ARTÍCULO ORIGINAL

El trabajo colegiado. Credibilidad, evaluación, estrategias y actitudes como factores de bienestar y práctica docente

Blended Work: Credibility, Evaluation, Strategies, and Attitudes as Factors of Well-being and Teaching Practice

Luis Enrique Rivas García[1]

[1] Universidad César Vallejo, Piura, Peru

Cómo citar este artículo:
Rivas-García L. El trabajo colegiado. Credibilidad, evaluación, estrategias y actitudes como factores de bienestar y práctica docente. **Medisur** [revista en Internet]. 2025 [citado 2026 Oct 30]; 23(0):[aprox. 0 p.]. Disponible en: https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/53156

Resumen

Fundamento: es importante aportar evidencia empírica sobre cómo el trabajo colegiado fortalece la práctica docente y el bienestar saludable del profesorado, al ser útil para diseñar políticas educativas y programas institucionales que promuevan la salud psicosocial del profesorado, e indirectamente la calidad del aprendizaje estudiantil.
Objetivo: determinar los efectos del trabajo colegiado en el fortalecimiento de la práctica docente y el bienestar saludable en una institución educativa secundaria.
Métodos: estudio cuasiexperimental con medidas repetidas, aplicado a 40 docentes de una institución secundaria en Tumbes (Perú). La intervención combina actividades teóricas y prácticas (duración: ocho semanas con seis módulos de trabajo colegiado). Se utilizaron cuestionarios validados (TCI y WHO-5) y dimensiones específicas de la práctica docente, con confiabilidad alta (α=0.893).
Resultados: se evidenciaron diferencias significativas como parte del postest en todas las dimensiones estudiadas (p<0.05). El mayor impacto se registró en el bienestar psicosocial (WHO-5, Z=-3.92; p=0.000) y en el clima colegiado (TCI, Z=-3.78; p=0.000). La dimensión didáctica también mostró mejoras notables (Z=-3.67; p=0.000), indicando avances en el manejo de contenidos y estrategias pedagógicas. Credibilidad, evaluación, estrategias y actitudes reflejaron cambios positivos y significativos. La dimensión institucional (Z=-2.98; p=0.003) y axiológica (Z=-2.89; p=0.004) mejoraron en menor magnitud, aunque significativa.
Conclusiones: se demuestra que el trabajo colegiado no solo mejora aspectos esenciales de la práctica docente, como la didáctica, la evaluación y las estrategias, sino que también se convierte en un elemento que protege el bienestar saludable de los maestros.

Palabras clave: docentes, enseñanza

Abstract

Foundation: It is important to provide empirical evidence on how blended work strengthens teaching practice and teachers' healthy well-being. This is useful for designing educational policies and institutional programs that promote teachers' psychosocial health and, indirectly, the quality of student learning.
Objective: To determine the effects of blended work on strengthening teaching practice and healthy well-being in a secondary school.
Methods: A quasi-experimental study with repeated measures was conducted with 40 teachers from a secondary school in Tumbes, Peru. The intervention combines theoretical and practical activities (duration: eight weeks with six modules of collegial work). Validated questionnaires (TCI and WHO-5) and specific dimensions of teaching practice were used, with high reliability (α=0.893).
Results: Significant differences were evident in all dimensions studied as part of the posttest (p<0.05). The greatest impact was recorded on psychosocial well-being (WHO-5, Z=-3.92; p=0.000) and collegial climate (TCI, Z=-3.78; p=0.000). The didactic dimension also showed notable improvements (Z=-3.67; p=0.000), indicating progress in content management and pedagogical strategies. Credibility, evaluation, strategies, and attitudes reflected positive and significant changes. The institutional (Z=-2.98; p=0.003) and axiological (Z=-2.89; p=0.004) dimensions improved to a lesser extent, albeit significantly.
Conclusions: It is demonstrated that blended work not only improves essential aspects of teaching practice, such as didactics, evaluation, and strategies, but also becomes an element that protects teachers' healthy well-being.

Key words: faculty, teaching

Aprobado: 2025-11-10 05:09:56

Correspondencia: Luis Enrique Rivas García. Universidad César Vallejo. Piura. Perú. gmariaaraceli18@gmail.com

INTRODUCCIÓN

El trabajo colegiado entre profesionales se ha vuelto una estrategia esencial en los contextos educativos actuales,[1,2,3] pues facilita la coordinación de las labores de los maestros, profesionales de la salud, directores y comunidades escolares alrededor de objetivos comunes. Este modelo de colaboración va más allá de la mera organización administrativa y se convierte en un elemento crucial para lograr el bienestar integral en las instituciones educativas.[4] La práctica docente, que históricamente se ha considerado como una labor individual, ha evolucionado hacia modalidades más colaborativas en las que el diálogo, la reflexión conjunta y la edificación de conocimientos de manera compartida son elementos centrales.[5,6] En esta línea, la puesta en marcha del trabajo colegiado no solo afecta el nivel de aprendizaje, sino también la salud psicosocial de los participantes en el proceso educativo.[7]

Los contextos educativos deben concebirse como factores sociales que determinan la salud, ya que inciden de manera directa en el desarrollo a nivel emocional, cognitivo y social del ser humano.[8,9] Así, el ejercicio docente colegiado, que se basa en dimensiones como la credibilidad, la evaluación, las estrategias y las actitudes, es un pilar crucial para asegurar ambientes de trabajo y académicos saludables.[10] Efectivamente, la manera en que los profesores manejan su práctica no solo tiene un impacto en la capacitación de los alumnos, sino también en el bienestar y la motivación de ellos mismos.[11,12,13]

El trabajo colegiado incluye como elemento fundamental la credibilidad, que es la confianza que se establece mediante una calificación equitativa de los trabajos, respaldo constante y priorización académica.[14] Dentro de la práctica docente, este valor representa un nexo hacia la estabilidad profesional y la seguridad emocional. Los maestros que confían en los procedimientos colegiados sienten que sus contribuciones son apreciadas y que se toman decisiones con transparencia y coherencia. Esta percepción se convierte en salud organizacional, al disminuir conflictos, tensiones y peligros psicosociales.[15]

Asimismo, la cohesión del grupo y la consolidación de la identidad institucional, ambos elementos fundamentales para el bienestar en el trabajo, se ven fortalecidos por la credibilidad.[16] Los maestros sienten un mayor compromiso y motivación en contextos donde los planes de estudio son diseñados y coordinados colectivamente, dichos elementos tienen un impacto directo en su bienestar personal y calidad de vida.[17] Por lo tanto, la credibilidad no se restringe a la parte técnica de la evaluación académica, constituye un recurso de salud ocupacional que impide el agotamiento profesional o burnout docente.[18]

Cuando la evaluación incluye el liderazgo compartido, la empatía, la valoración de actitudes y el intercambio de experiencias, se transforma en un proceso integral.[19] En este sentido, el trabajo en equipo hace posible que la evaluación se convierta en una herramienta para fomentar la salud socioemocional y el progreso colectivo, teniendo presente las limitaciones y posibles afectaciones.[20,21] Investigaciones recientes señalan que los procesos de evaluación colaborativos fortalecen la percepción de equidad, reducen la ansiedad vinculada a la calificación y fomentan el desarrollo de habilidades socioemocionales. Esto quiere decir que, en el ejercicio de la docencia, los docentes no solo evalúan los resultados académicos mediante baremos,[22,23,24] sino también examinan sus propias metodologías y las ajustan de manera conjunta para mejorar el rendimiento académico y el bienestar emocional de los alumnos.[25]

La evaluación colegiada, en cuanto a la salud laboral se refiere, disminuye el grado de incertidumbre, impulsa la claridad en las metas institucionales y propicia la resiliencia de los equipos de trabajo.[26] La empatía, específicamente, se vuelve un valor de protección contra el desgaste emocional, ya que brinda a los maestros un lugar para expresar sus inquietudes y reconocer los éxitos colectivos.[27]

Las estrategias que surgen del trabajo colegiado abarcan la participación activa de los profesores en el proceso de toma de decisiones, la distribución justa de las tareas, la innovación pedagógica y la formación de grupos para aprender mutuamente.[28] Desde la visión de la salud, estas medidas promueven el sentido de pertenencia y la cohesión, elementos que son determinantes psicosociales fundamentales.

Un ambiente en el que se discuten y planifican las estrategias de forma conjunta promueve la motivación intrínseca de los maestros y el aprendizaje organizacional.[29] Este proceso, simultáneamente, tiene un impacto en la salud mental al disminuir la carga excesiva de

responsabilidades individuales y fomentar una distribución justa del trabajo. El diseño de estrategias colegiadas también ayuda a innovar en la educación, lo que fomenta la creatividad y el bienestar profesional, promoviendo así un ambiente de trabajo saludable.[30]

En gran parte, la práctica de un docente se basa en las actitudes que tiene frente a sus colegas, alumnos y al propio proceso de formación. La colaboración, la reflexión colectiva, el respeto y la tolerancia son valores que se convierten en los cimientos del trabajo colegiado.[31] Estas actitudes son fundamentales para crear un ambiente institucional saludable, en el que se disminuyen las posibilidades de conflictos entre individuos, de violencia simbólica o de desgaste psicosocial.[32]

Según evidencia, los equipos de docentes que fomentan la comunicación asertiva y la colaboración registran menos estrés y más satisfacción en el trabajo.[33,34,35] Además, el ejercicio de la tolerancia y el respeto refuerza el aspecto ético de la enseñanza, ya que lo vincula con la promoción de valores que no solo son beneficiosos para los alumnos, sino que también fortalecen la salud emocional del grupo docente.

En tal sentido, la presente investigación tiene como propósito determinar los efectos del trabajo colegiado en el fortalecimiento de la práctica docente y el bienestar saludable en una institución educativa secundaria.

MÉTODOS

El estudio se clasifica como cuasiexperimental con medidas repetidas, donde la hipótesis sería que el trabajo colegiado fortalece la práctica docente y el bienestar saludable en una institución educativa secundaría, siendo la variable dependiente “el bienestar saludable y la práctica docente”, y la variable independiente “el trabajo colegiado”.

Se estudió una muestra representativa (n=40) del universo de profesores en una institución educativa secundaria de La Palma, Tumbes, República del Perú, en el año 2024 (N=44; confianza: 95 %; error: 5 %), seleccionados bajo un muestreo irrestricto aleatorio. Los criterios de inclusión se delimitan a continuación:

a. Ser docente en ejercicio activo en la institución mencionada durante el periodo de estudio (Febrero/Abril 2024); b) Antigüedad mínima en el puesto de ≥ 6 meses con participación reciente en trabajo colegiado; c) Carga docente mínima (p. ej., ≥ 10 horas/semana frente a grupo o funciones docentes equivalentes); d) Disponibilidad para responder instrumentos, así como alfabetización funcional y/o digital suficiente para completar cuestionarios; e) Consentimiento informado firmado previamente.

El procedimiento se estructuró en tres etapas metodológicas: diagnóstico inicial, aplicación del programa de trabajo colegiado y valoración de los resultados. A continuación, se describen las fases:

1. Fase 1. Diagnóstico inicial: antes de la intervención, se realizaron exámenes diagnósticos a los maestros que participaron con el objetivo de determinar el grado de desarrollo de su práctica docente en las áreas personal, interpersonal, institucional, didáctica y axiológica, además de indicadores que miden el bienestar saludable.
2. Fase 2. Implementación del programa de trabajo colegiado: la intervención se extendió por un total de ocho semanas, con sesiones semanales de cuatro horas cada una, en formato mixto (virtual y presencial). El programa se organizó en seis módulos secuenciales, que tienen como objetivo el fortalecimiento del trabajo en equipo, la innovación pedagógica y la reflexión crítica sobre la práctica de la enseñanza, los cuales incluyeron:

- Fundamentos del trabajo colegiado: introducción conceptual y dinámicas colaborativas iniciales.
- Diagnóstico y organización: identificación de necesidades institucionales, roles y planificación conjunta.
- Estrategias y herramientas para el trabajo colegiado: integración de TIC, metodologías de

reuniones efectivas y resolución de conflictos.
- Reflexión crítica y mejora continua: observación entre pares, retroalimentación constructiva e innovación pedagógica.
- Proyectos de innovación pedagógica: diseño e implementación de proyectos interdisciplinarios en equipos docentes.
- Sistematización y proyección: elaboración de portafolios digitales, rutas de sostenibilidad y vinculación con comunidades de aprendizaje.

Cada módulo integró acciones teóricas (como lecturas guiadas y presentaciones) con acciones prácticas (como la creación de productos pedagógicos, simulaciones y dinámicas grupales). La metodología abarcó la utilización de herramientas digitales (Trello, Padlet, Google Workspace), el método de lluvia de ideas, estudios a partir de casos concretos, observaciones entre compañeros y el desarrollo de proyectos novedosos en contextos específicos. Un equipo de facilitadores especializados en pedagogía colaborativa lideró la implementación, bajo la supervisión del investigador principal, que se ocupó de asegurar que el cronograma se cumpliera y de guiar a los docentes en un acompañamiento reflexivo.

1. Fase 3. Evaluación de resultados: con el objetivo de comparar las variaciones en el bienestar saludable y la práctica docente, se emplearon otra vez los mismos instrumentos utilizados durante el diagnóstico inicial (postest) al concluir el programa. La evaluación incluyó tres niveles:

- Evaluación individual: autorreflexión crítica de cada docente sobre su aprendizaje y cambios en su práctica.
- Evaluación grupal: coevaluación entre equipos docentes mediante retroalimentación estructurada.
- Evaluación institucional: valoración integral del impacto del programa mediante la sistematización de experiencias y la socialización de proyectos.

También se empleó una rúbrica para evaluar el programa, que tuvo en cuenta la participación, la calidad de los productos creados, su implementación en la práctica pedagógica y la habilidad del profesorado para reflexionar y mejorar. Se aseguró que la información fuera confidencial, que los resultados fueran publicados de modo anónimo y que los profesores participaran de manera voluntaria, firmando un consentimiento informado. El programa se ejecutó con el permiso de la dirección institucional y siguiendo los principios de colaboración, respeto y responsabilidad académica compartida.

Como instrumento se eligió el cuestionario. Para determinar la validez del instrumento se sometió a validez de contenido, por juicio de expertos para establecer su pertinencia y consistencia, realizando una prueba piloto con 10 profesores de una institución educativa secundaria que estaba en el mismo contexto que la escuela donde se había detectado el problema. Se evaluó el resultado piloto utilizando el Alfa de Cronbach, obteniendo un puntaje de 0,893, lo cual indicaba que el cuestionario era altamente confiable.

Las dimensiones analizadas pertenecen a las variables dependientes de la investigación evaluadas mediante una escala Likert de cinco niveles (1=Nunca; 2=Casi Nunca; 3=A Veces; 4=Casi Siempre; 5=Siempre), describiéndose brevemente a continuación la relacionada con la práctica docente:

1. Credibilidad (Calificación de trabajos; Apoyo constante; Priorización académica; Programas coordinados): se refiere a la confianza que los profesores logran por medio de una valoración objetiva de las tareas, el soporte constante a los alumnos, la correcta priorización en términos académicos y la coordinación efectiva de los programas.
2. Evaluación (Intercambio de experiencias; Proceso y resultados; Valoración actitudinal; Liderazgo y empatía.): se enfoca en la evaluación integral del proceso de enseñanza-aprendizaje, teniendo en cuenta el intercambio de experiencias, los logros obtenidos y el valor que tiene el liderazgo y la empatía en la retroalimentación.
3. Estrategias (Participación y asignación de tareas; Innovación e implementación; Grupos de interaprendizaje): comprende la programación y realización de

actividades pedagógicas creativas, la distribución balanceada de tareas y la creación de grupos de interaprendizaje que fomenten el trabajo en equipo.

4. Actitudes (Respeto y tolerancia; Reflexión y colaboración): agrupa las actitudes y valores de los maestros alrededor del respeto, la tolerancia, la reflexión crítica y el trabajo en equipo en el contexto educativo.
5. Dimensión personal (Trato humanizado; Promoción del estudio): muestra el trato humanizado del profesor con los alumnos y la motivación que brinda para incentivar rutinas de estudio y progreso en términos académicos.
6. Dimensión institucional (Identificación institucional; Participación comprometida): alude a la identificación con la institución, el sentimiento de pertenencia y la participación comprometida en actividades académicas y comunitarias.
7. Dimensión didáctica (Manejo de contenidos; Manejo de estrategias): vinculada con el manejo apropiado de los contenidos y la implementación de métodos pedagógicos que favorezcan un aprendizaje significativo.
8. Dimensión axiológica (Evaluación pertinente; Promoción de valores): destaca la importancia de evaluar y fomentar principios éticos y sociales como un componente esencial de la educación.

En el caso de la variable bienestar saludable se analizarán dimensiones a partir de las siguientes pruebas estandarizadas:

1. *Team Climate Inventory* (TCI): Mide el trabajo colegiado (credibilidad, estrategias, actitudes),[36] para evaluar el clima de trabajo en equipos. Está fundamentado en la teoría de la innovación en el trabajo y en los procesos de interacción colaborativa. Ítems: 38 ítems, siendo la más usada en contextos educativos. Dimensiones: visión compartida (claridad de objetivos, compromiso colectivo); participación en la toma de decisiones (interacción y comunicación abierta); Apoyo a la innovación (aceptación de ideas nuevas y creatividad); seguridad participativa (confianza, respeto, aceptación de diferencias). Escala de respuesta: Likert de 5 puntos (1=totalmente en desacuerdo; 5=totalmente de acuerdo). Baremo: Se suman los ítems de cada dimensión. Interpretación: Bajo clima colegiado: ≤95 puntos; Moderado clima colegiado: 96-133 puntos; Alto clima colegiado: ≥134 puntos.
2. WHO-5 *Well-Being Index*: Mide bienestar saludable (componente psicosocial) como medida breve y válida de bienestar subjetivo y salud mental.[37] Número de ítems: 5 afirmaciones positivas sobre estado de ánimo y vitalidad. Dimensiones: única, centrada en el bienestar subjetivo. Escala de respuesta: Likert de 6 puntos (0=en ningún momento; 5=todo el tiempo). Baremo: Puntuación bruta: 0 a 25 (suma de los 5 ítems); Conversión estandarizada: multiplicar por 4 → rango 0–100. Interpretación: ≥ 50 puntos: indica un nivel adecuado de bienestar; <50 puntos: sugiere posible afectación del bienestar (recomendación de evaluación clínica adicional); < 28 puntos: indicador de riesgo de depresión mayor.

Los datos obtenidos con las diferentes pruebas de valoración del rendimiento no presentaron una distribución normal según la Prueba de Shapiro-Wilk ($p < 0.05$). Por ello, se utilizaron estadísticos no paramétricos para dos muestras relacionadas, a su haber la Prueba de los Rangos con Signos de Wilcoxon ($p \leq 0.05$) a partir del uso del SPSS v25 como herramienta de procesamiento estadístico.

RESULTADOS

La prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

permitió establecer diferencias significativas entre el pretest y el postest en todas las dimensiones evaluadas. (Tabla 1). En términos estadísticos, los valores del estadístico Z oscilaron entre -2.89 y -3.92, todos en dirección negativa, lo que indica una variación favorable del pretest al postest. Los p-valores obtenidos se ubicaron en un rango de 0.000 a 0.004, situándose todos por debajo del umbral de significancia esperada: α=0.05. Este hallazgo permite rechazar la hipótesis nula y confirmar que los cambios observados en las dimensiones analizadas fueron estadísticamente significativos.

Las dimensiones que presentaron un mayor impacto fueron el WHO-5 Well-Being Index (Z = -3.92; p = 0.000), lo cual refleja un incremento sustancial en el bienestar psicosocial de los docentes, y el *Team Climate Inventory* (TCI) (Z = -3.78; p=0.000), que muestra un fortalecimiento del trabajo colegiado. Asimismo, la dimensión didáctica (Z = -3.67; p=0.000) destacó como una de las áreas más beneficiadas, al indicar mejoras significativas en el manejo de contenidos y estrategias pedagógicas.

Otras dimensiones como la credibilidad, la evaluación, las estrategias y las actitudes también evidenciaron cambios positivos y estadísticamente relevantes, consolidando la idea de que la intervención favoreció la práctica docente de manera integral. No obstante, se observa que la dimensión institucional (Z = -2.98; p=0.003) y la dimensión axiológica (Z=-2.89; p=0.004) presentaron mejoras de menor magnitud, aunque igualmente significativas, lo que sugiere que estos aspectos requieren de un refuerzo adicional para potenciar su desarrollo. (Tabla 1)

Tabla 1. Resultados de las pruebas de valoración del rendimiento. Prueba de los Rangos con signos de Wilcoxon

Dimensión	Rangos (Positivos / Negativos / Empates)	Estadístico Z	p-valor
Credibilidad	25 / 8 / 7	-3.21	0.001
Evaluación	27 / 6 / 7	-3.45	0.001
Estrategias	28 / 5 / 7	-3.56	0.000
Actitudes	24 / 7 / 9	-3.12	0.002
Dimensión personal	26 / 6 / 8	-3.34	0.001
Dimensión institucional	23 / 7 / 10	-2.98	0.003
Dimensión didáctica	29 / 5 / 6	-3.67	0.000
Dimensión axiológica	22 / 8 / 10	-2.89	0.004
Team Climate Inventory (TCI)	30 / 4 / 6	-3.78	0.000
WHO-5 Well-Being Index	32 / 3 / 5	-3.92	0.000

DISCUSIÓN

Se puede concluir que el trabajo en equipo es un elemento transversal de salud y bienestar en la práctica docente, a partir del análisis de las dimensiones de evaluación, credibilidad, actitudes y estrategias. No es solo un método de organización, sino una filosofía laboral que valora el apoyo mutuo, la creación conjunta de conocimientos y la relevancia de las relaciones humanas en los procesos de educación.

Desde el punto de vista de la salud integral, estas dimensiones fomentan la creación de ambientes educativos saludables, la prevención del estrés y el fortalecimiento de una cultura institucional enfocada en el bienestar. Por lo tanto, el trabajo en equipo no solo mejora la calidad de la educación, sino que además se transforma en un instrumento para promover la salud de alumnos y profesores.

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten afirmar que el objetivo planteado sobre determinar los efectos del trabajo colegiado en el fortalecimiento de la práctica docente y el bienestar saludable en una institución educativa secundaria, se ha cumplido de manera satisfactoria. La hipótesis de trabajo, que sostenía que el trabajo colegiado tendría un efecto positivo y significativo en la práctica docente y el bienestar de los maestros, se confirma con base en los hallazgos estadísticos, ya que en todas las dimensiones evaluadas se

observaron diferencias significativas entre el pretest y el postest ($p<0.05$).

En sentido general, el análisis con la prueba de rangos con signo de Wilcoxon mostró valores Z que varían entre -2.89 y -3.92, lo que demuestra que la intervención tuvo un efecto positivo en todas las áreas. El índice WHO-5 Well-Being mostró el cambio más significativo (Z = -3.92; p=0.000), lo que señala un aumento sustancial en el bienestar psicosocial de los profesores. Además, el *Team Climate Inventory* (TCI) evidenció una variación importante (Z = -3.78; p=0.000), lo que refuerza la noción de que la labor colegiada ayuda a optimizar el ambiente organizacional, la unión y la innovación pedagógica. Estos hallazgos son congruentes con lo que Anderson y West,[36] los cuales confirmaron que la prueba TCI es una herramienta efectiva para evaluar el clima colegiado y resaltaron su potencial predictivo en entornos de cooperación laboral.

En cuanto a la variable dependiente estudiada "práctica docente", se observó uno de los cambios más importantes en la dimensión didáctica (Z = -3.67; p=0.000), lo que indica que el trabajo en equipo propicia un avance significativo en la gestión de contenidos y estrategias pedagógicas. Este descubrimiento concuerda con lo que Cojorn [28] propone, quien afirma que la cooperación entre los docentes fomenta la innovación y mejora la habilidad de los maestros para promover el pensamiento crítico en sus alumnos. Asimismo, según Meredith et al,[33] el aprendizaje entre pares es un factor clave para fomentar el desarrollo profesional y la salud emocional de los docentes.

A pesar de que todas las dimensiones mostraron un progreso estadísticamente significativo, las que tuvieron el efecto más bajo fueron la dimensión axiológica (Z=-2.89; p=0.004) y la institucional (Z=-2.98; p=0.003). Esto indica que, aunque la intervención benefició a la identidad institucional y a la promoción de valores éticos, se necesita un programa más prolongado en el tiempo y relacionado con políticas institucionales de mayor alcance para estos aspectos. Este aspecto concuerda con lo que Forsyth[16] propone, quien señala que para la cohesión del grupo y la identidad organizacional se requieren procesos permanentes y no únicamente intervenciones breves.

La dimensión de credibilidad (Z = -3.21; p=0.001) es otro aspecto importante, en el que la transformación se manifestó en una confianza más alta entre los compañeros de trabajo, claridad en las evaluaciones y seguridad emocional en el entorno laboral. Esto concuerda con lo que afirman Rivera et al.,[15] quienes indican que la credibilidad mejora la salud organizacional al disminuir tensiones y evitar conflictos de tipo psicosocial. La evaluación colegiada también reveló avances importantes (Z = -3.45; p=0.001), lo cual refuerza lo que Duarte y Ramos[19] encontraron, subrayando la importancia de la empatía y el liderazgo compartido en los procesos de evaluación como herramientas para mejorar el bienestar y la equidad docente.

La dimensión de actitudes (Z = -3.12; p=0.002) indica que el trabajo en equipo no solo afecta la práctica pedagógica, sino también el establecimiento de un entorno de colaboración, respeto y tolerancia. Lo reportado por Araya-Crisóstomo y Urrutia[31] es coherente con estos resultados, ya que señalan que la comunicación asertiva y la reflexión en grupo reducen el estrés y robustecen la ética en la educación. Asimismo, Betzler y Löschke[7] destacan que las relaciones entre compañeros funcionan como una herramienta ética y moral en los contextos educativos, lo cual concuerda con la mejora estudiada en la presente investigación.

Desde el punto de vista del bienestar de los docentes, el aumento en la puntuación del índice WHO-5 Well-Being es especialmente relevante porque pasó de niveles que indicaban un impacto negativo en el bienestar a niveles aceptables (≥50 puntos). Este cambio supone no solamente una mejora de la salud mental, sino también una mayor predisposición para encarar los desafíos educativos. Investigaciones como la de Holzer et al.,[13] han evidenciado que el bienestar y el aprendizaje mejoran cuando se satisfacen las necesidades psicológicas fundamentales y existe motivación intrínseca. Los hallazgos de este estudio respaldan la conexión recíproca entre el bienestar integral de los maestros y la calidad de su práctica docente.

El estudio tiene como fortalezas la utilización de un diseño cuasiexperimental con medidas repetidas, que posibilitó una medición rigurosa del efecto del programa en términos estadísticos; la implementación de instrumentos validados a nivel internacional (TCI y WHO-5), que garantizan la fiabilidad de los resultados, y la incorporación de un programa de intervención estructurado en

módulos teóricos y prácticos, lo cual facilitó el traspaso inmediato a las prácticas educativas.

No obstante, también se detectan ciertas limitaciones a considerar, como que la muestra se compuso de 40 maestros de una única institución educativa, lo que restringe la posibilidad de extender los resultados a otros escenarios. Por otra parte, el periodo de intervención (ocho semanas) podría ser demasiado corto para percibir transformaciones significativas en los ámbitos institucionales y axiológicos, además que emplearon encuestas de autoinforme, puede ser que algunos hallazgos hayan estado afectados por sesgos de deseabilidad social.

Para investigaciones futuras, se sugiere aumentar la cantidad de participantes, incorporando diversos niveles educativos e instituciones, con el objetivo de reforzar la validez externa de los resultados. También se recomienda crear programas de trabajo colegiado con una intervención más larga, que incluya un seguimiento longitudinal que posibilite el análisis de la sostenibilidad de los efectos a lo largo del tiempo. La investigación de la correlación entre el trabajo en equipo y variables como la capacidad de recuperación del docente, la innovación pedagógica a largo plazo y el efecto directo en el desempeño académico del alumnado es otra línea de investigación importante.

Esta investigación demuestra que el trabajo colegiado no solo mejora aspectos esenciales de la práctica docente, como la didáctica, la evaluación y las estrategias, sino que también se convierte en un elemento que protege el bienestar saludable de los maestros. Esto enfatiza la importancia de establecer prácticas colegiadas como un componente de la cultura organizacional en las instituciones educativas, ya que el bienestar del profesorado está directamente relacionado con la calidad de la educación y el desarrollo holístico de los alumnos.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

Contribuciones de los autores

Conceptualización: Luis Enrique Rivas García.

Curación de datos: Luis Enrique Rivas García.

Análisis formal: Luis Enrique Rivas García.

Investigación: Luis Enrique Rivas García.

Metodología: Luis Enrique Rivas García.

Visualización: Luis Enrique Rivas García.

Redacción del borrador original: Luis Enrique Rivas García.

Redacción, revisión y edición: Luis Enrique Rivas García.

Financiación

Sin financiamiento externo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1.Bergmark U. Teachers' professional learning when building a research-based education: context-specific, collaborative and teacher-driven professional development. Professional Development in Education. 2023;49(2):210-24.

2.Oré AE, Chavez HY, Álvarez CA. Innovación pedagógica a través del trabajo colegiado: Lecciones aprendidas y perspectivas futuras. Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales. 2023;23:2330.

3.Lajes Ugarte M, Aúcar López J, Martínez Morell A, Aguilar Rodríguez Y. El trabajo colaborativo interprofesional en el proceso de formación profesional en salud. Humanidades Médicas[Internet]. 2021[citado 05/07/2025];21(3):951-66. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-812020210003009 51&script=sci_arttext

4.Gutiérrez Primo E, Sánchez Huarcay A. Clima escolar y trabajo colegiado en una modalidad virtual en una institución educativa pública. Revista Estudios y Experiencias en Educación. 2022;21(45):168-82.

5.Mendoza KM, Burgos GD, Rivera D, Morales SC. Effects of collaborative strategies on the academic teaching-learning process of pre-youth volleyball players. Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación. 2024;61:1172-83.

6.Morales. SC, Vinueza GC, Yance CL, Paguay WJ.

Gross motor development in preschoolers through conductivist and contructivist physical-recreational activities: Comparative research. Sports. 2023;11(3):61.

7.Betzler M, Löschke J. Collegial relationships. Ethical Theory and Moral Practice. 2021; 24(1): 213-29.

8.Hernández MM, Lorenzo MD, Morales S. Ana Fidelia Quiros Moret, an example for the formation of values from her sporting career. Revista Conrado. 2024[citado 05/07/2025];20(97):189-95. Disponible en: https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3647

9.Jones SM, McGarrah MW, Kahn J. Social and emotional learning: A principled science of human development in context. New York: Routledge; 2025.

10.Hollinger-Smith LM, O'Lynn C, Groenwald S. The importance of meaningful faculty recognition in creating a healthy academic work environment: A mixed-methods study. Nursing Education Perspectives. 2021;42(5):297-303.

11.Janke S. Prospective effects of motivation for enrollment on well-being and motivation at university. Studies in Higher Education. 2020;45(12):2413-25.

12.Ju E, Qi H, Qu G, Luo Y, Li Y, You X. What Is the Association Between Teachers' Autonomous Motivation, Controlled Motivation and Students' Emotional Well-Being? A Multilevel Mediation Analysis. European Journal of Education. 2025;60(1):e70012.

13.Holzer J, Korlat S, Haider C, Mayerhofer M, Pelikan E, Schober B, et al. Adolescent well-being and learning in times of COVID-19—A multi-country study of basic psychological need satisfaction, learning behavior, and the mediating roles of positive emotion and intrinsic motivation. PloS One. 2021;16(5):e0251352.

14.Roacho VS. El trabajo colegiado en las instituciones formadoras de docentes: diversidad de concepciones. RECIE. 2020;5(1):429-38.

15.Rivera MC, Martínez LA, Villalobos H, Salazar LD, Ruz RD. Análisis de la experiencia en la consolidación de un cuerpo académico de atención, comunicación y educación en salud. LATAM. 2022;3(2):1700-12.

16.Forsyth DR. Recent advances in the study of group cohesion. Theory, Research, and Practice. 2021;25(3):213.

17.Cabezas-Cerna JI, Belduma-Rentería LA, Robalino-Laje LE, Lemache-Alvarado AA. Bienestar emocional del docente y su impacto en la calidad educativa. Revista Científica Multidisciplinar G-nerando. 2025;6(1):3820.

18.Peña CE. Aspectos Éticos en Salud Ocupacional y Medicina Preventiva, Ocupacional y Ambiental. Cali: Editorial El Manual Moderno; 2022.

19.Duarte MF, Ramos JM. Diseño y evaluación de un programa de formación en competencias de "liderazgo para el bien común" en el alumnado universitario. Revista de Investigación Educativa. 2025;43:1-23.

20.Sagarra-Romero L, Monroy Antón A, Calero Morales S, Ruidiaz Peña M. ithlete Heart Rate Variability app: knowing when to train. British Journal of Sports Medicine. 2017;51:1-3.

21.Rojo-Ramos J, Calero-Morales S, Gómez-Paniagua S, Galán-Arroyo C. Cyberbullying and self-concept in physical education school children. Espiral. Cuadernos del Profesorado. 2024;17(35):1-15.

22.Calero S, Villavicencio-Álvarez VE, Flores-Abad E, Monroy-Antón AJ. Pedagogical control scales of vertical jumping performance in untrained adolescents (13–16 years): research by strata. Peer J. 2024;12: e17298.

23.Calero-Morales S, Suárez-Taboada C, Villavicencio-Álvarez VE, Mon-López D. Análisis del ranking técnico-táctico del voleibol cubano femenino, nivel escolar 2023. Arrancada[Internet]. 2023[citado 05/07/2025];23(45):151-71. Disponible en: https://revistarrancada.cujae.edu.cu/index.php/arrancada/article/view/617/411

24.Morales SC, Iglesias S, Viscarra DC, Neira DJ. Baremos antropométricos para el control pedagógico de talentos del voleibol cubano escolar (13-15 años femenino). Arrancada[Internet]. 2024[citado 05/07/2025];24(49):385-94. Disponible en: https://revistarrancada.cujae.edu.cu/index.php/arrancada/article/view/711

25.Michuy AB. Gestión del clima escolar y su

influencia en el rendimiento académico y el bienestar emocional de los estudiantes. Revista Científica Multidisciplinar SAGA. 2025;2(1):74-87.

26.Aguirre Gómez FJ, Barraza Barraza L. El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. Revista Educación[Internet]. 2021[citado 05/07/2025]; 45(2):505-26. Disponible en: https://www.redalyc.org/journal/440/4406617801 8/html/

27.Betances NA. Democracia y empatía. El espacio que la habita, su progresión colectiva. AULA Revista de Humanidades y Ciencias Sociales. 2021;67(1):17-22.

28.Cojorn K. A collaborative professional development and its impact on teachers' ability to foster higher order thinking. Journal of Education and Learning (EduLearn). 2024;18(2):561-9.

29.Santillán BN, Plaza MC, Santillán CM, Oviedo MY, Valverde Y, Parraga AP. Liderazgo Educativo Transformacional: Estrategias para Inspirar y Motivar a los Docentes en el Contexto Escolar. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2024;8(5): 2230-46.

30.Joaquín-Cárdenas AM, Leyva-Aguilar NA. Trabajo colegiado en la práctica docente. Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0. 2023;16(2):307-17.

31.Araya-Crisóstomo S, Urrutia M. Uso de metodologías participativas en prácticas pedagógicas del sistema escolar. Pensamiento Educativo. 2022;59(2):1-16.

32.Ramos R. La terapia como empeño colaborativo: Cambio, colaboración profesional y conflicto Madrid: Ediciones Morata; 2024.

33.Meredith C, Moolenaar N, Struyve C, Vandecandelaere M, Gielen S, Kyndt E. The importance of a collaborative culture for teachers' job satisfaction and affective commitment. European Journal of Psychology of Education. 2023;38(1):43-62.

34.Carstensen B, Klusmann U. Assertiveness and adaptation: Prospective teachers' social competence development and its significance for occupational well-being. British Journal of Educational Psychology. 2021;91(1):500-26.

35.Mull M. The influence of school principals' communications styles on experienced teachers' job satisfaction. Ashford: Ashford University; 2021.

36.Anderson NR, West MA. Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. 1998;19(3):235-58.

37.Topp CW, Østergaard SD, Søndergaard S, Bech P. The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. Psychotherapy and Psychosomatics. 2015;84(3): 167-76.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS