los estudiantes y por consiguiente favorecer el desarrollo hacia la excelencia educativa en el país, según las conclusiones y recomendaciones indicadas en esta investigación.

En el campo de la ciencia, es de trascendental importancia, porque su aporte radica en poder atender esta problemática a raíz de los resultados contenidos en esta investigación, lo cual contrasta, orienta y amplía el conocimiento de las variables, objetos de estudio, sobre la relación existente entre trabajo colegiado y desempeño docente. Asimismo, se establece como un antecedente en la educación básica regular en la ciudad de Nuevo Chimbote, sirviendo como base e instrumento para futuras investigaciones concernientes con las variables de estudio.

A continuación, se describe la realidad problemática.

Durante los últimos años, el Ministerio de Educación viene dando constantes cambios en la estructura del currículo, así como en la innovación de nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje, cuyo propósito principal es tener en aulas a docentes bien preparados, con mejores desempeños, estando conforme con las nuevas innovaciones en el ámbito educacional. De esta manera, una de las estrategias es la aplicación del trabajo colegiado, considerado como la clave principal en la mejora del desempeño docente y de este modo lograr mejores resultados de aprendizaje en los escolares.

Sin embargo, dentro de nuestro sistema educativo, podemos observar que muchos son los docentes que no desarrollan un trabajo colegiado y que muchas veces las continuas reuniones son para tratar asuntos no tan relevantes de la institución educativa, más no para analizar y dialogar diversas situaciones dada en las aulas o para compartir nuevas experiencias de la práctica docente a favor de los estudiantes.

No obstante, MINEDU (2020) en el Proyecto Educativo Nacional al 2036

considera que uno de los factores impulsores de cambio es garantizar que todas las instituciones educativas se fortalezcan con espacios en los que los equipos docentes lleven a cabo un trabajo profesional colegiado entre pares y con otros profesionales.

Además, Hargreaves (2005) señala que la manera como los docentes desarrollen su trabajo con sus pares afecta su forma de trabajar con los estudiantes. Por esta razón, es tarea primordial efectuar cambios y fomentar entre los involucrados de la comunidad escolar, vínculos de trabajo más cooperativos con el compromiso de perfeccionar la labor pedagógica, independientemente del nivel, ciclo o grado en el cual se desempeñan. Es necesario contar en las aulas con docentes mejor preparados en su desempeño para afrontar los requerimientos de los estudiantes y las necesidades de la institución educativa. Sin embargo, muchas veces la preparación del docente resulta limitada a pesar que existen docentes dispuestos al cambio y a mejorar sus prácticas pedagógicas, esto nos lleva a pensar que los docentes necesitan el apoyo de sus pares en donde compartan el mismo contexto y trabajen la misma realidad.

MINEDU (2012) en el Marco Del Buen Desempeño Docente hace mención a 4 dimensiones que forman parte de la profesión docente, considerándose entre ellas la colegialidad, la cual hace hincapié a que las determinaciones más primordiales que involucra a la comunidad escolar corresponden elegirse a través de un trabajo colegiado. Además, que los directivos permitan que los docentes expresen sus opiniones y decisiones por medio de equipos de trabajo y reuniones colegiadas, dando facilidades para que los docentes se organicen y colaboren entre sí.

No obstante, en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazareth” de Nuevo Chimbote, Ancash; se puede identificar docentes muy poco comprometidos cuando se trata de compartir con sus pares en los trabajos de planificación y evaluación de los aprendizajes de los escolares. Uno de los aspectos principales está influenciado con el trabajo colegiado, cuya idea se encuentra tergiversada o no hay la debida motivación de considerar esta variable, las mismas que son originadas por la

falta de capacidad de liderazgo, comunicación horizontal, disponibilidad de tiempo, horarios adecuados, falta de planificación, tomando la decisión de desarrollar el individualismo. Es por ello que muchas veces los docentes de la institución no asumen compromisos de mejora para mirar un mismo objetivo común. La poca motivación y estímulo de parte del personal directivo, así como la falta de empatía son unos de los más grandes pilares para que el trabajo colegiado no se lleve de manera favorable y que muchas veces afecta el desempeño docente, cuyos efectos se reflejan en los bajos niveles de aprendizaje que presentan los estudiantes.

Es por eso que el propósito de la investigación radica en recoger información sobre el trabajo colegiado y el desempeño docente y determinar su relación, de esta manera aplicar estrategias y tomar decisiones de mejora con el fin de fortalecer la labor docente en las aulas y desarrollar en los estudiantes de la institución educativa mejores aprendizajes.

Frente a esta situación, se genera la pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la I.E. N°88400 “Jesús de Nazareth de Nuevo Chimbote, 2020?

Conceptuación y operacionalización de las variables

Con respecto a la definición conceptual de las variables, podemos señalar:

Trabajo colegiado

Para Johnson, Johnson y Holubec (1999) el aprendizaje colegiado es un sistema donde se observa que los participantes de un equipo logran interactuar de forma positiva y donde la totalidad de los miembros experimentan un sentido de compromiso, sin rivalidades con respecto a la preparación de los demás. Asimismo, señala “La cooperación consiste en trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes. En una situación cooperativa, los individuos procuran obtener resultados que sean beneficiosos para ellos mismos y para todos los demás miembros del grupo” (p.3).

Podemos deducir que una de las estrategias en la labor pedagógica que nos permite una reflexión analítica y lograr cambios a partir de los propósitos establecidos y poder alcanzar los fines comunes es el trabajo colegiado, que según Fierro (1999) manifiesta que "Cuando hablamos de trabajo colegiado en el marco de la Institución escolar, nos referimos al proceso participativo mediante el cual un grupo de maestros y directivos toma decisiones y define acciones alrededor de la tarea profesional que tienen en común" (p.15).

Desempeño Docente

Como lo define el MINEDU (2012) en el Marco del Buen Desempeño Docente "Los desempeños son acciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona" (p.29).

Con respecto a la definición operacional, tenemos:

La variable trabajo colegiado se operacionalizó teniendo en cuenta el aporte de Goicochea y Sánchez (2018) quienes proponen un instrumento para medir la variable por medio de las cinco dimensiones señaladas por los hermanos Jhonson: Interdependencia positiva, Responsabilidad Individual y grupal, Habilidades sociales, Interacción estimuladora y Procesamiento de grupo, las cuales se establecen considerando el trabajo colaborativo, porque es la estrategia primordial para un trabajo colegiado. En base a lo cual se aplicó un cuestionario para docentes como instrumento de recopilación de información, con 21 indicadores y 23 ítem. En cuanto a la validación del instrumento se estableció mediante el criterio de un experto, el Dr. Henry Alberto Chero Valdivieso, quien dio su visto bueno al instrumento a criterio del contenido y de constructo. El doctor en Administración de la Educación, actualmente labora en la Universidad UNES México y ULADECH Católica.

Igualmente, es creador y administrador de la Red de docentes de América Latina y del Caribe.

Con relación a la variable Desempeño Docente se operacionalizó, considerando las 5 rúbricas de evaluación, propuestas por el Ministerio de Educación, a través de cinco dimensiones: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico, Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, Propicia un ambiente de respeto y proximidad y Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. Por lo cual, se consideró el instrumento de recolección de datos, formulario para profesores, organizado en 5 dimensiones, 11 indicadores y 20 ítems.

Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable trabajo colegiado

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS
Trabajo Colegiado	1. Interdependencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar y compartir objetivos claros. - Interés común de los temas tratados. - Compromiso a tomar parte en el trabajo colegiado. - Disposición a repartir o distribuir el trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se plantean objetivos claros en el trabajo colegiado? 2. ¿Los temas tratados en el trabajo colegiado son de su interés? 3. ¿Se compromete con las actividades a realizar que se originan en el trabajo colegiado? 4. ¿Estás dispuesto de dividir el trabajo?
	2. Responsabilidad individual y grupal	<ul style="list-style-type: none"> - Participación equitativa y constante en todos los participantes. - La participación individual debe incidir en el reconocimiento grupal. - Registro y contribución de logros en las reuniones colegiadas. - Mantenerse informado con anticipo sobre los temas a tratar. - Se comparte experiencias exitosas. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Tu participación es constante en el trabajo colegiado? 6. ¿Consideras que tu participación individual aporta al reconocimiento grupal? 7. ¿Registra sus avances en cada sesión de trabajo colegiado? 8. ¿Las actividades de trabajo colegiado contribuyen en su desarrollo profesional? 9. ¿Se informa sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado? 10. ¿Comparte sus experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado?
	3. Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Concorre puntualmente en las reuniones colegiadas. - Participación activa en charlas de equipo. - Cumplimiento de los trabajos en el tiempo de entrega establecido. - Respeto de las decisiones u opiniones tomados en el grupo. 	<ol style="list-style-type: none"> 11. ¿Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado? 12. ¿Participa activamente en los momentos de diálogos grupales? 13. ¿Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos? 14. ¿Respetas las ideas de sus colegas respecto a un tema ya sea en una comunicación síncrona o asíncrona?

4. Interacción estimuladora	<ul style="list-style-type: none"> - Promover entre los docentes su propio aprendizaje. - Aprovechar los conocimientos adquiridos en la práctica. - Compromiso para alcanzar el éxito en común. - Cooperación entre docentes de manera presencial y a distancia. - Disponer de la información que se trabaja. 	<p>15. ¿Promueve su propio aprendizaje al interactuar en grupo?</p> <p>16. ¿Relaciona lo que se trabaja en las reuniones con su práctica docente?</p> <p>17. ¿Se compromete con el éxito de una tarea en común?</p> <p>18. ¿Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar de manera presencial o a distancia?</p> <p>19. ¿Tiene acceso a toda la información que se trabaja en las reuniones?</p>
5. Procesamiento de grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Participación significativa al logro de metas y mejora de las relaciones interpersonales. - Evaluación de aportes grupales en la mejora de la práctica docente. - Reflexión sobre los logros alcanzados. 	<p>20. ¿Crees que tu participación aporta significatividad a las metas alcanzadas?</p> <p>21. ¿Crees que tu participación aporta significatividad a las relaciones entre sus pares?</p> <p>22. ¿Valora las aportaciones de sus colegas para la mejora de su práctica docente?</p> <p>23. ¿Reflexiona en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado?</p>

Operacionalización de la variable desempeño docente

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS
Desempeño Docente	1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. - Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. - Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. 	<p>1. El docente no ofrece oportunidades de participación. O más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desganado o signos de aburrimiento.</p> <p>2. El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.</p> <p>3. El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.</p> <p>4. El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.</p>

	2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	<p>- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>5. El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje productivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.</p> <p>6. El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.</p> <p>7. El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.</p> <p>8. El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.</p>
	3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	<p>- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.</p> <p>- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.</p>	<p>9. El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25% de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.</p> <p>10. El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).</p> <p>11. El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p> <p>12. El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).</p>

<p>4. Propicia un ambiente de respeto y Proximidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. - Cordialidad o calidez que transmite el docente. - Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 	<p>13. Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.</p> <p>14. El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>15. El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>16. El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p>
<p>5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. - Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 	<p>17. Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).</p> <p>O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula.</p> <p>O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.</p> <p>18. El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.</p> <p>O el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</p> <p>19. El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p> <p>20. El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p>

Hipótesis

Existe una relación directa significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente durante el proceso de enseñanza – aprendizaje en la Institución Educativa N°88400 “Jesús de Nazareth” Nuevo Chimbote, 2020.

Objetivos

Objetivo General

Establecer el nivel de relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en la I.E. N°88400 “Jesús de Nazareth” de Nuevo Chimbote, 2020.

Objetivos Específicos

Determinar el nivel de trabajo colegiado de los docentes en la I.E N° 88400 “Jesús de Nazareth”, 2020.

Determinar el nivel de desempeño docente en el proceso enseñanza- aprendizaje, en la I.E. N° 88400 “Jesús de Nazareth”, 2020.

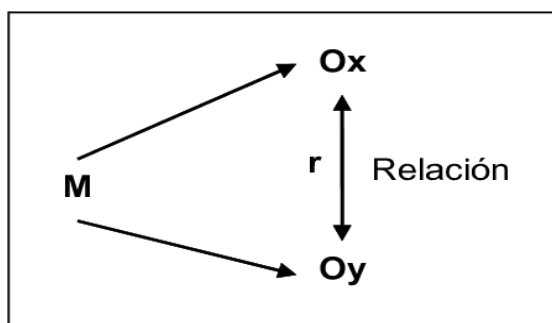
Establecer si existe relación significativa entre el trabajo colegiado y desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en la I.E. N° 88400 “Jesús de Nazareth”, 2020

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Con respecto al tipo de investigación y considerando, Hernández, Fernández y Baptista (2014) la presente investigación es básica no experimental, con enfoque cuantitativo y un alcance correlacional, que permitió evaluar el grado de vinculación entre las dos variables, primero se midió cada una y luego se cuantificaron, analizaron y se establecieron las vinculaciones; es decir “su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.98).

Del mismo modo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño de investigación es no experimental de corte transeccional correlacional, cuyo propósito fue establecer relaciones entre las variables, y analizar su asociación e interrelación en un determinado período, ello permitió establecer la relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente. Su diagrama es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O_x = Observación de la variable independiente: Trabajo colegiado

O_y = Observación de la variable dependiente: Desempeño docente

r = Correlación.

Población y Muestra

Población

En el presente trabajo, el elemento que sirvió de base para la investigación estuvo dada por los docentes de la Institución Educativa N°88400 “Jesús de Nazareth”, delimitada con una población constituida por 40 docentes, la cual fue estudiada para la investigación.

Muestra

La muestra, materia de estudio, estuvo establecida por 30 docentes de la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazareth”. Se determinó su elección por toma de decisión del investigador (tipo por conveniencia) A continuación, se detalla en el siguiente cuadro:

<u>NIVEL</u>	<u>DOCENTES</u>		<u>Total</u>
	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>	
Inicial	0	5	5
Primaria	6	19	25
TOTAL			30

Fuente: Relación de docentes de la IE N° 88400 “Jesús de Nazareth”

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

Hernández, Fernández y Baptista (2014) comprende las técnicas como procedimientos e instrumentos empleadas para investigar, analizar o arribar al conocimiento como encuestas, entrevistas, observaciones y sus derivaciones.

Por lo tanto, en la presente pesquisa, la técnica que se consideró para la

recopilación de datos con respecto a la variable trabajo colegiado fue la encuesta y para el desempeño docente se recurrió a la técnica de la observación.

Instrumentos

En esta pesquisa como instrumento, se empleó el cuestionario. Tuvo como objetivo descubrir a través de cinco dimensiones el nivel de trabajo colegiado y para la variable desempeño docente, se aplicaron las cinco rúbricas de observación de aula, teniendo en cuenta la nueva norma de modificación del instrumento pedagógico, según Resolución Ministerial N.º 138-2018-MINEDU, siendo aplicados en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazareth” de Nuevo Chimbote.

El instrumento para recolectar datos y medir la primera variable: Trabajo colegiado, fue el cuestionario, estructurado con de 23 ítems, con escala de valor: deficiente, en proceso, suficiente y destacado, concerniente a 5 dimensiones: Interdependencia Positiva (4 ítems), Responsabilidad Individual y grupal (6 ítems), Habilidades Sociales (4 ítems), Interacción Estimuladora (5 ítems) y Procesamiento de Grupo (4 ítems). La validación del instrumento fue dada por criterio de juicio de experto, considerándose a un profesional, Doctor en Administración de la Educación, el Dr. Henry Chero Valdivieso, quien validó el instrumento a criterio del contenido y de constructo. Con respecto a su confiabilidad, se aplicó en un ensayo experimental a 20 profesores de la I.E “San Juan” – Amazonas. Se determinó la confiabilidad utilizando la prueba de alfa de Cronbach, el cual consideró el instrumento como aceptable y bueno, por obtener un Alfa de Cronbach de 0,828 con un 82.8%, basándose en elementos estandarizado. Esto permitió concluir que el instrumento destinado para la recopilación de datos fue confiable, razón por la cual se consideraron la totalidad de ítems sin ser modificados.

El instrumento para medir la segunda variable: Desempeño docente, fueron las rúbricas de observación del Ministerio de Educación, la cual consta de 5 desempeños y 20 ítems. Los desempeños evaluados fueron: Involucra activamente a los

estudiantes en el proceso de aprendizaje, Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, Propicia un ambiente de respeto y proximidad y finalmente Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. La rúbrica se aplicó teniendo en cuenta la descripción de cada nivel: I, II, III y IV, con escalas de valor: deficiente, en proceso, suficiente y destacado.

El tiempo máximo para el desarrollo del cuestionario fue de 25 minutos y con respecto al instrumento de las rúbricas de observación se dio en un tiempo de 60 minutos.

Procesamiento y análisis de la Información

El procesamiento de datos se realizó utilizando Salida del Programa IBM SPSS Statistics 26 y Excel.

Los datos informativos analizados estadísticamente se realizaron recurriendo a la estadística simple, con una distribución de frecuencias, índice porcentual y diagramas de barras que representan y resumen el conjunto de datos por categorías.

Para establecer el coeficiente de correlación entre las variables se aplicó la prueba estadística de Tau-b de Kendall.

RESULTADOS

Posteriormente, a la recolección de datos mediante los instrumentos y haber trabajado nuestra base de datos, se procede al análisis estadístico.

Tabla 1

Nivel de trabajo colegiado de los docentes en la I.E N° 88400 “Jesús de Nazareth”, 2020.

Trabajo colegiado	Frecuencia	%
Deficiente	0	0%
En proceso	3	10%
Suficiente	23	77%
Destacado	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos del investigador.

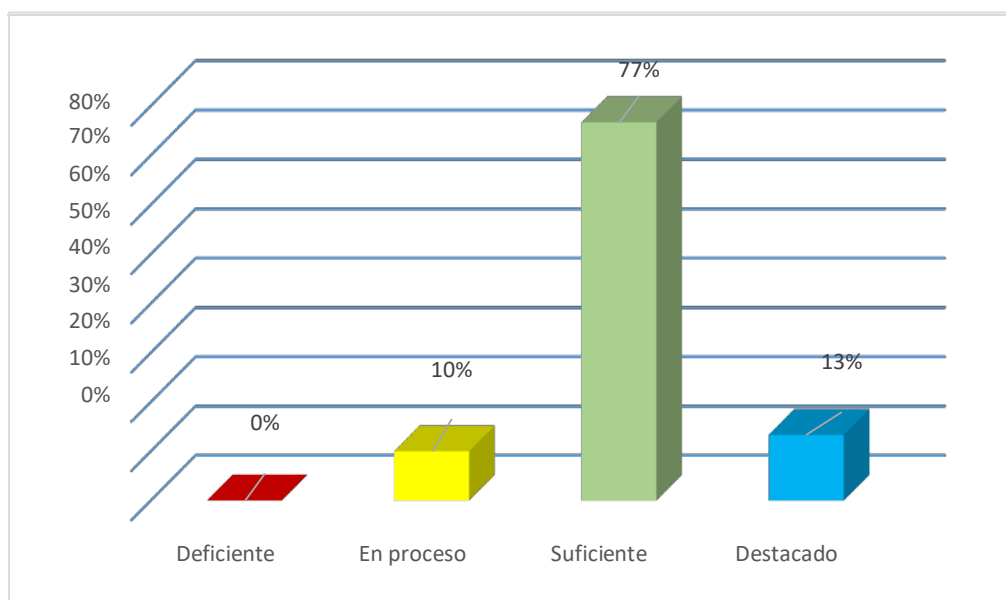


Figura 1. Nivel de trabajo colegiado.

Análisis e interpretación

De la tabla y figura 1 en lo que concierne a la variable trabajo colegiado de los docentes de la I.E N°88400 “Jesús de Nazareth”, se encuentra en un 77% en la categoría de “Suficiente” con puntajes de 59 a 76, observando que 23 docentes de 30 se ubican en esta categoría al aplicar el cuestionario de trabajo colegiado.

Seguidamente, se evidencia que el nivel de trabajo colegiado de los docentes de la I.E N°88400 “Jesús de Nazareth”, se encuentra en un 13% en la categoría de “Destacado” con puntajes de 71 a 92, siendo 4 de 30 docentes que se ubican en esta categoría.

Finalmente, un 10% se ubica en la categoría de “Proceso” con puntajes de 41 a 58, siendo 3 de 30 docentes que se encuentran ubicados en esta categoría, no existiendo ningún docente en la categoría de “Deficiente” al aplicar el cuestionario de trabajo colegiado.

Tabla 2

Nivel de desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje, en la I.E. N° 88400 “Jesús de Nazareth”, 2020.

Desempeño docente	Frecuencia	%
Deficiente	0	0%
En proceso	2	7%
Suficiente	27	90%
Destacado	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos del investigador.

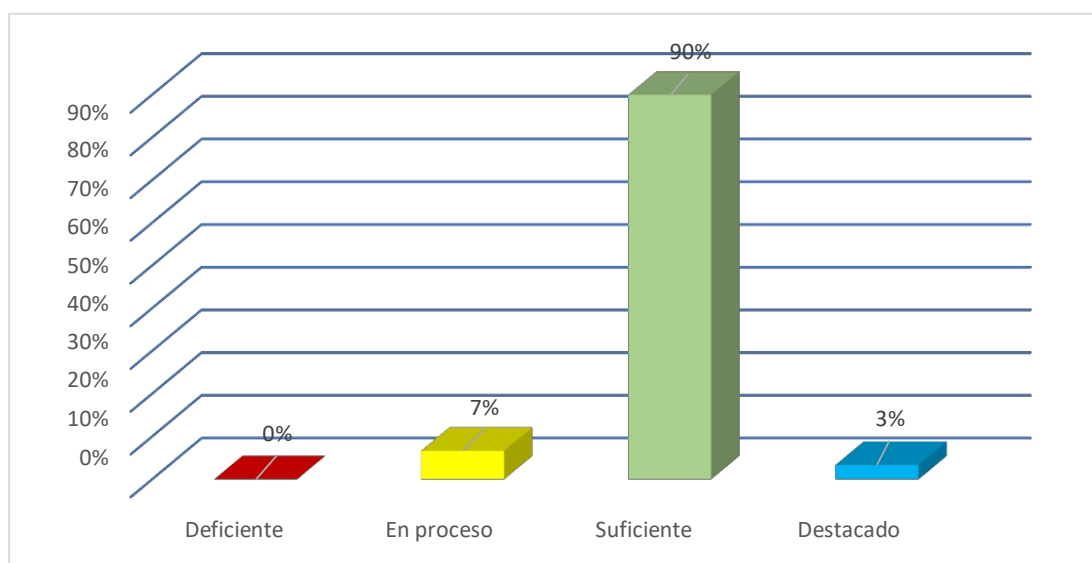


Figura 2. Nivel de desempeño docente.

Análisis e interpretación

Revisando los datos de la tabla y figura 2 en lo que respecta a la variable desempeño docente de los docentes de la I.E N°88400 “Jesús de Nazareth”, los resultados muestran la existencia de un considerable porcentaje de 90% en el nivel de desempeño “Suficiente” con una valoración de 13 a 17, es decir que 27 docentes de 30, se ubican en esa categoría al ser evaluados a través de la “Rúbrica de observación”.

Así también, se evidencia que el nivel de desempeño en los docentes de la I.E N°88400 “Jesús de Nazareth”, se encuentra en un 7% en la categoría de “Proceso” con puntajes de 8 a 12, encontrándose al evaluar por medio de la “Rúbrica de observación” 2 docentes de 30 ubicados en esta categoría.

Finalmente, hay un pequeño porcentaje ubicado en el nivel de logro “Destacado”, con un 3%, cuyo puntaje corresponde de 18 a 20, quiere decir, que al ser evaluados a través de la “Rúbrica de observación” 1 docente de 30 se encuentra ubicado en esta categoría, no registrando ningún docente en el nivel de “Deficiente”

Tabla 3

Relación existente entre el trabajo colegiado y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la I.E N° 88400 “Jesús de Nazareth”, 2020.

Trabajo colegiado	Desempeño docente						Total
	En proceso		Suficiente		Destacado		
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
En proceso	0	0%	3	10%	0	0%	3 (10%)
Suficiente	1	3%	21	70%	1	3%	23 (77%)
Destacado	1	3%	3	10%	0	0%	4 (13%)
Tot al	2	7%	27	90%	1	3%	30 (100%)

Tau-b de Kendall = -0,209 p = 0,294

Fuente: Base de datos del investigador

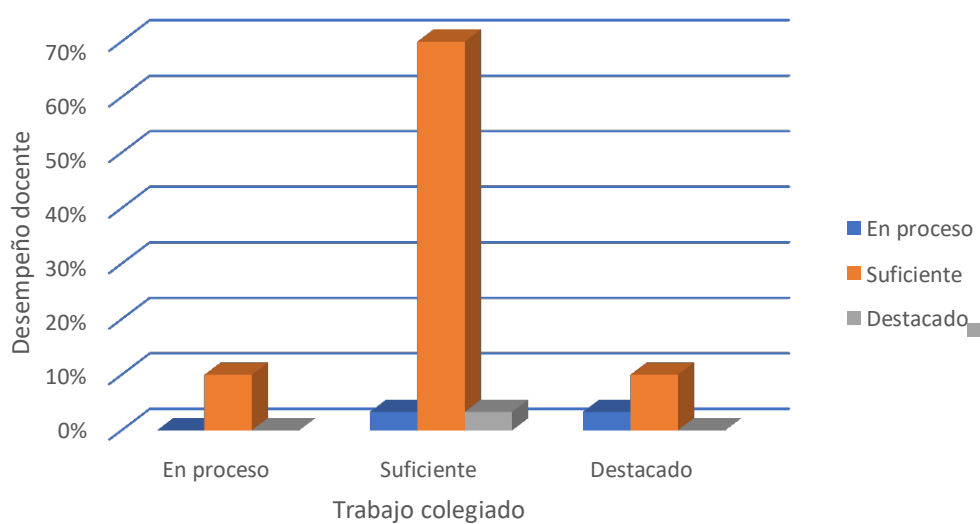


Figura 3. Relación existente entre el trabajo colegiado y desempeño docente

Análisis e interpretación

Considerando los datos registrados en la tabla y figura 3, en lo que concierne a la relación entre las variables, los resultados muestran que del 10% de docentes que tiene trabajo colegiado en proceso, todos ellos tienen desempeño docente suficiente; del 77% de docentes que tienen trabajo colegiado suficiente, el 3% tienen desempeño docente en proceso, 70% suficiente y 3% destacado; del 13% de docentes que tienen trabajo colegiado destacado, el 3% tienen desempeño docente en proceso, 10% suficiente y 0% destacado. De la evidencia encontrada no se aprecia una relación significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente, esto es corroborado con la prueba estadística Tau-b de Kendall por tener un coeficiente de correlación de -0.209, menor a 0,50 y un valor $p = 0,294$ ($p > 0,05$). Por lo tanto, podemos afirmar que no existen razones suficientes al nivel del 5% ($p > 0,05$) para sostener que sea significativa la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente.

Tabla 4

Nivel de relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente

VARIABLES		COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	SIGNIFICACIÓN APROXIMADA (Valor P)
F			
u			
TRABAJO COLEGIADO	DESEMPEÑO		
n	DOCENTE	-0.029	0.294

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

Análisis e interpretación

Teniendo en cuenta lo observado en la tabla 4, podemos afirmar que el trabajo colegiado tiene una baja correlación negativa, no significativa ($p > 0,05$), con un coeficiente de correlación de -0.029 y un valor $p=0.294$ con respecto al desempeño docente, teniendo en cuenta los docentes considerados como muestra de la I.E N°88400 “Jesús de Nazareth” de Nuevo Chimbote. Por consiguiente, teniendo un

valor p mayor que el nivel de significancia, podemos señalar que no se cuenta con suficiente evidencia para concluir que las relaciones entre las variables están asociadas.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El trabajo de investigación buscó establecer el nivel de correlación entre las dos variables de estudio como es el Trabajo colegiado y Desempeño docente; Por consiguiente, se consideraron docentes a quienes se les aplicó el cuestionario y que participaron en la evaluación mediante las rúbricas de observación. Es así, que atendiendo a la hipótesis de investigación y mediante la aplicación de la medida estadística de Tau-b de Kendall se demostró que no existe dependencia entre trabajo colegiado y desempeño docente, apreciando una tendencia entre las dos variables a una baja correlación negativa no significativa, corroborada con un coeficiente de correlación de Kendall - 0.209, menor a 0,50 y un valor $p = 0,294$ ($p > 0,05$), certificando que no existe razones suficientes al nivel de 5% para sostener que la dependencia entre trabajo colegiado y desempeño docente sea significativa. Estos resultados difieren con otras investigaciones que han buscado establecer los niveles de relación entre trabajo colegiado y desempeño docente. Precisamente, Fano (2019) quien, en su investigación sobre trabajo colegiado y desempeño docente en la I.E Santa Catalina San Román de Juliaca, tuvo como fin establecer la dependencia entre ambas variables, arribando a la conclusión que el trabajo colegiado repercute de manera significativa en el desempeño docente, confirmado por el coeficiente de correlación r de Pearson=0.932, lo cual señala una relación de dependencia positiva muy fuerte entre ambas variables.

Igualmente, los resultados obtenidos en esta investigación se contraponen con los resultados alcanzados por Goicochea y Sánchez (2018), quienes en su estudio de investigación sobre las variables trabajo colegiado y desempeño docente en Amazonas, evaluaron entre ellas el nivel de dependencia, logrando concluir con la presencia de una correlación positiva alta y que las reuniones colegiadas influyen positivamente en la práctica pedagógica del docente, siendo confirmado con el coeficiente de correlación de Pearson = 0.751; asimismo, propone un plan para afianzar la relación entre el trabajo colegiado y el desempeño docente. Los resultados

coinciden con el fundamento teórico de Johnson, Johnson y Holubec (1999) quienes indican que, la colegialidad se establece primordialmente por la colaboración de todos los miembros, quienes comparten tareas guiadas, siendo estas el camino principal para organizar equipos dispuestos a tomar acuerdos e intercambiar experiencias y dificultades hacia metas comunes. Así también, SEP (2009) considera que, trabajar de forma colegiada es el medio esencial para que los involucrados en la tarea educativa compartan experiencias, dialoguen, tomen acuerdos en torno a un mismo objetivo, bajo un clima de respeto y tolerancia.

Sin embargo, en cierta forma, existe una vinculación con los resultados alcanzados por Zavaleta (2018) en su estudio de investigación sobre la relación entre trabajo colegiado y la práctica pedagógica, ejecutado en la ciudad de Trujillo en el nivel secundario. Concluyó que existe la presencia de una significativa dependencia entre las variables de estudio, sin embargo, es de magnitud baja y eso se comprobó con la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,330 y un valor $p = 0,000 < 0,05$. Estos datos obtenidos en esta investigación señalan que las particularidades del trabajo colegiado en su totalidad no son determinantes para la práctica pedagógica.

Evaluando los resultados obtenidos y atendiendo al primer objetivo específico, según la tabla y figura 1, las cuales determinan el nivel de trabajo colegiado, se ha registrado que el 77% de los docentes a quienes se les aplicó el cuestionario, obtuvieron en cuanto a la variable trabajo colegiado un nivel de suficiente, no contando con docentes situados en el nivel de deficiente en la institución educativa N°88400 “Jesús de Nazareth”. Estos resultados concuerdan con los datos obtenidos por Zavaleta (2018) quien aplicó un estudio sobre trabajo colegiado y práctica docente en 4 comunidades escolares de la UGEL 4 de Trujillo, Perú. Tuvo como muestra a 115 docentes del nivel secundario y concluye que, de las dos variables de estudio, trabajo colegiado tiene un nivel de bueno con 54,78% de docentes encuestados y un 0,87% se encuentra en el nivel de deficiente.

Atendiendo al segundo objetivo específico correspondiente al nivel de desempeño docente y verificando lo obtenido en la tabla y figura 2, se ha observado que el 90% de los docentes que fueron evaluados con las rúbricas de observación de aula se sitúan en el nivel de suficiente, 7% en proceso y no se registró ningún evaluado en su desempeño docente con nivel de deficiente en la I.E N° 88400 “Jesús de Nazareth”. De la misma manera, estos resultados concuerdan con la pesquisa realizada por Castillo (2018) en su estudio sobre trabajo colegiado y desempeño docente, ejecutado en las comunidades escolares públicas del nivel primaria en Camaná – Arequipa. Señala como conclusiones que los docentes desarrollan competencias en beneficio de los estudiantes. Además, se sienten productivos y cumplen su labor con mucha capacidad, es por ello, que el 78.80% de docentes que fueron evaluados lograron un nivel alto en su desempeño y un 9.10% en el nivel regular. Con respecto a los docentes que participaron de la evaluación, se percibe maestros muy comprometidos en su práctica pedagógica, siendo necesario la reflexión y el compromiso que deben asumir en la construcción de nuevas capacidades y formas de trabajo, como la implementación de nuevas estrategias que permitan al docente mejorar su calidad y el logro de los aprendizajes de los educandos.

Por consiguiente, considerando el tercer objetivo, donde se desea comprobar si existe una significativa correlación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la I.E. N° 88400 “Jesús de Nazareth”; en función a la evidencia encontrada en la tabla y figura 3 se puede observar que, el 10% de docentes que tiene trabajo colegiado en proceso, todos ellos tienen desempeño docente suficiente y el 77% de docentes que tienen trabajo colegiado suficiente, el 3% tienen desempeño docente en proceso, lo que lleva a evidenciar que no se establece una dependencia significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente.

Finalmente, es necesario, destacar la investigación realizada por Castillo (2018) quien tuvo como fin establecer la dependencia entre el trabajo colegiado y

desempeño docente en el distrito Mariano Nicolás Valcárcel - Camaná, Arequipa, direccionado al nivel primario. Concluyó que existe una correlación directa entre las dos variables, sin embargo, es débil, con un coeficiente de correlación de Pearson 0,362, Por otro lado, cabe señalar que en esta investigación no se halló dicha correlación positiva, aunque sea baja o débil, demostrando con los datos obtenidos en este estudio en función a la tabla 4 a una baja correlación negativa y no significativa (Tau-b de Kendall= -0,209). Posiblemente por diversos factores, objeto de estudio como: motivación, disponibilidad de tiempo, horarios no adecuados, reuniones colegiadas no programadas ni planificadas con anticipación, cabe señalar que estos datos fueron brindados por algunos docentes con quienes se tuvo la oportunidad de dialogar sobre su perspectiva y opinión con respecto a la mejora de su labor pedagógica y trabajo colegiado. Estos aspectos son fundamentados por Hargreaves (2005) quien realizó un estudio sobre el trabajo de los profesores, donde señala que las circunstancias de trabajo y vida son distintas. Se observó que normalmente los docentes hacen uso del tiempo para un trabajo cooperativo señalados por el director, pero luego de un tiempo algunos docentes optan por retirarse. Es por ello que el docente debe estar motivado para trabajar de manera colegiada, reestructurar los tiempos y reconstruir horarios priorizando los encuentros profesionales que enriquecen la práctica pedagógica.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados alcanzados, posteriormente al proceso del análisis de la información, se puede concluir que hay existencia de una baja correlación negativa, no significativa entre el trabajo colegiado y desempeño docente de la I.E N°88400 “Jesús de Nazareth”, 2020, conociendo que, en la prueba estadística de coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall resultó -0.209 con un valor $p = 0,294$ y siendo este valor, mayor al nivel de significancia ($p > 0,05$). Lo alcanzado en esta pesquisa indicó que las características que pueda presentar el trabajo colegiado dentro de la institución educativa no condicionan en su totalidad el nivel de desempeño docente.

En la I.E. N° 88400 “Jesús de Nazareth”, 2020, se logró situar a docentes mayoritariamente en un nivel de trabajo colegiado en la categoría de “Suficiente” (77%), evidenciándose así un avance en el trabajo colegiado.

El análisis del desempeño docente realizado a los profesores en la I.E N°88400 “Jesús de Nazareth” del distrito de Nuevo Chimbote, 2020, señaló que el 90% se encuentra en el nivel “Suficiente”, evidenciándose en su mayoría que los docentes cumplen con el progreso de sus competencias.

Finalmente, con los datos recogidos se concluyó que con la evidencia encontrada no se aprecia una correlación significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente, confirmada con la prueba estadística de Tau-b de Kendall por tener un coeficiente de -0,209 menor a 0,50 y un valor $p = 0,294$ ($p > 0,05$). Por lo tanto, se procedió a desestimar la hipótesis de estudio, puesto que existe la presencia de algunos factores que no permiten afirmar que las relaciones entre las variables estén asociadas significativamente.

RECOMENDACIONES

Luego de llevar a cabo el presente estudio de investigación, considero conveniente señalar las siguientes recomendaciones:

- Al director de la comunidad escolar, motivar a los docentes, revisar y modificar horarios, prevaleciendo el encuentro de los profesionales mediante un trabajo colegiado que favorezca la práctica pedagógica. Así también, mediante un proceso de sensibilización insertar el trabajo colegiado como parte del día a día. Además, tanto directivos como docentes implementar programas orientados al trabajo colegiado y desempeño docente, contando con la participación de otras instituciones consideradas alianzas estratégicas.
- A los directivos de la I.E N°88400 “Jesús de Nazareth”, liderar la elaboración del PEI, involucrando a la totalidad de docentes para diseñar propuestas pedagógicas, considerando la colegialidad como estrategia de fortalecimiento y perfeccionamiento de la práctica pedagógica que beneficie la superación personal y laboral del docente. Además, de dar alcances sobre las ventajas que lleva consigo una buena práctica del trabajo colegiado, en la labor pedagógica.
- A los docentes, asumir el compromiso de participar en las reuniones programadas de trabajo colegiado, aplicando estrategias que favorezcan su labor pedagógica. Así también, los resultados de esta pesquisa se pueden emplear como punto de partida para otras investigaciones, De esta manera, se sugiere una futura investigación con la aplicación de las CAP (Comunidades de Aprendizaje Profesional), considerada actualmente como una estrategia que evidencia un trabajo colegiado más horizontal, donde los docentes opinen, coordinen, establezcan normas, y participen apoyándose mutuamente mediante una práctica reflexiva para lograr mejoras en su desempeño docente, respondiendo a los intereses y necesidades de los escolares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, M. (2020). *Reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica en los docentes de una institución educativa pública* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Aguirre, I. S. (2 de septiembre de 2018). *Teoría de relaciones humanas. Cómo se originó, sus principales referentes, aportes y limitaciones*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
- Alliaud, A., y Suárez, D. (2011). *El saber de la experiencia. Narrativa, investigación y formación docente*. Buenos Aires: Clacso.
- Antúnez, S. (2020). *El trabajo en equipo como factor de calidad: El papel de los directivos escolares*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Barraza , L., y Barraza, I. (2014). El colegiado y sus realidades. *Ra Ximhai*, 10 (5), 467-480. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134029.pdf>
- Bono, A. (2010). Los docentes como engranajes fundamentales en la promoción de la motivación de sus estudiantes. *Iberoamericana de Educación*, 54(2), 1-8.
- Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Obtenido de http://www.geocities.ws/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm
- Cabezudo, C. (2018). *Trabajo colegiado como estrategia para mejorar la práctica docente en la I.E.P N° 5124 Libertador Simón Bolívar, Callao* (tesis de segunda especialidad). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Calvo, G. (2014). *Desarrollo profesional docente: el aprendizaje profesional colaborativo. En Unesco-Orealc. Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual*. Santiago de Chile: Ceppe y Unesco.
- Castillo, C. (2018). *Relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria, del distrito Mariano Nicolás Valcárcel-Camaná* (tesis de segunda especialidad). Universidad Nacional San Agustín, Arequipa, Perú.
- Chiavenato, I. (2010). *Clima laboral*. Colombia: McGraw Hill Interamericana.
- Colegio de profesores de Chile. (2016). Trabajo colaborativo: Base para el desarrollo profesional docente. *Docencia*, 21(60), 2-99.
- Covarrubias, C., y Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: El caso de Chile. *Hemisféricos y polares estudios*, 4(2), 107-123. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4457452.pdf>

- Espinoza, M. E. (2004). *El trabajo colegiado: su funcionamiento, sus aportes y dificultades en tres escuelas normales*. México: Constantine Editores.
- Espinoza, M. E. (7 de julio de 2008). El trabajo colegiado en las escuelas normales y la evaluación de sus planes de estudio. *Revista de Investigación Educativa*, (7), 1-14.
- Estrada, L. (2008). El desempeño docente. *Researchgate*. Obtenido de <https://docplayer.es/2215994-El-desempeno-docente.html>
- Fano, S. (2019). *El trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Catalina San Román de Juliaca, 2019* (tesis de licenciatura en educación). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Fierro, C. (1998). *Construir el trabajo colegiado. Un capítulo necesario en la transformación de la escuela*. México: Universidad Iberoamericana.
- Fierro, C. (1999). *La gestión en la escuela primaria*. México: SEP.
- Fullan, M. (1993). *Fuerzas de cambio: sondeando las profundidades de la reforma educativa*. Londres: Falmer Press.
- García, B., Loredó, J., Luna, E., y Rueda, M. (2008). Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior. *Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3), 97-108. Obtenido de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art8.pdf
- García, L., Ruiz, M., y García, M. (2009). *Claves para la educación. Actores, agentes y escenarios en la sociedad actual*. Madrid: Narcea, S.A.
- Jimeno, J. (2005). *La educación que aún es posible*. Madrid: Morata.
- Goicochea, J., y Sánchez, S. (2018). *Trabajo colegiado y desempeño docente en la I.E "Zenobio Zumaeta" del centro poblado El Ron-Amazonas* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Amazonas, Perú.
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Psicología Educativa*, 4(2), p.124.
- Hargreaves, A. (2005). *Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado*. Madrid: Morata, S.L.
- Hargreaves, A. (2005, abril-junio). Replantear el cambio educativo. Un enfoque innovador. *Perfiles Educativos*, 27 (108), 117-121.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., y Holubec, E. J. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires: Paidós SAICF.

- Jornet, J., González, J., y Sánchez, P. (2014). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2), 185-195. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5127512.pdf>
- León, A. D. (2005, agosto). El trabajo colegiado en las escuelas de educación básica. Una aproximación desde la perspectiva de la gestión y la formación continua de los docentes. *Educare*. Obtenido de <https://saravia.wordpress.com/2014/12/23/el-trabajo-colegiado-en-las-escuelas-de-educacion-basica-una-aproximacion-desde-la-perspectiva-de-la-gestion-y-la-formacion-continua-de-los-docentes/>
- López, A. (2005). *La colaboración y desarrollo profesional del profesorado* (tesis doctoral). Universidad de Valencia, España.
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *RA XIMHAI*, 12(6), 123-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Ministerio de Educación. (2007). *Ley 29062 del 12 de julio de 2007 por la cual se modifica la ley del profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial*. Perú: Congreso de la República del Perú. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29062.pdf>
- Ministerio de Educación. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021. La Educación que queremos para el Perú*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Obtenido de www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf
- Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- Ministerio de Educación. (2017). *Manual de uso de rúbricas de observación de aula*. Lima. Obtenido de <http://www.perueduca.pe/archivos/recursos/2.2.%20Manual%20de%20uso%20de%20R%C3%ABbrica%20de%20Observaci%C3%B3n%20de%20Aula.pdf>
- Ministerio de Educación. (2018). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación de Desempeño Docente. Manual de aplicación*. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6704>
- Ministerio de Educación. (14 de diciembre de 2020). *Formación de comunidades de aprendizaje profesional en el marco de aprendo en casa*. Obtenido de <https://campusvirtual.perueduca.pe/course/view.php?id=164>
- Ministerio de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional - PEN 2036*. Obtenido de <https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf>

- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Coop. Editorial Magisterio.
- Morales, M., y Dubs de Moya, R. (2001). Indicadores de calidad en el desempeño del docente del área educación para el trabajo. *Sapiens Revista Universitaria de Investigación*, 2(1), 0. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41020104.pdf>
- Namo de Mello, G. (1998). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México: Biblioteca del Normalista.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2008). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* Obtenido de <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Ortega, R. (2020). *Trabajo colegiado y calidad educativa en docentes de la Institución Educativa Santa Rosa, Chorrillos* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Padilla, R. (2018). *Trabajo colegiado de docentes para elevar el nivel de cultura emprendedora en la I.E Simón A. Bolívar Palacios-Huaraz* (tesis de segunda especialidad). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Quintero, N., Africano, N., y Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. *Negotium Ciencias Gerenciales*, 3(9), 33-51. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Reyes, F. (16 de enero de 2020). *¿Qué es el trabajo colegiado?* Obtenido de <https://periplosenred.blogspot.com/2020/01/que-es-el-trabajo-colegiado.html>
- Rodríguez, F., y Barraza, L. (2015). *El trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza*. México: Instituto Universitario Anglo Español.
- Romero, F., y Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *REDHECS*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>
- Saravia, L., y López de Castilla, M. (2008, 15 de octubre). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 76-91. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2789097.pdf>
- Sarzosa, S. (2017). *Diseño de una propuesta de trabajo colaborativo docente para la mejora de los aprendizajes en un colegio particular subvencionado de la región de Coquimbo* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile.
- Secretaría de Educación Pública. (2009). *Consideraciones para el trabajo colegiado*. México. Obtenido de <https://silo.tips/download/sems-dgb-consideraciones-para-el>

- trabajo-colegiado
- Secretaría de Educación Pública. (2015). *Desarrollo de mecanismos para el trabajo colaborativo: Trabajo colegiado*. México: Progreso S.A.
- Secretaría de Educación Pública. (2015). *Elementos básico para el trabajo colegiado en la educación media superior*. México: Progreso S.A.
- Secretaría de Educación Pública. (2019). *Lineamientos de trabajo colegiado para bachillerato general*. México: DGB Dirección General del Bachillerato.
- Silupu, M. (2020). *Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura (tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Tantaleán, L., Vargas, M., y López, O. (2016, marzo). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Revista DIM*, 11(33), 1-11. Obtenido de <https://raco.cat/index.php/DIM/article/view/306806/396789>
- Vaillant, D. (2008, 15 de septiembre). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 8-22. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661516/RIEE_1_2_1.pdf?sequence=1
- Vaillant, D., y Marcelo, C. (2015). *El A, B, C; D de la Formación Docente*. Madrid: Narcea.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Valdés, H. (2006). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Conferencia llevada a cabo en la ciudad de México. Obtenido de <http://www.campusoei.org/de/rifad01.htm>
- Van de Velde, H., y Rodríguez, R. (2007). Gestión de proyectos sociales. Programa de especialización en "Gestión del desarrollo comunitario". *Estelí-UNAN-Managua*, [https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/Gesti% c3% b3n-de-Proyectos-Sociales-FAREM-E-Herman-Van-de-Velde-Ramona-Rodr% c3% adguez-2007-2.pdf.pdf](https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/Gesti%c3%b3n-de-Proyectos-Sociales-FAREM-E-Herman-Van-de-Velde-Ramona-Rodr%c3%adguez-2007-2.pdf.pdf).
- Vygotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. España: Crítica.
- Zabalza, M. (2008). *El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.
- Zavaleta, E. (2018). *Relación entre el trabajo colegiado y la práctica pedagógica en cuatro instituciones educativas de la UGEL 4 de Trujillo* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLEGIADO

Estimado(a) docente:

Con el propósito, de establecer la influencia o relación existente del trabajo colegiado en el desempeño de la labor docente, se está aplicando el siguiente cuestionario, el cual tiene carácter confidencial. Se presenta un total de 23 ítems, los cuales miden las siguientes dimensiones: Interdependencia Positiva, Responsabilidad Individual y grupal, Habilidades Sociales, Interacción Estimuladora y Procesamiento de grupo. Se le agradecería contestar con la mayor seriedad y honestidad posible; este tiene un tiempo de duración de 25 minutos. Por favor, siga las instrucciones.

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las cuatro valoraciones y marca con (X) solo una de las alternativas del número de la respuesta que creas conveniente.

Valoración: 1= Nunca 2= A veces 3= Casi siempre 4= Siempre

N°	TRABAJO COLEGIADO	ESCALA DE MEDICIÓN			
	D1: Interdependencia Positiva	Nunca 1	A veces 2	Casi siempre 3	Siempre 4
01	¿Se plantean objetivos claros en el trabajo colegiado?				
02	¿Los temas tratados en el trabajo colegiado son de su interés?				
03	¿Se compromete con las actividades a realizar que se originan en el trabajo colegiado?				
04	¿Está dispuesto de dividir el trabajo?				
	D2: Responsabilidad individual y grupal	Nunca 1	A veces 2	Casi siempre 3	Siempre 4
05	¿Tu participación es constante en el trabajo colegiado?				
06	¿Consideras que tu participación individual aporta al reconocimiento grupal?				
07	¿Registra sus avances en cada sesión de trabajo colegiado?				
08	¿Las actividades de trabajo colegiado contribuyen en su desarrollo profesional?				
09	¿Se informa sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado?				
10	¿Comparte sus experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado?				

	D3: Habilidades sociales	Nunca 1	A veces 2	Casi siempre 3	Siempre 4
11	¿Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado?				
12	¿Participa activamente en los momentos de diálogos grupales?				
13	¿Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos?				
14	¿Respeto las ideas de sus colegas respecto a un tema ya sea en una comunicación síncrona o asíncrona?				
	D4: Interacción estimuladora	Nunca 1	A veces 2	Casi siempre 3	Siempre 4
15	¿Promueve su propio aprendizaje al interactuar en grupo?				
16	¿Relaciona lo que se trabaja en las reuniones con su práctica docente?				
17	¿Se compromete con el éxito de una tarea en común?				
18	¿Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar de manera presencial o a distancia?				
19	¿Tiene acceso a toda la información que se trabaja en las reuniones?				
	D5: Procesamiento de grupo	Nunca 1	A veces 2	Casi siempre 3	Siempre 4
20	¿Crees que tu participación aporta significatividad a las metas alcanzadas?				
21	¿Crees que tu participación aporta significatividad a las relaciones entre sus pares?				
22	¿Valora las aportaciones de sus colegas para la mejora de su práctica docente?				
23	¿Reflexiona en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado?				

PUNTAJE TOTAL	
----------------------	--

DEFICIENTE	EN PROCESO	SUFICIENTE	DESTACADO
23 – 40	41 – 58	59 – 76	77 – 92

**ANEXO 2: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO
SOBRE TRABAJO COLEGIADO**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1. Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Trabajo Colegiado
2. Autor	Goycochea Carrera Joelito
3. N° de ítems	23
4. Administración	Individual
5. Duración	25 minutos
6. Tipificación	Muestra de 30 docentes.
7. Finalidad	Establecer el nivel de relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en la I.E. N°88400 “Jesús de Nazareth” de Nuevo Chimbote.
8. Materiales	Cuadernillo con 23 ítems.
9. Codificación	Este cuestionario evalúa cinco dimensiones: D1. Interdependencia Positiva (ítems 1, 2, 3 y 4); D2. Responsabilidad individual y grupal (ítems 5, 6, 7, 8, 9 y 10); D3. Habilidades Sociales (ítems 11, 12, 13 y 14); D4. Interacción estimuladora (ítems 15, 16, 17, 18 y 19) y D5. Procesamiento de grupo (ítems 20, 21, 22 y 23). Para obtener la puntuación total, se suman los subtotales correspondientes a cada ítem de cada dimensión. Posteriormente, se encuentra el promedio de las cinco dimensiones.
10. Propiedades psicométricas:	Fiabilidad: Según el Alpha de Cronbach. Validez: Se estableció mediante el juicio de expertos.
11. Observaciones:	Las puntuaciones alcanzadas con la aplicación del instrumento, fueron agrupadas en categorías o niveles: Deficiente (23-40), Proceso (41-58), Suficiente (59-76) y Satisfactorio (77-92).

ANEXO 3: RÚBRICAS DEL MINEDU PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE



FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2019

NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN		UGEL	

APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO:			
NIVEL		ESPECIALIDAD	

DATOS DE LA OBSERVACIÓN:			
GRADO		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO/ TÉRMINO	

NOMBRE COMPLETO (ESPECIALISTA, DIRECTOR(A) O COORDINADOR(A) JEC):
--

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA

DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE

Descripción del desempeño:
Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:
Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.
Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desganado o signos de				
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.				
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.				
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.				

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)
--

DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.				
Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente: Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas— tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.				
Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos: Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para mejorar -encontrar la respuesta- o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes (25% de la sesión) y les brinda -al menos en una ocasión-, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar)				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				
Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres: Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. Cordialidad o calidez que transmite el docente. Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> (o ignora el hecho). O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
Marque "Sí" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada			Sí: _	No: _
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos: <ul style="list-style-type: none"> Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo -negativos- y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo -negativos-, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos -positivos- y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente siempre utiliza mecanismos formativos -positivos- para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
Marque "Sí" si el docente empleó algún mecanismo de maltrato durante la sesión observada.			Sí: _	No: _
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				

PUNTAJE TOTAL	
----------------------	--

(5-7) 1-1.4	(8-12) 1.6 - 2.4	(13-17) 2.6 - 3.4	(18-20) 3.6 – 4
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

Calificación

Cada desempeño es calificado entre I y IV, según el nivel de logro alcanzado.

NIVELES	CRITERIOS
Nivel de logro I	Deficiente
Nivel de logro II	En proceso
Nivel de logro III	Suficiente
Nivel de logro IV	Destacado

ANEXO 4: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO COLEGIADO

TÍTULO DE LA TESIS: *Trabajo colegiado y desempeño en docentes de la Institución Educativa N°88400 “Jesús de Nazareth”, 2020*

VARIABLE I	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Trabajo Colegiado	Interdependencia positiva	Determinar y compartir objetivos claros.	1. ¿Se plantean objetivos claros en el trabajo colegiado?	X		X		X		X		
		Interés común de los temas tratados.	2. ¿Los temas tratados en el trabajo colegiado son de su interés?	X		X		X		X		
		Compromiso a tomar parte en el trabajo colegiado.	3. ¿Se compromete con las actividades a realizar que se originan en el trabajo colegiado?	X		X		X		X		
		Disposición a repartir o distribuir el trabajo	4. ¿Estás dispuesto de dividir el trabajo?	X		X		X		X		
	Responsabilidad individual y	Participación equitativa y constante en todos los participantes.	5. ¿Tu participación es constante en el trabajo colegiado?	X		X		X		X		
		La participación individual debe incidir en el reconocimiento grupal.	6. ¿Consideras que tu participación individual aporta al reconocimiento grupal?	X		X		X		X		
			7. ¿Registra sus avances en cada sesión de trabajo colegiado?	X		X		X		X		

	Registro y contribución de logros en las reuniones colegiadas.	8. ¿Las actividades de trabajo colegiado contribuyen en su desarrollo profesional?	X			X		X		
	Mantenerse informado con anticipo sobre los temas a tratar.	9. ¿Se informa sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado?	X			X		X		
	Se comparte experiencias exitosas.	10. ¿Comparte sus experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado?	X			X		X		
Habilidades sociales	Concorre puntualmente en las reuniones colegiadas.	11. ¿Asiste puntualmente a las reuniones de trabajo colegiado?	X			X		X		
	Participación activa en charlas de equipo.	12. ¿Participa activamente en los momentos de diálogos grupales?	X			X		X		
	Cumplimiento de los trabajos en el tiempo de entrega establecido.	13. ¿Cumple con las fechas y horarios de entrega de trabajos?	X			X		X		
	Respeto de las decisiones u opiniones tomados en el grupo.	14. ¿Respeto las ideas de sus colegas respecto a un tema ya sea en una comunicación síncrona o asíncrona?	X			X		X		
Interacción estimuladora	Promover entre los docentes su propio aprendizaje.	15. ¿Promueve su propio aprendizaje al interactuar en grupo?	X			X		X		
	Aprovechar los conocimientos adquiridos en la práctica.	16. ¿Relaciona lo que se trabaja en las reuniones con su práctica docente?	X			X		X		
	Compromiso para alcanzar el éxito en común.	17. ¿Se compromete con el éxito de una tarea en común?	X			X		X		
	Cooperación entre docentes de manera presencial y a distancia.	18. ¿Muestra disponibilidad y apoyo mutuo al interactuar de manera presencial o a distancia?	X			X		X		
	Disponer de la información que se trabaja.	19. ¿Tiene acceso a toda la información que se trabaja en las reuniones?	X			X		X		
Proc esam		20. ¿Crees que tu participación aporta significatividad a las metas alcanzadas?	X			X		X		

	Participación significativa al logro de metas y mejora de las relaciones interpersonales.	21. ¿Crees que tu participación aporta significatividad a las relaciones entre sus pares?	X		X		X		X	
	Evaluación de aportes grupales en la mejora de la práctica docente.	22. ¿Valora las aportaciones de sus colegas para la mejora de su práctica docente?	X		X		X		X	
	Reflexión sobre los logros alcanzados.	23. ¿Reflexiona en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado?	X		X		X		X	



FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. HENRY ALBERTO CHERO VALDIVIESO

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES

1. **Título del Proyecto:** Trabajo colegiado y desempeño en docentes de la Institución Educativa N°88400 “Jesús de Nazareth”, 2020.
2. **Investigador:** CHERO VALDIVIEZO, Milagritos
3. **Objetivo General:** Establecer el nivel de relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en la I.E. N°88400 “Jesús de Nazareth” de Nuevo Chimbote, 2020.
4. **Características de la población:** Dirigido a los docentes de la Institución Educativa.
5. **Tamaño de la muestra:** 30 docentes
6. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario sobre Trabajo Colegiado

II. DATOS DEL INFORMANTE (EXPERTO)

1. **Apellidos y nombres del informante:** Henry Alberto Chero Valdivieso
2. **Profesión y/o grado académico:** Doctor
3. **Institución donde labora:** Universidad UNES México y ULADECH Católica



**Dr. Henry Alberto Chero
Valdivieso**

ANEXO 5: ESTADÍSTICAS DE CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Interdependencia positiva	,947	,950	4
Responsabilidad individual y grupal	,958	,954	6
Habilidades sociales	,786	,815	4
Interacción estimuladora	,875	,881	5
Procesamiento de grupo	,786	,815	4

Fuente: Aplicación del piloto a la IE “San Juan – Cajaruro – Amazonas, el 05 de junio de 2018

CRITERIOS PARA EVALUAR LOS COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

Alfa	Consideración
Coeficiente alfa > 0,9	Excelente
Coeficiente alfa > 0,8	Bueno
Coeficiente alfa > 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa > 0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa > 0,5	Pobre
Coeficiente alfa < 0,5	Inaceptable

ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE TRABAJO COLEGIADO

Variables	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Trabajo colegiado	,799	,828	23

ANEXO 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88400 “JESÚS DE NAZARETH”, 2020 AUTORA: Milagritos Shirlay Chero Valdiviezo.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	
¿Qué relación existe entre el trabajo colegiado y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la I.E. N° 88400 “Jesús de Nazareth de Nuevo Chimbote, 2020?	General: Establecer el nivel de relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en la I.E. N°88400 “Jesús de Nazareth” de Nuevo Chimbote, 2020. Específicos: Determinar el nivel de trabajo colegiado de los docentes en la I.E N°88400 “Jesús de Nazareth”, 2020. Determinar el nivel de desempeño docente en el proceso enseñanza- aprendizaje, en la I.E. N°88400 “Jesús de Nazareth”, 2020. Establecer si existe relación significativa entre el trabajo colegiado y desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en la I.E. N°88400 “Jesús de Nazareth”, 2020.	Existe una relación directa significativa entre el trabajo colegiado y el desempeño docente durante el proceso de enseñanza – aprendizaje en la Institución Educativa N°88400 “Jesús de Nazareth” Nuevo Chimbote, 2020.	Variable Independiente	Variable Dependiente
			Trabajo colegiado	Desempeño docente
			Dimensiones	Dimensiones
			- Interdependencia positiva.	- Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
			- Responsabilidad individual y grupal	- Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
- Habilidades sociales	- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.			
- Interacción estimuladora	- Propicia un ambiente de respeto y proximidad.			
- Procesamiento de grupo.	- Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.			

ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

TÍTULO: TRABAJO COLEGIADO Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88400 “JESÚS DE NAZARETH”, 2020 AUTORA: Milagritos Shirly Chero Valdiviezo.			
METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN
<p>Tipo de Investigación</p> <p>Teniendo en cuenta la intención de la investigación, la naturaleza del problema y objetivos planteados en el presente estudio nos permite determinar que el tipo de investigación es básica con enfoque cuantitativo y con alcance correlacional.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental de corte Transeccional correlacional.</p>	<p>Población:</p> <p>Docentes de la I.E N° 88400 “Jesús de Nazareth” de Nuevo Chimbote.</p> <p>Muestra:</p> <p>30 docentes.</p>	<p>Variable Independiente: Trabajo colegiado.</p> <p>Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño docente</p> <p>Técnica: Observación. Instrumento: Formato de rúbricas.</p>	<p>Técnica de contrastación:</p> <p>Estadística simple de frecuencias y porcentajes. Gráficos de barras.</p> <p>Instrumento de contrastación:</p> <p>Tabla de contingencia.</p> <p>Prueba de hipótesis de coeficientes de correlación de Tau – b de Kendall.</p>

ANEXO 8: TABLAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DATOS DE LA VARIABLE 1: TRABAJO COLEGIADO																														
DOCENTE		INTERDEPENDENCIA POSITIVA					RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y GRUPAL						HABILIDADES SOCIALES					INTERACCIÓN ESTIMULADORA					PROCESAMIENTO DE GRUPO					TOTAL	Trabajo colegiado	
Nº	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	PUNTAJ	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	PUNTAJ	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	PUNTAJ	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	PUNTAJ	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23			PUNTAJ
1	3	2	3	3	11	3	2	3	4	2	3	17	3	2	3	4	12	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	14	69	3
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12	84	4
3	4	3	4	4	15	4	4	3	4	3	3	21	3	4	3	4	14	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	85	4
4	3	3	3	3	12	3	3	2	4	2	3	17	3	2	3	4	12	2	3	3	4	3	15	2	3	3	4	12	68	3
5	3	3	3	2	11	3	3	2	4	3	3	18	3	2	3	4	12	3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	12	68	3
6	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	14	3	2	3	4	12	66	3
7	3	3	2	4	12	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	12	67	3
8	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	4	2	15	3	2	4	4	13	69	3
9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	14	3	3	4	4	14	69	3
10	3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	3	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	12	64	3
11	3	3	3	2	11	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	4	13	3	3	3	4	2	15	2	3	3	4	12	67	3
12	3	3	4	4	14	4	4	2	3	4	3	20	4	3	4	4	15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	15	83	4
13	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	77	4
14	3	4	3	2	12	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	4	15	3	4	4	4	3	18	3	3	4	3	13	76	3
15	3	3	3	3	12	3	3	2	3	2	3	16	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	15	3	2	3	4	12	64	3
16	2	2	2	3	9	2	2	1	3	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	46	2
17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	69	3
18	2	2	3	3	10	3	3	2	4	2	4	18	3	3	3	3	12	3	3	4	4	2	16	3	3	3	3	12	68	3
19	2	2	2	3	11	2	2	2	3	3	3	15	3	2	3	4	12	3	3	3	3	3	15	2	2	4	4	12	65	3
20	3	3	4	4	14	3	2	3	4	3	2	17	3	2	3	4	12	2	3	4	3	3	15	2	2	4	3	11	69	3
21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	68	3
22	2	3	3	3	11	3	3	3	4	2	3	18	3	2	3	4	12	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12	69	3
23	2	3	2	3	10	3	3	1	3	2	2	14	3	2	3	4	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	62	3
24	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	46	2
25	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	69	3
26	3	3	3	2	11	2	2	2	3	3	3	15	3	2	3	4	12	3	3	3	3	3	15	2	2	4	4	12	65	3
27	3	3	4	4	14	3	2	3	4	3	2	17	3	2	3	4	12	2	3	4	3	3	15	2	2	4	3	11	69	3
28	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	68	3
29	2	3	3	3	11	3	3	3	4	2	3	18	3	2	3	4	12	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12	69	3
30	2	3	2	3	10	3	3	1	3	2	2	14	3	2	3	4	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	62	3
31	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	46	2
32	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	69	3
33	3	3	3	4	13	3	3	2	3	2	3	16	3	2	3	4	12	3	3	3	3	2	14	3	3	4	4	14	69	3
34	3	3	3	3	12	3	4	2	3	2	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	68	3
35	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	46	2
36	3	3	3	4	13	2	3	2	4	2	3	16	3	3	3	3	12	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	11	65	3
37					350							512					357						442					361		

Puntaje mínimo		23
Puntaje máximo		92
Rango=		69
De 23 a 40	Deficiente	1
De 41 a 58	En proceso	2
De 59 a 76	Suficiente	3
De 77 a 92	Destacado	4

ANEXO 9: DATOS DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

NIVELES	RÚBRICA 1				RÚBRICA 2				RÚBRICA 3				RÚBRICA 4				RÚBRICA 5				TOTAL	DESEMPEÑO
	DEFICIENTE	EN PROCESO	SUFICIENTE	DESTACADO	DEFICIENTE	EN PROCESO	SUFICIENTE	DESTACADO	DEFICIENTE	EN PROCESO	SUFICIENTE	DESTACADO	DEFICIENTE	EN PROCESO	SUFICIENTE	DESTACADO	DEFICIENTE	EN PROCESO	SUFICIENTE	DESTACADO		
PARTICIPANTE	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV		
01				X			X				X				X				X		16	3
02			X				X				X				X				X		15	3
03			X				X				X				X				X		14	3
04			X					X				X			X				X		16	3
05			X				X				X				X				X		14	3
06			X				X			X					X				X		13	3
07				X			X			X					X				X		14	3
08			X				X			X				X					X		13	3
09			X				X				X				X				X		15	3
10			X				X			X					X				X		14	3
11			X			X				X				X				X		X	12	2
12		X				X						X			X			X			12	2
13			X				X				X				X				X		15	3
14				X			X			X				X					X		14	3
15			X					X		X				X					X		14	3
16				X			X				X				X					X	17	3
17		X						X			X				X				X		15	3
18			X				X				X			X					X		14	3
19			X			X					X				X					X	15	3
20			X				X					X				X			X		17	3
21			X				X					X			X				X		15	3
22			X				X			X					X				X		13	3
23			X				X				X				X				X		15	3
24			X			X					X				X					X	15	3
25			X				X				X				X			X			14	3
26			X				X				X				X			X			15	3
27		X				X					X				X				X		14	3
28				X				X				X				X			X		19	4
29			X				X			X				X					X		13	3
30				X			X			X				X					X		14	3

INSATISFACTORIO		SATISFACTORIO	
DEFICIENTE (5-7)	EN PROCESO (8-12)	SUFICIENTE (13-17)	DESTACADO (18-20)

Desempeño docente:	
De 5 a 7	1 Deficiente
De 8 a 12	2 En proceso
De 13 a 17	3 Suficiente
De 18 a 20	4 Destacado

ANEXO 10: DATA FINAL

Docente	Puntaje en Trabajo colegiado	Puntaje en Desempeño docente	Trabajo colegiado	Desempeño docente
1	69	16	3	3
2	84	15	4	3
3	85	14	4	3
4	68	16	3	3
5	68	14	3	3
6	66	13	3	3
7	67	14	3	3
8	69	13	3	3
9	69	15	3	3
10	64	14	3	3
11	67	12	3	2
12	83	12	4	2
13	77	15	4	3
14	76	14	3	3
15	64	14	3	3
16	67	17	3	3
17	46	15	2	3
18	69	14	3	3
19	68	15	3	3
20	65	17	3	3
21	69	15	3	3
22	68	13	3	3
23	69	15	3	3
24	62	15	3	3
25	46	14	2	3
26	69	15	3	3
27	69	14	3	3
28	68	19	3	4
29	46	13	2	3
30	65	14	3	3

Leyenda:		
Trabajo colegiado		
Puntaje	Categoría	Código:
De 23 a 40	Deficiente	1
De 41 a 58	En proceso	2
De 59 a 76	Suficiente	3
De 77 a 92	Destacado	4
Desempeño docente		
Puntaje	Categoría	Código:
De 5 a 7	Deficiente	1
De 8 a 12	En proceso	2
De 13 a 17	Suficiente	3
De 18 a 20	Destacado	4

ANEXO 11: BAREMOS

BAREMO DE TRABAJO COLEGIADO

Puntaje mínimo = 23

Puntaje máximo = $92 \div 4 = 17.25$

Rango = $92 - 23 = 69$

NIVEL	CATEGORÍA	RANGO
1	DEFICIENTE	23 – 40
2	EN PROCESO	41 – 58
3	SUFICIENTE	59 – 76
4	DESTACADO	77 – 92

BAREMO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Puntaje mínimo = 5 Puntaje máximo = 20 Rango = $20 - 5 = 15$

NIVEL	CATEGORÍA	RANGO
1	DEFICIENTE	5 – 7
2	EN PROCESO	8 – 12
3	SUFICIENTE	13 – 17
4	DESTACADO	18 - 20