



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en
instituciones educativas del nivel primario del distrito de
Abancay, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Monzon Sequeiros, Aydee (ORCID: 0000-0002-2691-5132)

ASESOR:

Dr. Arnao Vásquez, Marcos Oswaldo (ORCID: 0000-0002-7991-3552)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis amados padres Fabián que desde el cielo es mi guía y Vidalina por motivarme siempre a superarme, ser mi apoyo incondicional y ejemplo de esfuerzo y perseverancia.

A mi esposo Miguel, mis hijas Kheylin, Alexandra y nietos Liam y Ema por su aliento y motivación permanente para continuar y culminar mis estudios.

A mis hermanos Edwin, Norka, Carlos y Judith por apoyarme moralmente para continuar con mi formación profesional.

Agradecimiento

Al asesor Dr. Marcos Oswaldo Arnao Vásquez, por su dedicación y orientaciones acertadas para el desarrollo y culminación de esta tesis. A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo que compartieron sus conocimientos para coadyuvar en mi formación profesional. A los directores y docentes de las instituciones educativas que facilitaron y participaron en la recolección de datos para el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
4.1 Validación de instrumentos	29
4.2 Resultados descriptivos	31
4.3 Resultados inferenciales	40
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Baremación de variables y dimensiones</i>	25
Tabla 2: <i>Confiabilidad de la variable liderazgo pedagógico directivo</i>	26
Tabla 3: <i>Confiabilidad de la variable trabajo colegiado docente</i>	26
Tabla 4: <i>Validación de juicio de expertos de la variable liderazgo pedagógico directivo</i>	29
Tabla 5: <i>Validación de juicio de expertos de la variable trabajo colegiado docente</i>	30
Tabla 6: <i>Establecimiento de direcciones</i>	31
Tabla 7: <i>Rediseñar la organización</i>	32
Tabla 8: <i>Capacidad de gestión</i>	33
Tabla 9: <i>Liderazgo Pedagógico Directivo</i>	34
Tabla 10: <i>Dimensión personal</i>	35
Tabla 11: <i>Dimensión institucional</i>	36
Tabla 12: <i>Dimensión didáctica</i>	37
Tabla 13: <i>Dimensión social</i>	38
Tabla 14: <i>Trabajo colegiado docente</i>	39
Tabla 15: <i>Prueba de normalidad</i>	40
Tabla 16: <i>Correlación entre liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente</i>	41
Tabla 17: <i>Correlación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal</i>	42
Tabla 18: <i>Correlación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional</i>	43
Tabla 19: <i>Correlación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica</i>	44
Tabla 20: <i>Correlación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social</i>	45

Resumen

El presente trabajo tiene por objetivo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. El método es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra de estudio es de 50 docentes el cual se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados permiten concluir que la variable liderazgo pedagógico directivo es regular en un 88% y la variable trabajo colegiado docente es regular en un 92% por lo tanto, existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Con un coeficiente de correlación $r = 0,603$ y una significancia $p < 0,05$. De igual manera se evidenció una relación significativa entre el liderazgo pedagógico directivo y las dimensiones personal, institucional, didáctica y social.

Palabras clave: Liderazgo directivo, liderazgo pedagógico, trabajo colegiado docente.

Abstract

The objective of this work is to determine the relationship between directive pedagogical leadership and teaching collegiate work in educational institutions of the primary level of the district of Abancay, 2021. The method is applied type, quantitative approach, correlational level and non-experimental design of cross-section. The study sample is of 50 teachers who applied the survey technique and the questionnaire as an instrument. The results allow to conclude that the directive pedagogical leadership variable is regular in 88% and the teacher collegiate work variable is regular in 92%; therefore, there is a direct and significant relationship between directive pedagogical leadership and teacher collegiate work in educational institutions of the primary level of the district of Abancay, 2021. With a correlation coefficient $r = 0.603$ and a significance $p < 0.05$. In the same way, a significant relationship between the directive pedagogical leadership and the personal, institutional, didactic and social dimension was evidenced.

Keywords: Executive leadership, pedagogical leadership, collegiate teaching work.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de las instituciones educativas el trabajo colegiado viene a ser una parte importante, pero a la vez complejo y delicado en la labor educativa. Según Rodríguez y Barraza (2015) el trabajo colegiado es el espacio en el que los docentes se reúnen para propiciar la reflexión sobre su práctica pedagógica, solucionar situaciones problemáticas y tomar decisiones para mejorar continuamente la enseñanza y el aprendizaje. Por ello, en el sistema educativo se busca implementar nuevas estrategias para poder lograr el aprendizaje de los estudiantes, siendo una de ellas y muy importante que en las instituciones educativas los docentes trabajen de forma colegiada, reunidos para reflexionar sobre su propio trabajo, capacitarse colaborativamente y de esta manera se puedan fortalecer profesionalmente y mejorar su práctica pedagógica.

A nivel internacional existen estudios sobre el trabajo colegiado en el que explican que si bien esta estrategia trae beneficios también presenta factores limitantes para su realización adecuada. Según Hernández (2009) en su investigación desarrollada en México, expresó que el trabajo colegiado presenta fallas en las escuelas a raíz de una falta de interés de los maestros y administrativos, un liderazgo deficiente en los equipos de trabajo, la individualidad, donde la comunicación entre maestros es prácticamente inexistente siendo un obstáculo para formar verdaderos equipos, así también la mayoría de las escuelas realizan actividades escolares en tiempos reducidos siendo estas insuficientes para tratar aspectos que se encuentran dentro del programa escolar, por lo tanto el interés que existe en la escuela primaria para realizar estas actividades con el colegiado es casi nula.

El Perú no ha sido ajeno a esta estrategia, es así que desde principios de 1990 el Ministerio de Educación fue implementando lineamientos y normas como una manera de fortalecer el desempeño docente para mejorar la calidad educativa y logros de aprendizaje de los estudiantes. Es por ello que el MINEDU (2020) precisó que las instituciones educativas debían dedicar una o dos horas

pedagógicas al trabajo colegiado con el objetivo de formar equipos organizados que puedan resolver y puntualizar temas específicos para fortalecer los objetivos institucionales y la formación educativa del docente.

En este contexto Arce (2018) evidenció que los docentes al ser entrevistados indicaron que es insuficiente el trabajo colegiado, puesto que son escasas las reuniones de interaprendizaje, existe una falta de comunicación y colaboración entre docentes, la participación de toda la comunidad educativa es escasa y en lo que respecta al acompañamiento de su práctica pedagógica sólo conocen unas cuantas estrategias de monitoreo y asesoramiento pedagógico.

El fortalecimiento de las capacidades del docente, así como sus competencias dentro del trabajo colegiado, son acciones que están orientadas a la labor que cumple el directivo, ya que para el desarrollo pedagógico del docente se precisa de efectuar talleres de trabajo colegiado de manera continua, fortalecer el desempeño docente, haciendo acompañamiento en el aula y promover la participación de las familias sobre el aprendizaje de sus hijos. En ese sentido se prevé que la labor del líder pedagógico directivo es esencial dentro y fuera de las aulas ya que se encarga de hacer el acompañamiento durante las sesiones de clase, así mismo verificar si se cumple la planificación curricular. Como lo menciona Bolívar (2010) debe ser un liderazgo distribuido donde se aprovechen las competitividades de los integrantes de la institución y que este sea un liderazgo pedagógico capaz de apoyar la práctica educativa.

En nuestra realidad local, se observó que las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, presentan dificultades para lograr la participación, colaboración y compromiso de los docentes y directivos para trabajar colegiadamente y lograr mejorar su formación profesional y por ende los aprendizajes de sus estudiantes. Según el informe de los resultados de las Evaluaciones Censales de los Estudiantes (2018), se observaron que un gran porcentaje de estudiantes del distrito de Abancay se encuentran por debajo del nivel satisfactorio tanto en Comunicación en un 49,9% y Matemática en un 51,4%. Al

analizar estos datos en reuniones de directivos y docentes surgieron interrogantes como: ¿Por qué los resultados son tan bajos? ¿Qué está fallando? ¿Por qué no se logran las metas planteadas? Ante ello se mencionaron varios factores, pero entre ellos una de las debilidades predominantes es referente al inadecuado trabajo colegiado docente. Luego del análisis de estos datos en reuniones los directivos y docentes plantearon como estrategia en sus planes de mejora institucional realizar las reuniones de trabajo colegiado docente; sin embargo, a pesar de que se planificaron las reuniones colegiadas en determinados períodos de tiempo éstas de acuerdo al informe de balance de gestión que realizan los directivos, no se realizaron adecuadamente.

Entre las causas se mencionan el predominio del individualismo en el trabajo docente y la poca cultura colaborativa para fortalecer su formación y lograr las visión y metas institucionales. Los docentes no se reúnen para coordinar, trabajar en equipos o en pares para la elaboración, ejecución y evaluación de su práctica pedagógica. Las planificaciones curriculares de las unidades didácticas evidencian ello, pues cada docente aun estando en el mismo grado presentan diferentes unidades didácticas. Tampoco hay compromiso para participar con sus opiniones para la gestión institucional. Todo ello hace que no se aproveche adecuadamente el trabajo colegiado en la que los docentes deben trabajar en su formación profesional con la finalidad de garantizar que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias previstas.

Si el problema que hay en el trabajo colegiado persiste hará que los docentes no compartan, no hagan suya la visión y misión institucional, la ejecución y logro de los diferentes planes de la escuela. Las planificaciones de gestión del aula seguirán siendo individuales y no enriquecidas con las experiencias compartidas con sus colegas. No se aprovechará este espacio para las capacitaciones que debieran darse permanentemente que va en perjuicio de la formación profesional y la calidad del servicio que brinda la escuela. Entonces, es posible practicar el aprendizaje colaborativo, sí, pero como cualquier cambio debe ocurrir desde la alta dirección, entonces aquí surge el liderazgo pedagógico directivo, aquel practicado por la

autoridad educativa en la escuela, y que permite poner en práctica el aprendizaje colaborativo que se da en el trabajo colegiado.

Por todo lo anterior en esta investigación se plantea como problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y el trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021? y como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021?, ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, año 2021?, ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021?, ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y dimensión social en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021?

Este trabajo se justifica desde lo práctico, porque permitirá identificar con claridad y precisión la relación que existe entre las variables estudiadas; asimismo contribuirá en la identificación los factores relacionados al trabajo colegiado docente y el liderazgo pedagógico directivo en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay. Al identificarlos servirán para que posteriormente puedan plantearse proyectos para mejorar las debilidades que se presenta en cuanto al trabajo colegiado docente en relación con el liderazgo pedagógico directivo.

Desde el aspecto teórico, al tomar fuentes confiables en el marco teórico, éstas servirán de base y referencia para identificar la relación del liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente.

Desde lo metodológico, como trabajo de investigación que utiliza con los procesos de la metodología científica y la aplicación de herramientas de recopilación de datos de manera objetiva y con alto grado de confiabilidad que amerita, con sus respectivos instrumentos servirán para la creación de otras herramientas para

confrontar hipótesis relacionadas al liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente.

Se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Como objetivos específicos se establece: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, año 2021. Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Finalmente, se ha considerado como hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Las hipótesis específicas son: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación se fundamenta en la revisión de literatura, para ello se tomó en consideración antecedentes internacionales, considerándose los siguientes autores: Rivera y Aparicio (2020) tuvieron por objetivo tratar sobre las características del liderazgo pedagógico en contextos del Programa de Integración Escolar en Chile para hacer una reflexión al respecto. Utilizó el enfoque metodológico cualitativo de carácter descriptivo e hizo uso de entrevistas. Los autores concluyeron que las estrategias que promueven la colaboración y solución conjunta de problemas son una práctica que conlleva hacia la mejora profesional y capacitación para el ejercicio del liderazgo en una institución escolar. Para ello se debe construir una sociedad con objetivos comunes que permitan ejercer actividades múltiples de liderazgo; esta investigación aporta a la tesis, puesto que el liderazgo pedagógico promueve el desarrollo profesional del docente generando espacios de reflexión y retroalimentación entre ellos para potencializar sus habilidades profesionales, en ese sentido, un buen liderazgo pedagógico permite un adecuado trabajo colegiado entre docentes.

Cruz, Piñón y Toledo (2019) tuvieron como propósito evaluar el trabajo colegiado del docente; la investigación es descriptiva de enfoque cuantitativo. Concluyeron que en el trabajo realizado por el docente o el colectivo existe una falta de organización, el cual no se evidencia empatía y los procesos normativos son ineficaces. Los retos que se deben plasmar en el corto y largo plazo es rediseñar las metas, promover el liderazgo, integrar la disciplina, hacer un cambio respecto a las actitudes, así también rediseñar el perfil de la formación docente, en definitiva, se requiere de una cultura institucional que fortalezca el trabajo colaborativo del docente para contribuir a las necesidades de los tiempos actuales. En base a lo mencionado esta investigación aporta información significativa, puesto que el trabajo colegiado es una oportunidad para alcanzar el liderazgo docente y el compromiso sostenido con la institución vinculadas al aprendizaje del estudiante.

Becerra y Hernández (2018) en su publicación tuvieron por objetivo mostrar cómo trabajan las academias de una institución y cuáles son las estrategias que se

efectúa en el trabajo colegiado. La investigación es de carácter cualitativo, la técnica la carpeta de evidencia del trabajo colegiado que realizó cada grupo. Los autores concluyen que el trabajo colegiado ha sido adecuado, puesto que los docentes cuentan con materiales didácticos tanto virtual como en físico; así mismo la planeación que se efectuó en el trabajo colegiado ha sido semanal desarrollando contenidos propios y suficientes para cada materia, finalmente se evidenció una disminución en el trabajo individualista ya que los docentes se han ido integrando a las reuniones de trabajo colegiado, generando así un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. A partir de ello se puede afirmar que el trabajo colegiado permite trabajar colaborativamente con directores y maestros fortaleciendo así el desempeño del docente y los servicios educativos brindados.

Mejía (2021) tuvo por objetivo abordar opiniones frente a las dificultades que se presentan para realizar el trabajo colegiado por la pandemia del Covid-19. La metodología fue descriptiva. El estudio de análisis fue la recopilación documental tomando en consideración publicaciones desde el 26 de marzo del 2020 a febrero 2021. El autor concluye que para lograr los objetivos que presenta el trabajo colegiado debe estar en función al área de la docencia, en ese sentido se creó equipos de trabajo y grupos de WhatsApp para que los docentes interactúen y lleguen a un acuerdo para homogeneizar la asignación de actividades, formularios y uso de herramientas docente, sin embargo, no se logró trabajar colegiadamente ya que no había una comunicación asertiva ni eficiente entre los grupos. En base a lo mencionado se puede señalar que la investigación cuenta con información importante sobre el trabajo colegiado en tiempos de pandemia, ya que la gran mayoría de docentes no cuentan con las mismas habilidades en el manejo de tecnologías de información, por lo que aporta que hay condiciones que hacen que exista un trabajo colegiado deficiente.

Quintero y Romero (2017) tuvieron por objetivo analizar el cargo que ocupa el colegiado docente mediante el análisis de algunas condiciones académico-administrativas. La investigación es netamente descriptiva de revisión y enfoque cualitativo. Concluyeron que es importante implementar acciones que permitan el

avance en la calidad formativa y el desempeño de los profesores en un futuro. Se debe impulsar también una escuela normalista que trascienda las aulas académicas enfocándose en la praxis de la enseñanza. Las escuelas normalistas deben ir enfocadas a las actividades del colegiado docente, vale decir a realizar organizadamente actividades específicas e indispensables en las comisiones encomendadas donde se trabaje dentro del marco del diálogo, el compromiso, la empatía y el respeto de lo que piensa uno con el otro. Se tomó en cuenta este trabajo porque afirma que la labor del docente no debe limitarse solo a impartir sus clases sino asumir un espacio de convivencia.

Como antecedentes nacionales se ha tomado a los siguientes autores como Ortega (2021) en su reporte propuso medir la relación del trabajo colegiado con la calidad educativa del docente. La metodología ha sido aplicada, de ruta cuantitativa, se empleó una muestra de 60 docentes y el instrumento fue el cuestionario. El autor concluye que el trabajo colegiado se relaciona significativamente con la calidad educativa del docente. Así mismo existe relación con las dimensiones de trabajo colegiado: el diagnóstico, la planeación, instrumentación, evaluación y mejora continua se encuentran relacionados significativamente con la calidad educativa (p. 51). Se tomó en cuenta este trabajo de investigación porque plantea una relación significativa entre el trabajo colegiado y la calidad educativa, afirmando que si se mejora el trabajo colegiado en docentes y directivos la calidad educativa será buena.

Fano (2020) desarrolla como objetivo medir si el trabajo colegiado influye en el desempeño docente. El método es cuantitativo de nivel básico correlacional; la técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Ello ha permitido concluir que el 66% de los encuestados indican que el trabajo colegiado se encuentra en el nivel medio; seguido de 27% que muestra un nivel bajo y finalmente el 12% presenta un nivel alto; respecto al desempeño docente, el 65% está en el nivel medio, en un nivel bajo se ubica el 19% y en un nivel alto se encuentra el 16%; por lo tanto, el trabajo colegiado y el desempeño docente están relacionados fuertemente teniendo una significancia de 0,000 y un r de Pearson al 0,932. De lo señalado, cabe mencionar que es un aporte en el cual el docente no efectúa una buena planificación

en su proceso pedagógico, no alcanza a tener una comunicación asertiva con la institución en su conjunto, ni reflexiona su práctica pedagógica ni la de otros.

Antonio y Herrera (2019) propusieron en su estudio evaluar la opinión de los docentes respecto al desempeño del liderazgo pedagógico directivo. La metodología utilizada ha sido de alcance descriptivo; la muestra se conformó de 59 docentes; lo cual se aplicó la encuesta, así mismo el cuestionario como instrumento, dicho instrumento constó de 30 ítems con una validez de confiabilidad 0,981. Es así que concluyen que el liderazgo pedagógico de los directivos posee una aceptación muy buena, sin embargo, existen algunas limitaciones que deben ser manejados a través de nuevas destrezas para llegar a la efectividad y eficacia de un buen liderazgo pedagógico y de esa manera mejorar el aprendizaje estudiantil. Este estudio es un soporte en la tesis porque asevera que el liderazgo pedagógico directivo aún está en proceso, existen limitaciones en cuanto a estudios que representan factores que inciden en la práctica pedagógica.

Castillo (2018) en su investigación tuvo por finalidad relacionar el trabajo colegiado con el desempeño docente. La metodología es cuantitativa, de nivel correlacional y no experimental; para la recolección de datos se utilizó la encuesta y el cuestionario, aplicándose a 33 docentes, el cual se obtuvo como conclusión que el trabajo colegiado es alto en un 48.5%; el desempeño docente también es alto en un 78.8%, por lo tanto, el trabajo colegiado está relacionado con el desempeño docente, alcanzando un porcentaje de 39,4%; de lo mencionado este estudio es un aporte o soporte en el trabajo colegiado, ya que si ponen en práctica sus competencias, su vocación con optimismo para el bienestar de la comunidad estudiantil, su desempeño será excelente.

Rosas (2016) en su estudio propuso estudiar la relación entre liderazgo pedagógico del director y desempeño de docentes desde la opinión de estudiantes: La metodología ha sido descriptiva - correlacional con una muestra conformada de 110 estudiantes; el instrumento fue el cuestionario y la técnica ha sido la encuesta; a partir de ello se obtuvo como resultado que el 9% de los estudiantes perciben de manera regular el liderazgo pedagógico directivo; seguido del 24% que tienen una

buena percepción; así mismo el 67% lo califica como muy bueno. En ese sentido se concluyó que, si el director estimula la comunicación, así como la supervisión constante del docente en cuanto a práctica educativa, se verá reflejado en el aprendizaje del estudiante, por lo tanto, existe un liderazgo pedagógico al por parte del director y un buen desempeño del docente según lo manifestado por el estudiante; de lo mencionado se afirma que el liderazgo pedagógico directivo influye en el aprendizaje del estudiante mediante el desempeño del docente, es por ello que el líder pedagógico debe mantener una comunicación eficaz y hacer seguimiento al personal docente de manera consecutiva para la mejora de su práctica pedagógica en aula.

Respecto a los conceptos teóricos sobre la variable de liderazgo pedagógico directivo se consideró a Meyer y Bendikson (2021) el liderazgo pedagógico implica un enfoque en la construcción de capital social y académico para los estudiantes y capital intelectual y profesional para los docentes. Por lo tanto, trae una lente pedagógica a todos los aspectos de la enseñanza y está fuertemente enfocado en el diálogo con quienes son dirigidos o enseñados. En el caso de las instituciones educativas los directivos tienen una función muy importante para dinamizar e influenciar en la labor docente y que éstos mejoren su desempeño para cumplir las metas en beneficio de los estudiantes, que merecen una educación de calidad.

El liderazgo pedagógico consiste en apoyar la enseñanza y el aprendizaje, incluyendo el liderazgo instructivo que apoya a los maestros del salón de clases en su papel fundamental de implementar el plan de estudios. Es un término que engloba muchos roles y funciones en el aprendizaje. Según lo expresado por Abel (2016) los líderes pedagógicos influyen en el aprendizaje del estudiante, promoviendo la participación familiar tomando en cuenta la filosofía curricular de la institución, haciendo uso de datos para evaluar adecuadamente el aprendizaje y optimizando los entornos de aprendizaje mediante el cumplimiento de estándares establecidos.

En ese sentido el liderazgo pedagógico según Contreras (2016) es “la capacidad de influir en los demás y a través de él, orientar la institución hacia los

objetivos establecidos y metas comunes para mejorar el aprendizaje de los estudiantes” (p. 240). Entonces, de acuerdo a ello se toma como acción central la calidad de la educación ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los estudiantes. En estas líneas de acción, es fundamental que la dirección genere espacios y ambientes que faciliten y apoyen el aprendizaje organizacional y del docente, lo que en definitiva redundará en mejores oportunidades de aprendizaje para los estudiantes

También otra definición de liderazgo pedagógico es la que dan Ugalde y Canales (2020) quienes afirman que “es una cualidad utilizada para diseñar, organizar y optimizar el desempeño docente a través del dominio de habilidades pedagógicas de los directivos de las instituciones educativas y consecuentemente generar un impacto en el aprendizaje” (p. 2). Entonces los directivos que ejercen adecuadamente un liderazgo pedagógico se encaminan a mejorar el trabajo docente y esto repercutirá significativamente en el aprendizaje de los estudiantes.

El liderazgo pedagógico directivo según Leithwood citado por Gajardo y Ulloa (2016) se define “como el rol crítico que ponen en práctica los líderes para crear y mantener un foco en el aprendizaje que aborda a todas las instituciones educativas, no solo a los estudiantes, sino también a los docentes y al equipo en general” (p. 7). En esta definición vemos el rol importante que desempeña el director en el que poniendo de su creatividad enfocándose en cómo lograr los aprendizajes e involucrando en esta tarea a todos los actores educativos.

Respecto a las dimensiones sobre el liderazgo pedagógico de acuerdo a los aportes de Leithwood citado por Gajardo y Ulloa (2016) el liderazgo pedagógico directivo se dimensiona en tres componentes: Establecer dirección, que se basa en definir un objetivo de carácter moral, donde el equipo de trabajo sea motivado constantemente para lograr sus metas, por lo cual se debe construir una visión compartida, promover los objetivos grupales y demostrar el cumplimiento de las metas establecidas.

Ali y Abdalla (2017) afirmó que el liderazgo se trata de establecer una dirección e inspirar a otros a emprender el viaje hacia un estado nuevo y mejorado para la escuela. La gerencia se preocupa por operar eficientemente en el conjunto de circunstancias actuales y planificar a corto plazo para la escuela. Por lo tanto, el liderazgo no es el origen de un individuo sino de un grupo de personas, que brindan liderazgo en la escuela y, al hacerlo brindan apoyo e inspiración a otros para lograr lo mejor para los niños a su cargo.

Saxena (2019) sostiene que en los modelos jerárquicos de liderazgo, se puede esperar que el líder individual defina y establezca metas además de trabajar en un contexto que asume que el líder individual no solo es capaz de predeterminar un futuro universalmente rentable, sino también de proporcionar la dirección necesaria para alcanzar el objetivo.

Para Gajardo y Ulloa (2016) la dimensión rediseñar la organización, vinculado al ambiente de trabajo que permitan al personal desarrollar sus competencias, para lo cual debe ir enfocada a crear una cultura colaborativa, constituir una organización que facilite el trabajo, generando lazos con la familia y la comunidad educativa.

Cervani (2018) hace énfasis en construir una organización colaborativa, donde la construcción del liderazgo sea a nivel de grupo donde se efectúe interacciones entre docentes y directivos, es así que el liderazgo podría considerarse como un fenómeno producido y sostenido en interacciones.

Finalmente, la capacidad de gestión según Gajardo y Ulloa (2016) abarca al conjunto de actividades enfocadas a supervisar y evaluar la enseñanza, coordinar el currículum y proveer los recursos necesarios. Por lo tanto, para lograr esta dimensión se requiere de dotar de personal adecuado, proveer apoyo y monitorear las prácticas docentes, así como los aprendizajes del estudiante.

También sobre esta dimensión se debe recalcar que juega un rol fundamental la gestión del líder directivo. Lynch Asavisanu, Rungrojngarmcharoen y Ye (2020) el propósito general de la gestión en el ámbito educativo es crear y mantener de

manera efectiva y eficiente entornos dentro de las instituciones educativas que promuevan, apoyen y mantengan la enseñanza y el aprendizaje efectivos.

Cabe precisar que un sistema de evaluación dentro del aula será conveniente siempre que los estudiantes se sientan agentes activos como lo sostiene Datnow y Hubbard (2015); aprender a valorar sus acciones y aprendizajes, conocer y comprender los objetivos curriculares; así como comprender los aspectos de la evaluación en determinadas tareas. Dado que los datos que los docentes reciben de su evaluación sirven como referencias para el futuro, es necesario pensar más profundamente en el contenido de estas evaluaciones, además de cómo podemos crear condiciones para que los docentes utilicen esta evaluación para informar sus métodos de instrucción

Meador (2020) indica que uno de los aspectos más importantes de la capacidad de gestión es la toma de decisiones colaborativa, donde la decisión final recae en la mayoría del comité. Aunque es probable que un líder escolar tome la iniciativa en el proceso, la decisión no es únicamente de ellos. Esto también asegura que no estén haciendo todo el trabajo, en cambio, cada miembro del comité juega un papel crítico en el proceso que a menudo se extiende más allá de la simple toma de decisiones hasta la implementación y el seguimiento. La responsabilidad compartida ayuda a reducir la presión de tomar una gran decisión. Los miembros del comité brindan un sistema de apoyo natural porque realmente comprenden el compromiso y la dedicación para tomar las decisiones correctas.

Otra teoría sobre el liderazgo pedagógico fue propuesta por Hallinger (2012) citado por Maureira (2018) considera tres dimensiones fundamentales directamente relacionadas con las funciones vitales que debe desempeñar el director: Dimensión define la misión de la escuela, se caracteriza por establecer y comunicar las metas para lograr propósitos comunes con una visión hacia el futuro, promoviendo una cultura educativa con valores y creencias en base a los objetivos estratégicos establecidos. La dimensión gestiona el plan curricular-pedagógico de la escuela que significa gestionar el currículo, es decir verificar los contenidos y el desarrollo de habilidades dentro del currículo, supervisar la enseñanza en acuerdo con los

docentes y monitorear el aprendizaje de los estudiantes. Finalmente, la última dimensión fomenta un adecuado clima de aprendizaje laboral, que se caracteriza por optimizar el tiempo de enseñanza, incentivar a los profesores a capacitarse y desarrollar una comunicación efectiva, así también promover una cultura de identidad con la institución educativa y fomentar un liderazgo compartido.

Por su parte Robinson, et al. (2014) propone su teoría sobre liderazgo pedagógico con cinco dimensiones impulsando la formación de los nuevos directivos de la sociedad: La primera dimensión establecer metas y expectativas que significa enfocarse en el contenido educativo de actividades de motivación y dirección por parte de los líderes para que estén alineados con los resultados estudiantiles. La segunda dimensión obtención de recursos de manera estratégica se basa en la capacidad que poseen los líderes para garantizar y asegurar los recursos y el rendimiento estudiantil.

La tercera dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo se define como el grado de participación que tiene el líder en cuanto a la supervisión activa en el aula y la coordinación de los diferentes programas de instrucción. La cuarta dimensión promover y participar en el aprendizaje, en el cual el líder participa en el aprendizaje y desarrollo del profesorado haciendo acompañamiento pedagógico continuamente. Finalmente, la quinta dimensión asegurar un ambiente ordenado y de apoyo en el cual el líder toma en consideración la creación de un ambiente favorable para el personal docente y los estudiantes, vale decir un ambiente ordenado donde los docentes estén concentrados en la enseñanza y los estudiantes puedan adquirir los conocimientos de manera adecuada, haciendo posible el logro de metas académicas y sociales.

Respecto a la variable trabajo colegiado docente se consideró las bases teóricas sobre definiciones y dimensiones fundamentadas por diversos autores. Sobre qué es el trabajo colegiado docente Fierro (1999) citado por Castillo (2018) lo define como el proceso interactivo entre directores y docentes que, dentro de una institución educativa, toman acciones y las definen en base a la labor profesional que poseen, proporcionando a la plana docente espacios de reflexión,

retroalimentación y preparación continua para transformar o cuestionar la práctica pedagógica. Cabe destacar que en el marco de la calidad educativa se requiere incorporar la participación de directivos y docentes de manera comprometida, es así que el trabajo colegiado tiene un objetivo claro que es tomar decisiones y definir las en base a la labor profesional que tienen en común.

Por otra parte, La Secretaría de Educación Pública (2015) expresa que el trabajo colegiado es el que integra el trabajo colaborativo, a través de esta se realiza la reflexión, el análisis entre los integrantes de la comunidad educativa. Éste busca construir equipos de alto rendimiento que integren acuerdos, diálogo y definan aspectos claves sobre temas relevantes para asegurar la calidad educativa. Asimismo, el trabajo colegiado permite que los integrantes asuman responsabilidad brindando seguimiento necesario para fortalecer el aprendizaje del estudiante. Vale decir que éste mediante el trabajo colaborativo es un pilar clave para la mejora exponencial del trabajo de todo el equipo de docentes de una institución.

Esta es una de las razones por la cual se debe promover el trabajo colegiado docente para obtener aprendizajes significativos en los estudiantes, enriqueciendo la gestión de los aprendizajes en el aula y fortaleciendo la capacidad de gestión de la plana docente. Cabe resaltar que a través del trabajo colegiado se debe potencializar la labor diaria y articular las diversas actividades académicas que involucren a todo el plantel con la finalidad de que se cumplan las metas de manera conjunta.

El trabajo colegiado permite que los docentes trabajen colaborativamente en equipo. Interactuando, innovando para lograr las metas comunes, fortaleciendo su formación profesional. Romero y Ramírez (2006) definen el trabajo colegiado como un medio que permite el trabajo en equipo capaz de efectuar el diálogo, compartir experiencias, resolver conflictos en torno a los asuntos o metas comunes. A través de este ambiente se busca conocer nuevas estrategias y dinámicas para intercambiar actividades de la formación del profesorado.

Dentro del trabajo colegiado docente existen factores en los diferentes roles que cumplen tanto el director, los docentes y las interrelaciones que se dan en la

institución educativa que pueden facilitar o limitar a que se realice un trabajo adecuado que conlleve a dar un servicio educativo de calidad. Ayllón (2018) menciona tres factores: el administrativo normativo, que se refiere a la gestión del líder respecto al trabajo colegiado, puesto que para realizar y hacer posible las actividades se requiere de la influencia de un líder, que organiza las sesiones temáticas, que coordine el tiempo. En cuanto al factor pedagógico este se caracteriza por el trabajo en aula y toma de decisiones, ya que dentro del trabajo colegiado se toma en cuenta las opiniones para mejorar, crecer y generar conciencia y finalmente el factor micro político que se basa en las interacciones interpersonales, donde prevalece la participación, el manejo de problemas, el trabajo colaborativo y la práctica de valores. Por tal motivo, el fin esencial del trabajo colegiado es mejorar el desempeño docente y se mejore la calidad de los servicios educativos.

Revisando otros modelos teóricos se encontró también a Ortega (2021) que considera que el trabajo colegiado se presenta en cinco dimensiones: La dimensión diagnóstica que se basa en la identificación y detección del problema. La dimensión planeación que se caracteriza por definir estrategias, seleccionar alternativas y planear académicamente. La dimensión instrumentación que se basa en el seguimiento de las acciones planeadas, así como los proyectos educativos y nuevas acciones efectuadas. La dimensión evaluación se caracteriza por la valoración de cuán efectivo son las acciones realizadas y el monitoreo sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos. Finalmente se desarrolla la dimensión mejora continua que se caracteriza por dar seguimiento a los avances realizados, el conocimiento del impacto que provocan dichas acciones, el intercambio de experiencias y vivencias y el resultado de las reuniones colegiadas.

Es importante que el trabajo colegiado docente se desarrolle en un ambiente agradable, motivador, donde se brinden las oportunidades y condiciones para la realización profesional, generando compromiso e identidad institucional. Bakieva, Jornet y González (2019) identificaron tres dimensiones en el trabajo colegiado docente: Satisfacción laboral, que se basa en la percepción que tiene el docente sobre lo que recibe en la institución ya sea con el ambiente laboral, el desarrollo

profesional, la relación con los docentes entre otros, lo cual puede generar sentimientos agradables como desagradables. La dimensión clima institucional, se caracteriza por los procesos académicos que se realizan interaccionando con todos los integrantes de la comunidad colegiada, lo cual corresponde a la percepción de lo que se vive dentro de la institución sobre el trato, las interrelaciones personales, estilos de gestión. Por último, la dimensión compromiso institucional que se basa en identificarse con la entidad aceptando sus valores, sus objetivos y metas, lo cual corresponde a lo que el personal docente está dispuesto a dar por la institución.

El trabajo colegiado docente debe ser integral que involucre el aspecto personal del docente, la cultura institucional, la didáctica para la búsqueda de formas de enseñar mejor y que involucre a todos quiénes tienen que ver con un servicio educativo de calidad. De acuerdo a los autores Romero y Ramírez (2006) consideran cuatro dimensiones en el trabajo colegiado: Las dimensiones personal, institucional, didáctica y social. La primera dimensión personal, se basa en la reflexión del docente sobre su quehacer por lo que es capaz de reflexionar sobre su pasado, rediseñar el presente y edificar el futuro. En esta dimensión se toma en cuenta las características humanas del profesor, tanto los valores, las cualidades son parte de su personalidad que ponen en evidencia su postura frente a las circunstancias que se presentan en su labor profesional, por lo tanto, se caracteriza por el tiempo que laboran los profesores dentro de la institución, la trayectoria respecto a su práctica docente y la percepción sobre los trabajos académicos que se imparten.

Como lo sostiene Tirri y Toom (2019) el conocimiento del maestro de los fines, propósitos y valores de la educación es quizás la parte más importante del conocimiento profesional de los maestros. Este tipo de conocimiento incluye los siguientes temas: las visiones sobre lo que es posible en la pedagogía, cómo podría ser una escuela que funcione bien pedagógicamente, en qué deberían convertirse los estudiantes y cómo se puede definir la buena educación.

La segunda dimensión institucional, para Romero y Ramírez (2006) se define como el espacio físico en el cual el docente realiza su labor dentro de un contexto

educativo, en esta dimensión el docente está en la capacidad de identificar cada una de las características de la institución participando en iniciativas de mejora sobre las condiciones educativas, el acercamiento a las diferentes políticas educativas y la comprensión de discursos que encaminan su labor práctica, por lo tanto, se basa en el seguimiento y la evaluación, así mismo a identificar las fortalezas y debilidades del trabajo colegiado.

Sobre esta dimensión Tapia, Fraijo, Corral, Garza y Moreno (2020) indicaron que el espacio escolar se considera un agente didáctico que ayuda a ofrecer las condiciones físicas óptimas para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, permite la creación de un entorno adecuado para el desarrollo de las habilidades de los estudiantes, fomentando su autonomía, así como la motivación del docente.

Según Yachina y Khurmatulina (2016) las revisiones diarias, semanales y mensuales pueden mejorar el aprendizaje de material nuevo y si incorporan preguntas y otras pruebas de aprendizaje, pueden llamar la atención sobre áreas donde se necesita volver a enseñar. La efectividad de usar sesiones de revisión para monitorear el aprendizaje de los estudiantes se revela claramente en la investigación sobre los efectos de la capacitación de maestros.

La tercera dimensión didáctica, según Romero y Ramírez (2006) se define como el rol del docente como guía y mediador del contenido de las sesiones y los objetivos que este comprende con la finalidad de fomentar el aprendizaje a partir de la planeación, organización y la facilitación del conocimiento, por lo tanto esta dimensión pone al docente como orientador del estudiante comprometido con su labor profesional, las acciones que efectúe el docente dentro del trabajo colegiado debe posibilitar en mejorar las propuestas pedagógicas donde se practique lo que se dice con lo que se hace, donde el pensamiento crítico es uno de los aspectos que sustenta la práctica del docente en cualquier escenario pedagógico, es así que esta dimensión se caracteriza por el conocimiento y dominio de los planes curriculares y los planes del trabajo docente de las diversas asignaturas.

Al respecto, Lizogat y Almqvist (2018) mencionaron que la evidencia conceptual de la didáctica como dominio de investigación puede encontrarse en los muchos enfoques teóricos y metodológicos utilizados para dar sentido a las condiciones materiales, sociales e históricas en las que el contenido del conocimiento se enseña y adquieren las nuevas generaciones. Un indicador importante de la didáctica como campo de investigación en los últimos años se caracteriza por el crecimiento de la investigación empírica sobre acciones y discursos en el aula, prácticas en el aula en relación con los requisitos curriculares nacionales en términos de asignatura o competencias, y formación profesional del profesorado, desarrollado a través del análisis reflexivo de las prácticas en el aula.

Cibulskaitė (2016) indica que los educadores notan que los objetivos de aprendizaje de los estudiantes son el punto de partida para la planificación de lecciones, que se puede definir como el proceso de preparar un marco para la actividad del maestro en el aula. Donde el desempeño efectivo de los docentes en el aula implica la planificación preconcebida de una lección comenzando con la formulación del objetivo educativo y el objetivo de la lección, y terminando con la visualización de los resultados y la gestión del proceso educativo durante la lección.

Es por ello que la planificación es un indicador de la didáctica indispensable en la práctica pedagógica, que según Dias y Severo (2020) busca constituir motivos y modos de acción para la organización de los procesos de enseñanza y aprendizaje de la educación. Así como la planificación debe ser parte de la rutina de los profesionales que trabajan con la educación escolar, es relevante que esta práctica sea pensada o resignificada para otros espacios educativos. No significa reproducir o negar los modelos de planificación desarrollados en un contexto escolar, sino recrear una planificación que permita una intervención socio pedagógica consistente; planificación que está viva y no se reduce a un plan o una actividad burocrática

Finalmente, Romero y Ramírez (2006) indican que la dimensión social se basa en las decisiones y la práctica del docente, frente a condiciones culturales y socioeconómicas por lo cual, el quehacer del docente es un eje fundamental para

promover el apoyo de diferentes sectores, así como la articulación de proyectos que aseguren las dinámicas institucionales en la formación del estudiante y la comunidad en general e incentivar el rol de la persona como sujetos sociales y democráticos.

Los docentes trabajando colegiadamente también vemos por la formación integral del educando mediante la formulación de proyectos institucionales para aprender a convivir en sociedad. Tirri y Toom (2019) mencionan que los maestros decididos son aquellos profesionales que han interiorizado el núcleo moral de la pedagogía y los objetivos a largo plazo en la educación. Esas metas deben ser significativas a nivel personal para un maestro y, al mismo tiempo, ir más allá de él mismo para ayudar al crecimiento integral de sus estudiantes.

Así mismo Balyer y Ozcan (2020) definen a los profesores como un grupo de personas que tienen un trabajo común; compartir un conjunto de valores y normas para enseñar a los estudiantes y operar en colaboración. Su función es mejorar las capacidades emocionales y sociales de los estudiantes y proporcionar a los estudiantes un conjunto equilibrado de capacidades cognitivas, sociales y emocionales para adaptarse al mundo exigente, cambiante e impredecible de hoy

En ese sentido la plana docente es una de las piezas clave dentro de la institución educativa, porque de ellos depende la gestión del aprendizaje de toda la población estudiantil, por el cual es requisito que todos los docentes permanezcan en constante capacitación en su enseñanza, y para ello se requiere del trabajo colegiado para que puedan compartir experiencias, vivencias y solucionar consensuadamente los retos y dificultades o limitaciones que se presenten para mejorar su desempeño aprendiendo colegiada y colaborativamente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

La investigación ha sido de tipo aplicada, porque está orientado a resolver un problema en específico que viene a ser el trabajo colegiado, habida cuenta de que el aislamiento del docente limita el acceso a nuevas mejoras, nuevas estrategias y soluciones para la calidad educativa y el aprendizaje en aula de los estudiantes, es por ello que a través del trabajo colegiado se logra el mejoramiento de la labor docente. Como lo sostiene Carrasco (2013) se denomina aplicada porque “se realiza con la finalidad de producir cambios en la sociedad, se encamina a resolver la situación problemática utilizando las bases teóricas ya existentes” (p. 49) En ese sentido al obtener los resultados permite tener conclusiones importantes que servirán para poner en conocimiento a las autoridades, aquellas carencias, debilidades y fortalezas que presentan las instituciones educativas.

El presente estudio se caracteriza por ser de enfoque cuantitativo porque se recoge información, es decir toda la data para verificar si las hipótesis correlacionales son válidas o no haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial. Como lo define Aceituno (2020) la praxis cuantitativa “se efectúa tomando en cuenta los niveles de medición y permiten desprender las hipótesis, así como también la operacionalización permitirá realizar las pruebas de correlación apoyado en los procesos estadísticos” (p. 49). En este caso se utilizó el enfoque cuantitativo, porque se aplicaron los dos cuestionarios de la variable liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente a una determinada población y con el uso del programa SPSS se determinó el estadístico de correlación para verificar la existencia de correlación entre las variables.

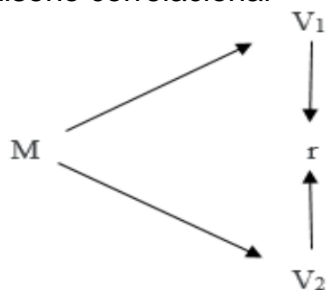
Es de nivel correlacional porque permite determinar si las variables se relacionan o no se relacionan probando la hipótesis general y específicas. Como lo sostiene Aceituno (2020) el alcance correlacional “tiene por propósito conocer el grado de relación entre dos o más variables en un determinado contexto. Los estudios correlacionales permiten medir cada variable por separado y luego se

cuantifican y analizan para su vinculación” (p.21). Su aplicación está enfocada en determinar el grado de relación, es decir si la correlación entre ambas variables es altas o débiles, ya que haciendo la revisión de literatura se consensuó que uno de los factores determinantes del trabajo colegiado docente se debe al liderazgo pedagógico directivo, por lo cual se obtendrá con la prueba de hipótesis correlacional.

Diseño de investigación

El diseño usado para esta investigación es no experimental de corte transversal. No experimental porque las variables de estudio son analizadas y observadas tal como se presentan en el contexto real; de igual modo es transversal porque el desarrollo del trabajo se efectuó en el año 2021. Cabe resaltar que Aceituno, Silva y Cruz (2020) mencionan que en estudios correlacionales se emplea el diseño no experimental puesto que no manipulamos las variables de estudio y dentro de este diseño se tiene como diseño específico el transversal que se caracteriza por intervenir en las unidades de análisis en un solo tiempo u oportunidad. Es así que su aplicación permite obtener resultados en base al contexto actual y analizarlos u observarlos sin realizar estímulos o efectos en una de las variables.

Esquema diseño correlacional



Dónde:

M = Muestra

V1= Liderazgo pedagógico directivo

V2 = Trabajo colegiado docente

r = relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo pedagógico directivo

Definición conceptual

El liderazgo pedagógico directivo según Leithwood citado por Gajardo y Ulloa (2016) se define como “el rol crítico que ponen en práctica los líderes para crear y mantener un foco en el aprendizaje que aborda a todas las instituciones educativas, no solo a los estudiantes, sino también a los docentes y al equipo en general” (p. 7).

Definición operacional

El liderazgo pedagógico directivo se ha dimensionado en base al modelo de Leithwood y Riehl en el año 2009 citado por Gajardo y Ulloa (2016) quienes dimensionan en 3 componentes: Establecimiento de dirección, rediseño de la organización y capacidad de gestión.

Variable 2: Trabajo colegiado docente

Definición conceptual

Romero y Ramírez (2006) definen el trabajo colegiado como un medio que permite el trabajo en equipo capaz de efectuar el diálogo, compartir experiencias, resolver conflictos en torno a los asuntos o metas comunes. A través de este ambiente se busca conocer nuevas estrategias y dinámicas para intercambiar actividades de la formación del profesorado.

Definición operacional

El trabajo colegiado docente según Romero y Ramírez (2006) se ha dimensionado en base a cuatro componentes: dimensión personal, institucional, didáctica y social

3.3 Población, muestra y muestreo

La población se ha conformado por 304 docentes pues comparten las características comunes de laborar en instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Abancay. Hernández, Fernández, y Baptista (2014) definen

que la población es “el conjunto de elementos que comparten ciertas propiedades en común” (p. 174).

En cuanto a la muestra se consideró a 50 docentes nombrados o contratados de cuatro instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Abancay, que laboran en aula, cercanas geográficamente y con características similares requeridas para la investigación.

Se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, así como lo mencionó Hernández y Mendoza (2018) este tipo de muestra es a criterio del investigador ya que permite la toma de datos con facilidad, ahorro de tiempo y dinero. Por ello, los docentes de las instituciones educativas seleccionadas fueron de un entorno cercano, con características afines para obtener los datos, que no ocasionaron gastos excesivos y que facilitó el proceso de la investigación.

Criterios de inclusión.

Se incluyó a todos los docentes de aula del nivel primario, de instituciones educativas públicas del distrito de Abancay. Pueden ser nombrados o contratados pero que laboran en aula y en las cuatro instituciones educativas de la muestra durante el presente año escolar 2021.

Criterios de exclusión:

Quedaron excluidos quienes no cumplían con los criterios establecidos.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para el trabajo de campo, se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, que según Gallardo (2017) permite conseguir información de un colectivo representativo de la población, utilizando procedimientos generalizados para que a cada unidad de análisis se realicen las mismas preguntas.

Para las variables liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado se aplicó como instrumento el cuestionario de preguntas en base a la teoría de las mismas. Según Gallardo (2017) el cuestionario es un conjunto de preguntas estructuradas de manera coherente que tiene por finalidad recoger información relacionada a los objetivos de la investigación.

Es así que los cuestionarios de ambas variables presentan la siguiente Baremación:

Tabla 1

Baremación de variables y dimensiones

VARIABLES /Dimensiones	Malo	Regular	Bueno
Liderazgo pedagógico directivo	18 – 41	42 – 65	66 - 90
Establecer direcciones	5 – 11	12 – 18	19 - 25
Rediseñar la organización	6 – 13	14 – 21	22 - 30
Capacidad de gestión	7 – 15	16 – 25	26 - 35
Trabajo colegiado docente	18 – 41	42 – 65	66 - 90
Dimensión personal	6 – 13	14 – 21	22 - 30
Dimensión institucional	4 – 9	10 – 15	16 - 20
Dimensión didáctica	4 – 9	10 – 15	16 - 20
Dimensión social	4 – 9	10 – 15	16 - 20

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos han sido validados mediante criterio de expertos, para este estudio se consideró cinco expertos profesionales en docencia con grado de Magíster o Doctor. Así mismo se realizó la validación de contenido, para lo cual se empleó la prueba de V de Aiken.

Para hallar la confiabilidad del instrumento se realizó la prueba piloto con una muestra de 20 docentes y luego se procedió a utilizar el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach el cual se obtuvo los resultados que se muestran en las tablas 1 y 2, los cuáles garantizan la aplicabilidad de los instrumentos propuestos:

Tabla 2

Confiabilidad de la variable liderazgo pedagógico directivo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	18

Tabla 3

Confiabilidad de la variable trabajo colegiado docente.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,730	18

3.5 Procedimientos

Primero se procedió a revisar la teoría acerca de las variables de estudio para poder identificar las definiciones conceptuales, operacionales y en base a ello las dimensiones e indicadores.

Luego se procedió a validar los instrumentos para realizar el trabajo de campo, previo a ello se hizo una prueba piloto para determinar el grado de confiabilidad, después se tomó dos semanas en aplicar las encuestas y

recolectarlas. Para el desarrollo de la encuesta se usó la escala de Likert, donde los investigados respondieron cada afirmación o juicio con escala de respuestas siendo Siempre=5; casi siempre=4; a veces=3; casi nunca=2 y nunca=1. A todos los docentes de la muestra se les aplicó los cuestionarios por medio de un formulario virtual previo permiso y sensibilización del caso, debido a la coyuntura de la pandemia en que los docentes estaban realizando trabajo remoto. Una vez recolectado las respuestas de todos los docentes se procesó la información en la Hoja Excel y finalmente en el programa SPSS.

Los resultados que se obtuvieron fueron descriptivos e inferenciales lo que permitió identificar los hallazgos más importantes y hacer una comparación con la literatura existente. Finalmente permitió hacer las respectivas recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar los datos se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial. En el caso de la estadística descriptiva Matos, Contreras y Olaya (2020) indican que este tipo de estadística permite recolectar y organizar información sobre las características de las unidades de análisis observadas, extrayendo de esa manera conclusiones verídicas únicamente para el total de la muestra. En ese sentido se realizó la distribución de frecuencias, para lo cual se utilizó tablas con sus respectivos porcentajes, una vez obtenida se procedió a interpretar los resultados y hacer un análisis de las mismas.

Se efectuó la estadística inferencial ya que para Millones, Barreno, Vásquez y Castillo (2018) esta se encarga de analizar e interpretar los datos a partir de una muestra representativa, lo que permite tomar decisiones sobre una o más variables de estudio, esta estadística hace uso de la probabilidad para analizar los datos respectivos.

Esta estadística ha permitido determinar el grado de relación entre las variables, vale decir que permitió probar las hipótesis de la investigación. Previamente se realizó la prueba de normalidad, para determinar si la variable dependiente posee distribución normal o no normal, si la distribución es normal

($p > 0,05$) se emplea el estadístico paramétrico de correlación r de Pearson; en el caso que la distribución sea no normal ($p < 0,05$) se aplica el estadístico no paramétrico que vendría ser rho de Spearman.

En ese sentido la prueba de normalidad resultó ser normal, por lo tanto, se consideró la prueba paramétrica de correlación r de Pearson.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se respetó los derechos de autor al citarlos y referenciarlos según las normas APA. Así mismo, por medio de un documento se solicitó los permisos respectivos a los directores para aplicar los instrumentos de investigación.

Se consideró el principio ético de beneficencia, puesto que esta tesis otorgará información sobre los resultados obtenidos a las instituciones educativas sobre las variables estudiadas. Se consideró la autonomía en la participación sin coacción de los docentes encuestados, guardándose absoluta confidencialidad de los datos proporcionados por los participantes. Se trabajó con honestidad y objetividad evitando la manipulación de resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

4.1 Validación de instrumentos

La validación de instrumentos utilizando la V de Aiken fue realizada en base a las valoraciones que hicieron 5 expertos a los instrumentos de las variables liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente cuyos resultados se muestran a continuación: Para la variable Liderazgo pedagógico directivo, se tiene que para las dimensiones establecimiento de direcciones y capacidad de gestión el valor de la V de Aiken es igual a 1, en tanto que para la dimensión rediseñar la organización su valor es de 0,97, lo que en promedio resulta para el criterio pertinencia un valor igual a 0,989.

En lo que respecta al criterio de relevancia, las dimensiones establecimiento de direcciones y capacidad de gestión presentan una valoración igual a 1, en tanto que la dimensión rediseñar la organización presenta un valor de 0,97, el criterio de relevancia presenta un valor igual a 0,989: En el criterio de claridad se percibe que el establecimiento de direcciones presenta un valor de 1, mientras que las dimensiones rediseñar la organización y capacidad de gestión presentan un valor de 0,97 y 0,91, el cual se tiene en dicho criterio un valor de 0,960. Finalmente, la variable liderazgo pedagógico directivo posee una validación al 0,979 vale decir al 97,9%.

Tabla 4

Validación de juicio de expertos de la variable liderazgo pedagógico directivo

Variable	Criterios	Dimensiones	V de Aiken		
			Por dimensiones	Por criterios	Por variables
Liderazgo pedagógico directivo	Pertinencia	Establecimiento de direcciones	1.00	0.989	0.979
		Rediseñar la organización	0.97		
		Capacidad de gestión	1.00		
	Relevancia	Establecimiento de direcciones	1.00	0.989	
		Rediseñar la organización	0.97		
		Capacidad de gestión	1.00		
	Claridad	Establecimiento de direcciones	1.00	0.960	
		Rediseñar la organización	0.97		
		Capacidad de gestión	0.91		

Haciendo uso de la validación V de Aiken se precisa que para la variable Trabajo colegiado docente las dimensiones: institucional, didáctica y social poseen una valoración igual a 1, la dimensión personal posee una valoración igual a 0,97 lo que en promedio resulta para el criterio pertinencia un valor igual a 0,9917 (99,20%); En lo que concierne al criterio de Relevancia las dimensiones institucional, didáctica y social presentan una valoración igual a 1; mientras que la dimensión personal posee una valoración igual a 0,93; por lo que se evidencia una validación de 0,9833 (98,33%) en el criterio relevancia. En el criterio de claridad, las dimensiones didáctica y social poseen un valor igual a 1; mientras que la dimensión institucional presenta un valor igual a 0,93; por lo tanto, el criterio de calidad posee una validación al 0,9583 (95,83%). Finalmente se evidencia la validación a nivel global, siendo este un valor de 0,978 (97,8%).

Tabla 5

Validación de juicio de expertos de la variable trabajo colegiado docente

Variable	Criterios	Dimensiones	V de Aiken		
			Según dimensiones	Según criterios	Según variables
Trabajo colegiado docente	Pertinencia	Dimensión personal	0.97	0.9917	0.978
		Dimensión institucional	1		
		Dimensión didáctica	1		
		Dimensión social	1		
	Relevancia	Dimensión personal	0.93	0.9833	
		Dimensión institucional	1		
		Dimensión didáctica	1		
		Dimensión social	1		
	Claridad	Dimensión personal	0.93	0.9583	
		Dimensión institucional	0.90		
		Dimensión didáctica	1		
		Dimensión social	1		

4.2 Resultados descriptivos

Como se aprecia en la Tabla 6, el 90 % de los encuestados indican que la dimensión establecimiento de direcciones en las instituciones educativas es regular; asimismo, el 10% de los encuestados mencionan que es bueno. Ello quiere decir que las instituciones del distrito de Abancay tienen ciertas carencias respecto a la manera de estructurar la dirección para alcanzar los objetivos, por lo tanto, se le debe dar mayor énfasis, desde una correcta planificación, orientación y ejecución en el trabajo que se realiza en la institución y de esa manera lograr transformaciones en la preparación docente para concebir un proceso docente educativo de mayor calidad.

Tabla 6

Establecimiento de direcciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	5	10	10	10
Regular	45	90	90	100
Total	50	100	100	

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

La Tabla 7 permite evidenciar que el 84% de los encuestados indican que la dimensión rediseñar la organización es regular en las instituciones educativas, seguido del 16% que mencionan como buena dicha dimensión. Estos resultados indican que en las instituciones educativas del distrito de Abancay existen deficiencias en el proceso de transformación para crear una nueva estructura organizacional, es por ello que la contribución que hacen las escuelas para el aprendizaje de los estudiantes depende mucho de las capacidades y motivaciones del directivo y su equipo profesional por lo que es importante que el líder educativo efectúe acciones que fortalezcan la cultura profesional de la institución, potencializar las relaciones productivas con la familia, así como con la comunidad.

Tabla 7

Rediseñar la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	8	16	16	16
Regular	42	84	84	100
Total	50	100	100	

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

Según la Tabla 8 se evidencia que el 88% de los encuestados indican que la capacidad de gestión en las instituciones educativas es regular, seguido del 12% que mencionan como bueno, la dimensión capacidad de gestión. Los resultados indican que las instituciones educativas del distrito de Abancay presentan ciertas falencias en la capacidad de gestionar. En el ámbito educativo frecuentemente la gestión es un tema empleado, pero en su mayoría sin la precisión del caso y en ocasiones con sentidos contrapuestos, se sabe que el director es fundamental para conducir, dirigir, orientar y hacer respetar los acuerdos, sin embargo, un liderazgo regular llevaría en un futuro a caer en el desorden o conflicto cuando la conducción no se efectúa de manera clara.

Tabla 8

Capacidad de gestión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	6	12	12	12
Regular	44	88	88	100
Total	50	100	100	

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

Como se observa en la Tabla 9, el 86% de los encuestados indicaron que el liderazgo pedagógico directivo es regular; seguido del 14% que mencionan como bueno el liderazgo pedagógico directivo. Estos resultados hacen notar que en las instituciones educativas del distrito de Abancay el liderazgo pedagógico directivo es mayormente regular, no se cumple en su totalidad, la labor directiva no está generando cambios significativos con una gestión direccionando la labor en lo pedagógico. El líder directivo no está creando adecuadamente las condiciones que favorezcan el logro de aprendizajes por parte de los estudiantes, así como brindar orientaciones a los docentes sobre los procesos pedagógicos con la finalidad de mejorar la calidad educativa, tampoco en todas las escuelas se brinda un acompañamiento colegiado y reflexivo a sus pares para la mejora de la enseñanza y su autonomía.

Tabla 9

Liderazgo Pedagógico Directivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	7	14	14	14
Regular	43	86	86	100
Total	50	100	100	

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

Como se observa en la Tabla 10, el 88% de los encuestados indican que la dimensión personal es regular; seguido del 12% de encuestados que mencionaron como buena la dimensión personal. Esto nos indica que, dentro del trabajo colegiado en las instituciones educativas del distrito de Abancay, la dimensión personal aún presenta deficiencias, es así que es importante dar una mirada y conocer la propia historia personal del docente, su experiencia profesional, su vida cotidiana, su vocación, motivación y satisfacción actual, así como sus proyecciones a futuro para entender las cualidades, pero también las dificultades que presenta para fortalecerlas trabajando colegiadamente

Tabla 10

Dimensión personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	6	12	12	12
Regular	44	88	88	100
Total	50	100	100	

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

Los resultados de la Tabla 11 permite observar que la dimensión institucional según los encuestados es regular en un 78%; seguido del 22% de encuestados que manifestaron como buena dicha dimensión. Esto indica que las instituciones educativas del distrito de Abancay aún presentan deficiencias en el aspecto institucional, es por ello que las instituciones educativas son una construcción cultural, el lugar más importante de socialización profesional, puesto que aprendemos saberes, tradiciones, costumbres, entre otros que permiten desplegar la labor del docente.

Tabla 11

Dimensión institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	11	22	22	22
Regular	39	78	78	100
Total	50	100	100	

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

Los resultados de la Tabla 12 permite observar que en la dimensión didáctica los encuestados manifestaron que es regular en un 66%; mientras que el 34% de los encuestados indicaron que dicha dimensión se encuentra en la categoría de bueno. Estos resultados indican que la dimensión didáctica en las instituciones educativas del distrito de Abancay presenta algunas falencias, por lo tanto, el docente no potencializa al máximo la didáctica dentro de la institución. En ese sentido la función del docente en este siglo XXI, ya no es el de transmitir, sino de facilitar el aprendizaje, donde los estudiantes puedan construir conocimientos, si analizamos la situación es necesario reflexionar sobre los métodos de enseñanza que se utilizan, la manera en cómo se organiza el trabajo con los estudiantes, el grado de conocimiento que poseen, los modos de enfrentar problemas y la evaluación del aprendizaje, entre otros.

Tabla 12

Dimensión didáctica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	17	34	34	34
Regular	33	66	66	100
Total	50	100	100	

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

Los resultados de la Tabla 13 permite evidenciar que el 86% de encuestados sostuvieron que la dimensión social es regular; asimismo el 14% indica que la dimensión social es buena. Del análisis de esta dimensión se observa que en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay no llega a ser bueno en su totalidad, por lo tanto, se necesita reflexionar sobre los valores y conductas, los valores personales relacionados con la profesión docente y analizar como la propia práctica da cuenta de esos valores desde diferentes ámbitos, asimismo reflexionar la vida diaria en las instituciones educativas.

Tabla 13

Dimensión social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	7	14	14	14
Regular	43	86	86	100
Total	50	100	100	

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

Como se observa en la Tabla 14, el trabajo colegiado docente según los encuestados es regular en un 92%, seguido del 8% que manifiestan como bueno dicha dimensión. Los resultados permiten analizar que las instituciones educativas del distrito de Abancay aún tienen deficiencias en cuanto al trabajo colegiado, sin embargo cabe resaltar que es vital en la formación de docente puesto que tiene un impacto favorable en su práctica docente, así como en la buena gestión; sin embargo, en las instituciones educativas del distrito de Abancay se está realizando de forma regular dependiendo mucho de la disposición de los docentes y la voluntad para participar de las reuniones del trabajo colegiado.

Tabla 14

Trabajo colegiado docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	4	8	8	8
Regular	46	92	92	100
Total	50	100	100	

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

4.3 Resultados inferenciales

Para efectuar los resultados inferenciales, donde se prueban las hipótesis tanto general como las específicas, se ha realizado la prueba de normalidad a la variable de interés para determinar el estadístico de correlación, como lo sostiene Flores y Flores (2021) la prueba Kolmogorov Smirnov es una prueba de bondad que sirve para determinar la normalidad de una muestra representativa y se aplica para contrastar hipótesis de una investigación.

Como se aprecia en la Tabla 15, la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para muestras (>30) presenta una significancia ($p > 0,05$) por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y hacemos uso del estadístico paramétrico, en este caso el estadístico de correlación r de Pearson.

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colegiado docente	,111	50	,171

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

Prueba de hipótesis general

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Ho : No existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Ha : Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

El nivel de confianza utilizado ha sido al 95%, con una significancia igual a 0,05. Así mismo se ha empleado el estadístico de correlación r de Pearson, como se muestra en la siguiente Tabla.

Los resultados de la Tabla 16 permite observar que existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo pedagógico directivo y el trabajo colegiado docente, con un coeficiente de correlación $r = 0,603$ y una significancia $p < 0,05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Tabla 16

Correlación entre liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente

		Liderazgo pedagógico directivo	Trabajo colegiado docente
Liderazgo pedagógico directivo	Correlación de Pearson	1	,603**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Trabajo colegiado docente	Correlación de Pearson	,603**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

Prueba de hipótesis específica 1

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Ho : No existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Ha : Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

El nivel de confianza utilizado ha sido al 95%, con una significancia igual a 0,05. Así mismo se ha empleado el estadístico de correlación r de Pearson, como se muestra en la siguiente Tabla.

Como se aprecia en la Tabla 17 los resultados permiten evidenciar que no existe correlación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal de la variable trabajo colegiado docente, siendo el coeficiente de correlación $r = 0,435$ con una significancia ($p < 0,05$) por lo que se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula y rechazar la alterna, concluyendo que: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Tabla 17

Correlación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal

		Liderazgo pedagógico directivo	Dimensión personal
Liderazgo pedagógico directivo	Correlación de Pearson	1	,435
	Sig. (bilateral)		,025
	N	50	50
Dimensión personal	Correlación de Pearson	,435	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	50	50

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

Prueba de hipótesis específica 2.

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, año 2021.

Ho : No existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Ha : Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

El nivel de confianza utilizado ha sido al 95%, con una significancia igual a 0,05. Así mismo se ha empleado el estadístico de correlación r de Pearson, como se muestra en la siguiente Tabla.

De acuerdo al análisis estadístico se observa en la Tabla 18 que existe una relación positiva moderada entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional con una correlación $r = 0,650$ y una significancia de ($p < 0,05$) por lo cual se concluye: lo siguiente: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Tabla 18

Correlación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional

		Liderazgo pedagógico directivo	Dimensión institucional
Liderazgo pedagógico directivo	Correlación de Pearson	1	,650**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Dimensión institucional	Correlación de Pearson	,650**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

Prueba de hipótesis específica 3.

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Ho : No existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Ha : Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

El nivel de confianza utilizado ha sido al 95%, con una significancia igual a 0,05. Así mismo se ha empleado el estadístico de correlación r de Pearson, como se muestra en la siguiente Tabla.

En la Tabla 19 se observa que existe relación positiva débil entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica con una correlación de $r = 0,369$ y una significancia de ($p < 0,05$) por lo tanto se concluye que: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Tabla 19

Correlación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica

		Liderazgo pedagógico directivo	Dimensión didáctica
Liderazgo pedagógico directivo	Correlación de Pearson	1	,369**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	50	50
Dimensión didáctica	Correlación de Pearson	,369**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	50	50

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

Prueba de hipótesis específica 4.

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Ho : No existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Ha : Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

El nivel de confianza utilizado ha sido al 95%, con una significancia igual a 0,05. Así mismo se ha empleado el estadístico de correlación r de Pearson, como se muestra en la siguiente Tabla.

Como se evidencia en la Tabla 20, existe una correlación positiva entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social, donde la correlación es $r = 0,584$ y la significancia de ($p < 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021.

Tabla 20

Correlación entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social

		Liderazgo pedagógico directivo	Dimensión social
Liderazgo pedagógico directivo	Correlación de Pearson	1	,584**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Dimensión social	Correlación de Pearson	,584**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Fuente: Elaborado por la tesista en base a los datos obtenidos.

V. DISCUSIÓN

Cabe resaltar que la sección de discusión es la parte más importante de todo trabajo de investigación, como lo menciona Aceituno, Alosilla e Isela (2021) el objetivo de este capítulo es interpretar los resultados y tomar en cuenta la importancia de los mismos; para luego relacionarlo con los conocimientos existentes, vale decir, hacer la comparación crítica con las investigaciones previas y aterrizar en una o más conclusiones.

En este capítulo, considerando el objetivo de la investigación se presentan los hallazgos más relevantes del presente estudio. De acuerdo a la hipótesis general se tiene que existe una relación significativa entre liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Donde se precisa una correlación $r = 0,603$; puesto que el liderazgo pedagógico directivo es regular en un 86% y en lo que respecta a la variable trabajo colegiado docente el 92% indica que es regular. Es así que se ha tomado en cuenta a Fano (2020) quien mencionó que el 66% de los encuestados indican que el trabajo colegiado se encuentra en el nivel medio; seguido de 27% que muestra un nivel bajo y finalmente el 12% presenta un nivel alto; en ese sentido el trabajo colegiado mejora el desempeño docente por lo tanto existe una relación significativa, así como lo mencionó el autor, presenta, un r de Pearson al 0,932. Por otra parte, los autores Antonio y Herrera (2019) concluyeron que el liderazgo pedagógico de los directivos posee una aceptación muy buena, sin embargo, existen algunas limitaciones que deben ser manejados a través de nuevas destrezas para llegar a la efectividad y eficacia de un buen liderazgo pedagógico y de esa manera mejorar el aprendizaje estudiantil. A diferencia de lo mencionado Castillo (2018) evidenció que el trabajo colegiado es alto en un 48.5%; y por ende existe un buen desempeño docente (78.8%), por lo tanto, el trabajo colegiado está relacionado con el desempeño docente, ya que, si ponen en práctica sus competencias, su vocación con optimismo para el bienestar de la comunidad estudiantil, su desempeño será excelente.

En lo que respecta a la primera hipótesis específica se afirma que existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021; obteniéndose un valor $r = 0,435$; los resultados han permitido evidenciar que la dimensión personal se encuentra en la categoría regular con un 88% claro está que todavía existen deficiencias que impiden potencializar al máximo las competencias de los docentes, como lo sustenta Cruz, Piñón y Toledo (2019) los retos que se deben plasmar en el corto y largo plazo es rediseñar las metas, promover el liderazgo, integrar la disciplina, hacer un cambio respecto a las actitudes, así también rediseñar el perfil de la formación docente, en definitiva, se requiere de una cultura institucional que fortalezca el trabajo colaborativo del docente para contribuir a las necesidades de los tiempos actuales. En base a lo mencionado esta investigación es relevante porque hace mención en que el trabajo colegiado es una oportunidad para alcanzar el liderazgo docente y el compromiso sostenido con la institución vinculadas al aprendizaje del estudiante.

Según la hipótesis específica 2 se tiene que existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021; lo cual se tiene una correlación igual a 0,650. Se precisa que la variable liderazgo pedagógico directivo es regular en un 86% y la dimensión institucional se encuentra en la categoría regular en un 78%; es así que tomando en cuenta a Quintero y Romero (2017) quienes hacen énfasis en implementar acciones que permitan el avance en la calidad formativa y el desempeño de los profesores en un futuro; impulsando también una escuela normalista que trascienda las aulas académicas enfocándose en la praxis de la enseñanza. Las escuelas deben ir enfocadas a las actividades del colegiado docente, vale decir realizar organizadamente actividades específicas e indispensables en las comisiones encomendadas donde se trabaje dentro del marco del diálogo, el compromiso, la empatía y el respeto de lo que piensa uno con el otro.

Por otra parte, la hipótesis específica 3 evidencia que existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica

en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021; obteniéndose una correlación $r = 0,369$; en cuanto a la dimensión didáctica del trabajo colegiado el 66% indican que es regular por lo tanto es fundamental hacer una reflexión sobre los métodos de enseñanza que se utilizan, la manera en cómo se organiza el trabajo con los estudiantes, el grado de conocimiento que poseen, los modos de enfrentar problemas y la evaluación del aprendizaje, entre otros. En ese sentido se tomó en cuenta a Rosas (2016) quien manifestó que el 9% de encuestados indican como regular el liderazgo pedagógico directivo; seguido del 24% que tienen una buena percepción. En ese sentido se concluyó que, si el director estimula la comunicación, así como la supervisión constante del docente en cuanto a práctica educativa, se verá reflejado en el aprendizaje del estudiante, por lo tanto, se afirma que el liderazgo pedagógico directivo influye en el aprendizaje del estudiante mediante el desempeño del docente, es por ello que el líder pedagógico debe mantener una comunicación eficaz y hacer seguimiento al personal docente de manera consecutiva para la mejora de su práctica pedagógica en aula. No obstante Ortega (2021) mencionó que el diagnóstico, la planeación, instrumentación, evaluación y mejora continua del docente se encuentran relacionados significativamente con la calidad educativa.

Finalmente, de acuerdo a la hipótesis específica 4 se tiene que existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Obteniéndose un valor r de Pearson igual a 0,584; donde la dimensión social se encuentra en la categoría regular con un 86%, lo cual es necesario hacer énfasis en los valores y conductas, los valores personales relacionados con la profesión docente y analizar como la propia práctica da cuenta de esos valores desde diferentes ámbitos, asimismo reflexionar la vida diaria en las instituciones educativas. Como lo manifestaron Rivera y Aparicio (2020) las estrategias que promueven la colaboración y solución conjunta de problemas son una práctica que conlleva hacia la mejora profesional y capacitación para el ejercicio del liderazgo en una institución escolar. Para ello se debe construir una sociedad con objetivos comunes que permitan ejercer actividades múltiples de liderazgo; esta investigación

es importante, habida cuenta que el liderazgo pedagógico promueve el desarrollo profesional del docente generando espacios de reflexión y retroalimentación entre ellos para potencializar sus habilidades profesionales, en ese sentido, un buen liderazgo pedagógico permite un adecuado trabajo colegiado entre docentes.

Las limitaciones que presentó este estudio fueron los antecedentes de estudio, puesto que no se han encontrado en su totalidad antecedentes con el mismo nivel, enfoque y diseño de investigación. La muestra de estudio fue reducida a un muestreo por conveniencia, puesto que por motivos de la pandemia Covid 19, no se pudo aplicar una muestra más extensa. Finalmente, las encuestas se vieron limitadas a ser aplicadas virtualmente, para lo cual se empleó el formulario google encuestas.

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo pedagógico directivo es regular en un 88% y la variable trabajo colegiado docente es regular en un 92% por lo tanto, existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Con un coeficiente de correlación $r = 0,603$ y una significancia $p < 0,05$.
2. Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Puesto que el coeficiente de correlación muestra un valor de $0,435$ y la significancia fue $p < 0,05$.
3. Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Donde el valor del estadístico de correlación fue de $0,650$ y presentó una significancia de $(p < 0,05)$
4. Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Con un coeficiente de correlación $r = 0,369$ y una significancia $(p < 0,05)$
5. Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021. Con un valor de coeficiente $r = 0,584$ y una significancia de $(p < 0,05)$.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al líder pedagógico directivo implementar el trabajo colegiado para mejorar la práctica pedagógica del docente, en el sentido de que puedan desarrollarse jornadas laborales que permitan fortalecer la profesión del docente, mejorar sus capacidades y habilidades con la finalidad de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.
2. También es necesario que el líder pedagógico identifique aquellas carencias del docente dentro del trabajo colegiado, aquellas limitaciones tanto en la práctica docente como en sus conocimientos disciplinares que impiden el logro de aprendizajes, por lo tanto, se debe promover una actitud de cooperación, trabajo en equipo donde se lleve a reflexionar temas vinculados a las necesidades requeridas.
3. A nivel institucional se debe establecer una ruta de trabajo con una secuencia lógica clara y ordenada, identificar las fortalezas y debilidades de cada docente, hacer un plan de seguimiento sobre los avances logrados y verificar el cumplimiento de las responsabilidades de los docentes.
4. A nivel didáctico se recomienda al líder directivo organizar talleres de sesiones de enseñanza y aprendizaje, fortalecer las estrategias metodológicas de enseñanza y realizar el acompañamiento y monitoreo al docente de manera continua.
5. A nivel social se recomienda involucrar a las familias, directivos y docentes para tener un panorama más amplio de la realidad y de esa manera pueda aplicar una pedagogía adecuada y mejorar su labor docente.

REFERENCIAS

- Abel, M. (2016). *Why Pedagogical Leadership?* At National Louis University. Wheeling: McCormick Center for Early Childhood Leadership. <https://mccormickcenter.nl.edu/library/why-pedagogical-leadership/>
- Aceituno, C. (2020). *Trucos y secretos de la praxis cuantitativa*. Cusco: Recursos para la Investigación. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12390/2209>
- Aceituno, C., Alosilla, W., y Moscoso, I. (2021). *Discusión de Resultados*. Cusco: Recursos para la Investigación.
- Aceituno, C., Silva, R., y Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Cusco: Recursos para la Investigación. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12390/2179>
- Ali, I., y Abdalla, M. (2017). Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership: Definitions and General concepts. *Journal of Medicine*, 3(12), 326-329. <https://doi.org/10.21276/sasjm.2017.3.12.2>
- Antonio, M., y Herrera, A. (2019). El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los docentes. *Gestion I+D*, 4(2), 31- 46. <https://doi.org/file:///C:/Users/USER/Downloads/16996-144814486753-2-PB.pdf>
- Arce, S. (2018). *Trabajo Académico para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ayllón. (2018). *Trabajo colegiado para mejorar la competencia actúa y piensa matemáticamente en situaciones de cantidad en la I. E. Micaela Bastidas*. Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de Postgrado, Lima. <http://repositorio.usil.edu.pe>
- Bakieva, M., Jornet, J., y González, J. (2019). Evidence of Internal Validity of an Instrument to Evaluate. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21(14), 1-12. <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e14.2127>
- Balyer, A., y Ozcan, K. (2020). Teachers' perceptions on their awareness of social roles and efforts to perform these roles . *South African Journal of Education*, 40(2), 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.15700/saje.v40n2a1723>
- Becerra, A., y Hernández, F. (2018). Experiencia de trabajo colegiado en ciencias básicas en la Universidad Politécnica de Querétaro. *Revista de Pedagogía Crítica*, 2(5), 27-33. https://doi.org/https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Pedagogia_Critica/vol2num5/Revista_de_Pedagog%c3%ada_Critica_V2_N5_4.pdf

- Carrasco, S. (2013). *Mètodología de la investigacion cientifica*. Lima: San Marcos.
- 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 - 2018*. Título de Segunda Especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Ciencias de la Educación , Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7658/EDScaquca1.pdf?sequence=1>
- Cibulskaitė, N. (2016). The Development of Didactic Competence of Pre-service Mathematics Teachers Through Teaching Practice at School. *Future Academy*, 759-774.
https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/46/1369/article_46_1369_pdf_100
- Contreras, T. (2016). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Crevani, L. (2018). Is there leadership in a fluid world? Exploring the ongoing production of direction in organising. *Leadership*, 14(1), 83-109.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1742715015616667>
- Cruz, N., Piñón, E., y Toledo, S. (2019). Trabajo Colegiado. Una Posibilidad de Fortalecimiento Académico en la ENEP. *Revista de Ciencias de la Educación Académicus*, 1(15), 52-57.
<https://doi.org/http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2020/04/6>.
- Datnow, A., y Hubbard, L. (2015). Teachers' use of assessment data to inform instruction: lessons from the past and prospects for the future. *Teachers Coll. Rec.*, 117(4), 1-26.
- Dias, L., y Severo, J. (2020). The didactic planning in the performance of pedagogues from the Service of Coexistence and Strengthening of Bonds in João Pessoa-PB. *Educação y Formação*, 5(4), 133-149.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25053/redufor.v5i14mai/ago.1571in>
- Evaluaciones Censales de los Estudiantes. (2018). *Resultados 2018. Evaluación de logros de aprendizaje*. Ministerio de Educación .
- Fano, S. (2020). *El trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Catalina San Román de Juliaca, 2019*. Tesis profesional, Universidad San Agustín de Arequipa, Ciencias de la Educación, Arequipa.
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/12751>

- Flores, C., y Flores, K. (2021). Tests to verify the normality of data in prouction processes: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk and Kolmogorov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83--106.
<https://doi.org/https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas>
- Gajardo, J., y Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Universidad de Concepción, Área de Desarrollo de capacidades de liderazgo dentro de Escuelas y Liceos. Chile: Lideres Educativos.
<https://www.lidereseducativos.cl/recursos/liderazgo-pedagogico-conceptos-y-tensiones/>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactiv*. Universidad Continental.
<https://doi.org/http://repositorio.continental.edu.pe/>
- Hernández, L. (2009). *El trabajo colegiado, como estrategia para el desarrollo de actividades escolares*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: MgGrawHill.
- Ligozat, F., y Almqvist, J. (2018). Conceptual frameworks in didactics – learning and teaching: Trends, evolutions and comparative challenges. *European Educational Research Journal*, 17(1), 3-16.
<https://doi.org/10.1177/1474904117746720>
- Lynch, R., Asavisanu, P., Rungrojngarmcharoen, y Ye, Y. (2020). Educational Management. *xford Research Encyclopedia of Education*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.701>
- Matos, F., Contreras, F., y Olaya, J. (2020). *Estadística descriptiva y probabilidad para las Ciencias de la Información con el uso de SPSS*. Asociación de Bibliotecólogos del Perú. <https://archive.org/>
- Maureira, Ó. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. *Revista Educación*, 42(1), 1-33.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42il.22115>
- Meador, D. (26 de August de 2020). *Transform Your School with Collaborative Decision Making*. <https://www.thoughtco.com/transforming-your-school-collaborative-decision-making-4063907>
- Mejía, C. (2021). *Poco o nulo trabajo colegiado durante la pandemia, afectaciones académicas y administrativas*. México: UNIABI.

<https://revista.universidadabierta.edu.mx/2021/06/30/poco-o-nulo-trabajo-colegiado-durante-la-pandemia-afectaciones-academicas-y-administrativas/>

- Meyer, F., y Bendikson, L. (2021). Pedagogical Leadership. *Education*.
<https://doi.org/10.1093/OBO/9780199756810-0286>
- Millones, R., Barreno, E., Vásquez, F., y Castillo, C. (2018). *Estadística descriptiva y probabilidades. Aplicaciones en la ingeniería y los negocios*. Fondo Editorial de la Universidad de Lima.
https://doi.org/https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10760/Millones_Barreno_Vasquez_Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINEDU. (2020). *Procedimiento para la elaboración y aprobación del cuadro de distribución de horas pedagógicas en las Instituciones Educativas Públicas del nivel de educación secundaria de Educación Básica Regular y del ciclo avanzado de educación Básica Alternativa*. Lima: MINEDU.
- Ortega, R. (2021). *Trabajo colegiado y calidad educativa en docentes de la institución educativa Santa Rosa, Chorrillos, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
https://doi.org/file:///C:/Users/USER/Downloads/Ortega_GRE-SD%20TESIS%20TRABAJO%20COLEGIADO.
- Quintero, C., y Romero, M. (2017). El colegiado docente en la formación de profesores. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 7(13), 34-46. https://doi.org/https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v7i13.2
- Rivera, Y., y Aparicio, C. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en Programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa. Formación de Profesores*, 59(2), 27-44. <https://doi.org/10.4151/07189729-Vol.59-Iss.2-Art.1055>
- Robinson, V., Lloyd, C., y Rowe, K. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4), 13-40. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55131688002>
- Rodríguez, F., y Barraza, L. (2015). *El trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategia de enseñanza*. Instituto Universitario Anglo Español.
<https://doi.org/http://www.redie.mx/librosyrevistas/libros/trabajocolegiado.pdf>
- Romero, S., y Ramírez, M. (2006). Trabajo colegiado en una escuela normal. Una valoración de las prácticas de los profesores en las academias. *Revista Red de Posgrado en Educación*, 60-70.

- Romero, S., y Ramírez, M. (2006). Trabajo colegiado en una escuela normal. Una valoración de las prácticas de los profesores en las academias. *Revista Red de Posgrado en Educación*, 60-70. <http://hdl.handle.net/11285/578141>
- Rosas, E. (2016). Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana. *ConCiencia EPG*, 1(1), 57-63. <https://doi.org/https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.1-1.5>
- Saxena, S. (2019). *Direction (Re)forming: Teachers' Accounts of Leadership Processes in Secondary School Subject Departments*. Auckland University of Technology. <https://openrepository.aut.ac.nz/bitstream/handle/10292/12594/SaxenaS.pdf?isAllowed=ysequence=3>
- SEP. (2015). *Elementos básicos del trabajo colegiado*. México: Encuadernadora Progreso.
- Tapia, C., Fraijo, B., Corral, V., Garza, G., y Moreno, M. (2020). School Environments and Elementary School Children's Well-Being in Northwestern Mexico. *Front Psychol*, 11(510). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00510>
- Tirri, K., y Toom, A. (2019). The Moral Role of Pedagogy as the Science and Art of Teaching. *Pedagogy in Basic and Higher Education*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.90502>
- Ugalde, M., y Canales, A. (2020). Influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(15), 1-9. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.35305/rece.v2i15.541>
- Yachina, N., y Khurmatulina, R. (2016). Formation of the Monitoring Competence of the Teacher in a Comprehensive Institution. *IEJME — MATHEMATICS EDUCATION*, 11(4), 843-857. <https://doi.org/https://www.iejme.com/download/formation-of-the-monitoring-competence-of-the-teacher-in-a-comprehensive-institution>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA		
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general								
¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y el trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021	Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021	Liderazgo pedagógico directivo	Establecimiento de direcciones Rediseñar a organización Capacidad de gestión		Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental de corte transversal	Población: 304 docentes de instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Abancay, 2021 Muestra: 50 docentes	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Para analizar los datos se utilizará la estadística descriptiva. En el caso de la estadística descriptiva se pretende realizar la distribución de frecuencias, para lo cual se utilizará tablas con sus respectivos porcentajes, una vez obtenida se procederá a interpretar los resultados. Luego se efectuará la estadística inferencial que permitirá determinar el grado de relación entre las variables, vale decir que permitirá probar las hipótesis de la investigación. Previamente se realizará la prueba de	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas								
¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021	Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión personal en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021	Trabajo colegiado docente	Dimensión personal						
¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional en instituciones educativas del nivel primario del distrito	Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional en instituciones educativas del nivel primario del distrito	Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión institucional en instituciones educativas del nivel		Dimensión institucional						

de Abancay, 2021?	de Abancay, 2021	año	primario del distrito de Abancay, 2021		
¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021	la	Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión didáctica en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021	Dimensión didáctica	normalidad, lo que permitirá si la variable dependiente posee distribución normal o no normal, si la distribución es normal ($p>0,05$) se empleará el estadístico paramétrico de correlación r de Pearson; en el caso que a distribución sea no normal ($p<0,05$) se aplicará el estadístico no paramétrico que vendría ser rho de Spearman.
¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021	la	Existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico directivo y la dimensión social docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Abancay, 2021	Dimensión social	

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVEL DE RANGO
Liderazgo pedagógico directivo	El liderazgo pedagógico directivo según Leithwood citado por Gajardo y Ulloa (2016) se define como el rol crítico que ponen en práctica los líderes para crear y mantener un foco en el aprendizaje que aborda a todas las instituciones educativas, no solo a los estudiantes, sino también a los docentes y al equipo en general.	El liderazgo pedagógico directivo se ha dimensionado en base al modelo de Leithwood y Riehl en el año 2009 citado por Gajardo y Ulloa (2016) quienes dimensionaron en 3 componentes: Establecimiento de dirección, rediseño de la organización y capacidad de gestión.	Establecimiento de direcciones	Visión compartida Fomentar la aceptación de objetivos	1 – 5	Ordinal	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
			Rediseñar la organización	Altas expectativas Construir una cultura colaborativa Estructurar la organización para facilitar el trabajo	6– 11		
			Capacidad de gestión	Relación productiva con la familia y comunidad Oportunidades Dotación de personal Supervisión y evaluación coordinación Monitoreo al docente Toma de decisiones	12 – 18		
Trabajo colegiado docente	Romero y Ramírez (2006) definen el trabajo colegiado como un medio que permite el trabajo en equipo capaz de efectuar el diálogo, compartir experiencias, resolver conflictos en torno a los asuntos o metas	El trabajo colegiado se ha dimensionado en base a cuatro componentes: dimensión personal, institucional, didáctica y social según Romero y	Dimensión personal	Tiempo de trabajo docente	1 – 6	Ordinal	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
				Identificación con la labor docente			
				Toma de decisiones	7 – 10		

comunes. A través de este ambiente se busca conocer nuevas estrategias y dinámicas para intercambiar actividades de la formación del profesorado.

Ramírez en el año 2006.

Dimensión institucional	Evaluación y seguimiento de los propósitos planteados	
Dimensión didáctica	Planificación, intercambio y reflexión sobre la práctica pedagógica	11 – 14
Dimensión social	Práctica docente Función social del docente Repercusión de los trabajos	15 – 18

Anexo 3: Instrumentos de investigación

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Apreciado docente, con la finalidad de recolectar información sobre liderazgo pedagógico directivo, solicito respetuosamente, responda a las preguntas formuladas en el presente cuestionario. Su respuesta es de carácter confidencial exclusivamente para el trabajo de investigación.

Marque con un (X) la alternativa que le sea conveniente según su perspectiva.

Nro.	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES					
1	Identifica nuevas oportunidades para la institución educativa inspirando una visión al futuro					
2	Delega y establece roles específicos de actuación entre los miembros de la institución educativa.					
3	Construye acuerdos sobre las metas establecidas para acercarse a la visión.					
4	Centra la comunicación sobre las metas, objetivos estratégicos en el marco del PEI					
5	Demuestra altas expectativas sobre la excelencia, calidad y el desempeño del cumplimiento de las metas.					
	DIMENSIÓN: REDISEÑAR A ORGANIZACIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Promueve la voluntad de compromiso entre los colaboradores fomentando una comunicación abierta y fluida entre ellos					
7	Se genera tiempos determinados de planificación para los docentes					
8	Se establecen grupos para la resolución de problemas					
9	Distribuye el liderazgo en tareas específicas para un mayor involucramiento de los docentes en la toma de decisiones					
10	Propicia el involucramiento de las familias con la comunidad educativa.					
11	Promueve convenios y alianzas con el entorno para obtener nuevas oportunidades					
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE GESTIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	Convoca profesores con intereses y capacidades para profundizar los esfuerzos de la institución educativa.				X	
13	Considera importante el acompañamiento y monitoreo a la enseñanza que imparte cada docente.					

14	Coordina el currículo para llevar de mejor manera la enseñanza.					
15	Provee de recursos para la enseñanza de los estudiantes.					
16	Se preocupa por monitorear la práctica docente y el progreso de los estudiantes.					
17	Proporciona apoyo técnico para el trabajo pedagógico de los docentes.					
18	El directivo toma en cuenta el currículo para solucionar problemas actuales					

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL TRABAJO COLEGIADO DOCENTE

Apreciado docente, con la finalidad de recolectar información sobre el trabajo colegiado docente, solicito respetuosamente, responda a las preguntas formuladas en el presente cuestionario. Su respuesta es de carácter confidencial exclusivamente para el trabajo de investigación.

Marque con un (X) la alternativa que le sea conveniente según su perspectiva:

Nro.	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre
DIMENSIÓN PERSONAL						
01	¿El tiempo de servicio docente en esta institución educativa le permite el conocimiento de la institución y la experiencia para la participación del trabajo colegiado docente?					
02	¿En la institución educativa se brinda las condiciones necesarias para realizar el trabajo colegiado para su labor de preparación y enseñanza eficaz para el aprendizaje de los estudiantes?					
03	¿El trabajo colegiado propicia capacitaciones para su desarrollo profesional y práctica docente?					
04	¿Los docentes comparten las experiencias de su desarrollo profesional en las reuniones de trabajo colegiado?					
05	¿Las reuniones del trabajo colegiado son planificadas y bien estructuradas con temas significativos para su labor pedagógica?					
06	¿Los trabajos realizados en las reuniones colegiadas le son útiles para su labor pedagógica?					
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
07	¿Las opiniones y acuerdos del trabajo colegiado docente son consideradas para la toma de decisiones en la gestión escolar por el líder directivo?					
08	¿Existe compromiso docente para asistir y participar colaborativamente en las reuniones de trabajo colegiado para la toma de decisiones sobre la gestión institucional?					
09	¿Se monitorea el cumplimiento de los acuerdos y decisiones tomadas en las reuniones colegiadas?					
10	¿Se lleva a la práctica los acuerdos de las reuniones entre docentes?					

	DIMENSIÓN DIDACTICA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	¿En las reuniones de trabajo colegiado participa con otros colegas sobre la planificación curricular anual?					
12	¿En las reuniones del trabajo colegiado participa con otros colegas para la elaboración de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?					
13	¿Ha participado en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de esta institución educativa para la revisión y ajuste de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?					
14	¿En las reuniones del trabajo colegiado comparte, analiza y reflexiona con los demás colegas sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en aula?					
	DIMENSIÓN SOCIAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	¿Se impulsa el trabajo colegiado colaborativo en la institución educativa?					
16	¿Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales de sus colegas?					
17	¿Articulan proyectos de labor social hacia la formación y desarrollo del educando?					
18	¿Los trabajos colegiados docentes tienen un impacto directo en la comunidad educativa?					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4: Constancias de autorización para aplicación de instrumentos de investigación



Dirección Regional de Educación de Apurímac
UGEL - ABANCAY
I.E. 54010 - "PUEBLO LIBRE"
Cód. Institucional Nro.0285601



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA
Nº 54010 DE PUEBLO LIBRE –ABANCAY – APURIMAC.

HACE CONSTAR

Que, a la solicitud presentada por la Bachiller: **MONZON SEQUEIROS Aydée**, estudiante de Posgrado de Maestría en Administración de la Educación sobre la aplicación de instrumentos de recojo de información sobre el estudio: **"Liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Abancay 2021"** se emite lo siguiente:

AUTORIZAR la aplicación de los instrumentos de recojo de información sobre el estudio: **"Liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Abancay 2021"**.

Se le expide la presente a petición del interesado para fines que crea conveniente.

Abancay, 15 de octubre del 2021.




Mg. Adelin E. Liza Castañeda
DIRECTOR





CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 55003
"LA VICTORIA" DEL DISTRITO DE ABANCAY – APURÍMAC.

HACE CONSTAR:

Que, a la solicitud presentada por la Bachiller **Aydée Monzón Sequeiros**, estudiante de Posgrado de Maestría en Administración de la Educación sobre la aplicación de instrumentos de recojo de información sobre el estudio: "**Liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Abancay 2021**" se emite lo siguiente:

AUTORIZAR la aplicación de los instrumentos de recojo de información sobre el estudio: "**Liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Abancay 2021**".

Se le expide la presente a petición del interesado para fines que crea conveniente.

Abancay, octubre del 2021.



DIRECCION
C.M. 001007824
DIRECTIVA



Gobierno Regional de Apurímac
Dirección Regional de Educación Apurímac
Unidad de Gestión Educativa Local de Abancay
Institución Educativa N° 54009 "Villa Gloria"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54009
"VILLA GLORIA" DEL DISTRITO DE ABANCAY – APURÍMAC.

HACE CONSTAR:

Que, a la solicitud presentada por la Bachiller **Aydée Monzón Sequeiros**, estudiante de Posgrado de Maestría en Administración de la Educación sobre la aplicación de instrumentos de recojo de información sobre el estudio: **"Liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Abancay 2021"** se emite lo siguiente:

AUTORIZAR la aplicación de los instrumentos de recojo de información sobre el estudio: **"Liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Abancay 2021"**.

Se le expide la presente a petición del interesado para fines que crea conveniente.

Abancay, octubre del 2021.




Mg. G. Rubén Cooray Pinturo
DIRECTOR



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ABANCAY
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54007 ESTHER ROBERTI GAMERO"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54007
"ESTHER ROBERTI GAMERO" DEL DISTRITO DE ABANCAY –
APURÍMAC.

HACE CONSTAR:


Que, a la solicitud presentada por la Bachiller **Aydée Monzón Sequeiros**, estudiante de Posgrado de Maestría en Administración de la Educación sobre la aplicación de instrumentos de recojo de información sobre el estudio: **"Liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Abancay 2021"** se emite lo siguiente:

AUTORIZAR la aplicación de los instrumentos de recojo de información sobre el estudio: **"Liderazgo pedagógico directivo y trabajo colegiado docente en instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Abancay 2021"**.

Se le expide la presente a petición del interesado para fines que crea conveniente.

Abancay, octubre del 2021.




Lic. Miguel Semades Triveño
C.M. 1031034240
DIRECTOR

Anexo 5: Resultados del piloto para validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

liderazgo pedagógico directivo

VALIDADOR		PERTINENCIA																	
		ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES					REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN							CAPACIDAD DE GESTIÓN					
ORDEN	NOMBRE Y APELLIDO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	I SELA MOSCOSO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	ROXANA CRUZ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	MARCO ANTONIO IBARRA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	RAUL CAYLLAHUA	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	CARLOS ACEITUNO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	SUMATORIAS	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	NUMERO DE EXPERTOS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	# ALTERNATIVAS - 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN	1	1	1	1	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN	ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES					REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN							CAPACIDAD DE GESTIÓN					
		1					0.97							1					
	V DE AIKEN	PERTINENCIA																	
		0.99																	

VALIDADOR		RELEVANCIA																	
		ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES					REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN							CAPACIDAD DE GESTIÓN					
ORDEN	NOMBRE Y APELLIDO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	I SELA MOSCOSO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	ROXANA CRUZ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	MARCO ANTONIO IBARRA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	RAUL CAYLLAHUA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	CARLOS ACEITUNO	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	SUMATORIAS	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	NUMERO DE EXPERTOS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	# ALTERNATIVAS - 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN	1	1	1	1	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN	ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES					REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN							CAPACIDAD DE GESTIÓN					
		1					0.97							1					
	V DE AIKEN	RELEVANCIA																	
		0.99																	

VALIDADOR		CLARIDAD																	
		ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES					REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN						CAPACIDAD DE GESTIÓN						
ORDEN	NOMBRE Y APELLIDO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	ISELA MOSCOSO	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
2	ROXANA CRUZ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	MARCO ANTONIO IBARRA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	RAUL CAYLLAHUA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	CARLOS ACEITUNO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
	SUMATORIAS	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
	NUMERO DE EXPERTOS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	# ALTERNATIVAS - 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN	1	1	1	1	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	0.8	1	1	1	0.6
	V DE AIKEN	ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES					REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN						CAPACIDAD DE GESTIÓN						
		1					0.97						0.91						
	V DE AIKEN	CLARIDAD																	
		0.96																	

TRABAJO COLEGIADO DOCENTE

VALIDADOR		PERTINENCIA																	
		DIMENSIÓN PERSONAL						DIMENSION INSTITUCIONAL				DIMENSIÓN DIDÁCTICA				DIMENSIÓN SOCIAL			
ORDEN	NOMBRE Y APELLIDO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	ISELA MOSCOSO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	ROXANA CRUZ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	MARCO ANTONIO IBARRA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	RAUL CAYLLAHUA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	CARLOS ACEITUNO	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	SUMATORIAS	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	NUMERO DE EXPERTOS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	# ALTERNATIVAS - 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN	DIMENSIÓN PERSONAL						DIMENSION INSTITUCIONAL				DIMENSIÓN DIDÁCTICA				DIMENSIÓN SOCIAL			
		0.97						1				1				1			
	V DE AIKEN	PERTINENCIA																	
		0.99166667																	

VALIDADOR		RELEVANCIA																	
		DIMENSIÓN PERSONAL						DIMENSION INSTITUCIONAL				DIMENSIÓN DIDÁCTICA				DIMENSIÓN SOCIAL			
ORDEN	NOMBRE Y APELLIDO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	I SELA MOSCOSO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	ROXANA CRUZ	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	MARCO ANTONIO IBARRA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	RAUL CAYLLAHUA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	CARLOS ACEITUNO	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	SUMATORIAS	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	NUMERO DE EXPERTOS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	# ALTERNATIVAS - 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN	0.8	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN	DIMENSIÓN PERSONAL						DIMENSION INSTITUCIONAL				DIMENSIÓN DIDÁCTICA				DIMENSIÓN SOCIAL			
		0.93						1				1				1			
	V DE AIKEN	PERTINENCIA																	
		0.98333333																	

VALIDADOR		CLARIDAD																	
		DIMENSIÓN PERSONAL						DIMENSION INSTITUCIONAL				DIMENSIÓN DIDÁCTICA				DIMENSIÓN SOCIAL			
ORDEN	NOMBRE Y APELLIDO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	I SELA MOSCOSO	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	ROXANA CRUZ	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	MARCO ANTONIO IBARRA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	RAUL CAYLLAHUA	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	CARLOS ACEITUNO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	SUMATORIAS	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	NUMERO DE EXPERTOS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	# ALTERNATIVAS - 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN	1	0.8	1	1	1	0.8	0.6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	V DE AIKEN	DIMENSIÓN PERSONAL						DIMENSION INSTITUCIONAL				DIMENSIÓN DIDÁCTICA				DIMENSIÓN SOCIAL			
		0.93						0.90				1				1			
	V DE AIKEN	PERTINENCIA																	
		0.95833333																	

Anexo 6: Escaneo de los criterios de jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Nro.	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES							
1	Identifica nuevas oportunidades para la institución educativa inspirando una visión al futuro	X		X		X		
2	Delega y establece roles específicos de actuación entre los miembros del centro educativo.	X		X		X		
3	Construye acuerdos sobre las metas establecidas para acercarse a la visión.	X		X		X		
4	Centra la comunicación sobre las metas, objetivos estratégicos en el marco del PEI	X		X		X		
5	Demuestra altas expectativas sobre la excelencia, calidad y el desempeño del cumplimiento de las metas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: REDISEÑAR A ORGANIZACIÓN							
6	Promueve la voluntad de compromiso entre los colaboradores fomentando una comunicación abierta y fluida entre ellos	X		X		X		
7	Se genera tiempos determinados de planificación para los docentes	X		X		X		
8	Se establecen grupos para la resolución de problemas	X		X		X		
9	Distribuye el liderazgo en tareas específicas para un mayor involucramiento de los docentes en la toma de decisiones	X		X		X		
10	Propicia el involucramiento de las familias con la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Promueve convenios y alianzas con el entorno para obtener nuevas oportunidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE GESTIÓN							
12	Convoca profesores con intereses y capacidades para profundizar los esfuerzos de la institución educativa.	X		X		X		

13	Considera importante supervisar y evaluar la enseñanza que imparte cada docente.	X		X		X	
14	Coordina el curriculum para llevar de mejor manera la enseñanza.	X		X		X	
15	Provee de recursos para la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X	
16	Se preocupa por monitorear la práctica docente y el progreso de los alumnos	X		X		X	
17	Evalúa la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
18	El directivo toma en cuenta el curriculum para solucionar problemas actuales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Raúl Cayllahua Ramírez**

DNI: 31032091

Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

7, de octubre del 2021.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
 Dirección Regional de Gestión Educativa
Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
 Especialidad: Educación Secundaria
MATEMÁTICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLEGIADO DOCENTE

Nro.	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: PERSONAL							
1	¿El tiempo de servicio docente en esta institución educativa le permite el conocimiento de la institución y la experiencia para la participación del trabajo colegiado docente?	X		X		X		
2	¿En la institución educativa se brinda las condiciones necesarias para realizar el trabajo colegiado para su labor de preparación y enseñanza eficaz para el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿El trabajo colegiado propicia capacitaciones para su desarrollo profesional y práctica docente?	X		X		X		
4	¿Los docentes comparten las experiencias de su desarrollo profesional en las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
5	¿Las reuniones del trabajo colegiado son planificadas y bien estructuradas con temas significativos para su labor pedagógica?	X		X		X		
6	¿Los trabajos realizados en las reuniones colegiadas le son útiles para su labor pedagógica?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL							
7	¿Se consideran las opiniones y acuerdos del trabajo colegiado docente son consideradas para la toma de decisiones en la gestión escolar por el líder directivo?	X		X		X		
8	¿Existe compromiso docente para asistir y participar colaborativamente en las reuniones de trabajo colegiado para la toma de decisiones sobre la gestión institucional?	X		X		X		
9	¿Se monitorea el cumplimiento de los acuerdos y decisiones tomadas en las reuniones colegiadas?	X		X		X		
10	¿Se lleva a la práctica los acuerdos de las reuniones entre docentes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DIDÁCTICA							
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

11	¿En las reuniones de trabajo colegiado participa con otros colegas sobre la planificación curricular anual?	X		X		X	
12	¿En las reuniones del trabajo colegiado participa con otros colegas para la elaboración de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	X		X		X	
13	¿Ha participado en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de esta institución educativa para la revisión y ajuste de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	X		X		X	
14	¿En las reuniones del trabajo colegiado comparte, analiza y reflexiona con los demás colegas sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en aula?	X		X		X	
	DIMENSIÓN: SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Impulsa el trabajo colegiado colaborativo en la institución educativa?	X		X		X	
16	¿Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales de sus colegas?	X		X		X	
17	¿Direccionan la labor social hacia la formación y desarrollo del educando?	X		X		X	
18	¿Los trabajos colegiados docentes tienen un impacto directo en la comunidad educativa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Raúl Cayllahua Ramírez

DNI: 31032091

Especialidad del validador: Doctor en Educación

7, de octubre del 2021.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
 Dirección Regional de Educación Apurímac

Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
 Especialidad: Educación Secundaria
 MATEMÁTICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Nro.	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES							
1	Identifica nuevas oportunidades para la institución educativa inspirando una visión al futuro	X		X		X		
2	Delega y establece roles específicos de actuación entre los miembros del centro educativo.	X		X		X		
3	Construye acuerdos sobre las metas establecidas para acercarse a la visión.	X		X		X		
4	Centra la comunicación sobre las metas, objetivos estratégicos en el marco del PEI	X		X		X		
5	Demuestra altas expectativas sobre la excelencia, calidad y el desempeño del cumplimiento de las metas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: REDISEÑAR A ORGANIZACIÓN							
6	Promueve la voluntad de compromiso entre los colaboradores fomentando una comunicación abierta y fluida entre ellos	X		X		X		
7	Se genera tiempos determinados de planificación para los docentes	X		X		X		
8	Se establecen grupos para la resolución de problemas	X		X		X		
9	Distribuye el liderazgo en tareas específicas para un mayor involucramiento de los docentes en la toma de decisiones	X		X		X		
10	Propicia el involucramiento de las familias con la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Promueve convenios y alianzas con el entorno para obtener nuevas oportunidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE GESTIÓN							
12	Convoca profesores con intereses y capacidades para profundizar los esfuerzos de la institución educativa.	X		X		X		

13	Considera importante supervisar y evaluar la enseñanza que imparte cada docente.	X		X		X	
14	Coordina el curriculum para llevar de mejor manera la enseñanza.	X		X		X	
15	Provee de recursos para la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X	
16	Se preocupa por monitorear la práctica docente y el progreso de los alumnos	X		X		X	
17	Evalúa la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
18	El directivo toma en cuenta el curriculum para solucionar problemas actuales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra.: Isela Moscoso Paricoto**

DNI: 40684613

Especialidad del validador: **Doctora en Administración**

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

7, de octubre del 2021.



Lic. Isela Moscoso Paricoto
 Dra. en Administración
 40684613

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLEGIADO DOCENTE

Nro.	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: PERSONAL							
1	¿El tiempo de servicio docente en esta institución educativa le permite el conocimiento de la institución y la experiencia para la participación del trabajo colegiado docente?	X		X		X		
2	¿En la institución educativa se brinda las condiciones necesarias para realizar el trabajo colegiado para su labor de preparación y enseñanza eficaz para el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿El trabajo colegiado propicia capacitaciones para su desarrollo profesional y práctica docente?	X		X		X		
4	¿Los docentes comparten las experiencias de su desarrollo profesional en las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
5	¿Las reuniones del trabajo colegiado son planificadas y bien estructuradas con temas significativos para su labor pedagógica?	X		X		X		
6	¿Los trabajos realizados en las reuniones colegiadas le son útiles para su labor pedagógica?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL							
7	¿Se consideran las opiniones y acuerdos del trabajo colegiado docente son consideradas para la toma de decisiones en la gestión escolar por el líder directivo?	X		X		X		
8	¿Existe compromiso docente para asistir y participar colaborativamente en las reuniones de trabajo colegiado para la toma de decisiones sobre la gestión institucional?	X		X		X		
9	¿Se monitorea el cumplimiento de los acuerdos y decisiones tomadas en las reuniones colegiadas?	X		X		X		
10	¿Se lleva a la práctica los acuerdos de las reuniones entre docentes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DIDÁCTICA							
11	¿En las reuniones de trabajo colegiado participa con otros colegas sobre la planificación curricular anual?	X		X		X		

12	¿En las reuniones del trabajo colegiado participa con otros colegas para la elaboración de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	X		X		X	
13	¿Ha participado en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de esta institución educativa para la revisión y ajuste de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	X		X		X	
14	¿En las reuniones del trabajo colegiado comparte, analiza y reflexiona con los demás colegas sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en aula?	X		X		X	
	DIMENSIÓN: SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Impulsa el trabajo colegiado colaborativo en la institución educativa?	X		X		X	
16	¿Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales de sus colegas?	X		X		X	
17	¿Direccionan la labor social hacia la formación y desarrollo del educando?	X		X		X	
18	¿Los trabajos colegiados docentes tienen un impacto directo en la comunidad educativa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra.: Isela Moscoso Paricoto

DNI: 40684613

Especialidad del validador: Doctora en Administración

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

7, de octubre del 2021.



Lic. Isela Moscoso Paricoto
 Doc. en Administración
 40684613

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Nro.	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES							
1	Identifica nuevas oportunidades para la institución educativa inspirando una visión al futuro	X		X		X		
2	Delega y establece roles específicos de actuación entre los miembros del centro educativo.	X		X		X		
3	Construye acuerdos sobre las metas establecidas para acercarse a la visión.	X		X		X		
4	Centra la comunicación sobre las metas, objetivos estratégicos en el marco del PEI	X		X		X		
5	Demuestra altas expectativas sobre la excelencia, calidad y el desempeño del cumplimiento de las metas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: REDISEÑAR A ORGANIZACIÓN							
6	Promueve la voluntad de compromiso entre los colaboradores fomentando una comunicación abierta y fluida entre ellos	X		X		X		
7	Se genera tiempos determinados de planificación para los docentes	X		X		X		
8	Se establecen grupos para la resolución de problemas	X		X		X		
9	Distribuye el liderazgo en tareas específicas para un mayor involucramiento de los docentes en la toma de decisiones	X		X		X		
10	Propicia el involucramiento de las familias con la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Promueve convenios y alianzas con el entorno para obtener nuevas oportunidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE GESTIÓN							
12	Convoca profesores con intereses y capacidades para profundizar los esfuerzos de la institución educativa.	X		X		X		

13	Considera importante supervisar y evaluar la enseñanza que imparte cada docente.	X		X		X	
14	Coordina el curriculum para llevar de mejor manera la enseñanza.	X		X		X	
15	Provee de recursos para la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X	
16	Se preocupa por monitorear la práctica docente y el progreso de los alumnos	X		X		X	
17	Evalúa la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
18	El directivo toma en cuenta el curriculum para solucionar problemas actuales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3296-5643>

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la Educación

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

7, de octubre del 2021.


 Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras
 INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
 ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLEGIADO DOCENTE

Nro.	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: PERSONAL							
1	¿El tiempo de servicio docente en esta institución educativa le permite el conocimiento de la institución y la experiencia para la participación del trabajo colegiado docente?	X		X		X		
2	¿En la institución educativa se brinda las condiciones necesarias para realizar el trabajo colegiado para su labor de preparación y enseñanza eficaz para el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿El trabajo colegiado propicia capacitaciones para su desarrollo profesional y práctica docente?	X		X		X		
4	¿Los docentes comparten las experiencias de su desarrollo profesional en las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
5	¿Las reuniones del trabajo colegiado son planificadas y bien estructuradas con temas significativos para su labor pedagógica?	X		X		X		
6	¿Los trabajos realizados en las reuniones colegiadas le son útiles para su labor pedagógica?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL							
7	¿Se consideran las opiniones y acuerdos del trabajo colegiado docente son consideradas para la toma de decisiones en la gestión escolar por el líder directivo?	X		X		X		
8	¿Existe compromiso docente para asistir y participar colaborativamente en las reuniones de trabajo colegiado para la toma de decisiones sobre la gestión institucional?	X		X		X		
9	¿Se monitorea el cumplimiento de los acuerdos y decisiones tomadas en las reuniones colegiadas?	X		X		X		
10	¿Se lleva a la práctica los acuerdos de las reuniones entre docentes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DIDÁCTICA							
11	¿En las reuniones de trabajo colegiado participa con otros colegas sobre la planificación curricular anual?	X		X		X		

12	¿En las reuniones del trabajo colegiado participa con otros colegas para la elaboración de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	X		X		X	
13	¿Ha participado en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de esta institución educativa para la revisión y ajuste de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	X		X		X	
14	¿En las reuniones del trabajo colegiado comparte, analiza y reflexiona con los demás colegas sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en aula?	X		X		X	
	DIMENSIÓN: SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Impulsa el trabajo colegiado colaborativo en la institución educativa?	X		X		X	
16	¿Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales de sus colegas?	X		X		X	
17	¿Direccionan la labor social hacia la formación y desarrollo del educando?	X		X		X	
18	¿Los trabajos colegiados docentes tienen un impacto directo en la comunidad educativa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3296-5643>

Especialidad del validador: **Doctor en Administración de la Educación**

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

7, de octubre del 2021.


 Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras
 INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
 ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Nro.	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
1	Identifica nuevas oportunidades para la institución educativa inspirando una visión al futuro	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Delega y establece roles específicos de actuación entre los miembros del centro educativo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Construye acuerdos sobre las metas establecidas para acercarse a la visión.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Centra la comunicación sobre las metas, objetivos estratégicos en el marco del PEI	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Demuestra altas expectativas sobre la excelencia, calidad y el desempeño del cumplimiento de las metas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN: REDISEÑAR A ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Promueve la voluntad de compromiso entre los colaboradores fomentando una comunicación abierta y fluida entre ellos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Se genera tiempos determinados de planificación para los docentes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Se establecen grupos para la resolución de problemas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Distribuye el liderazgo en tareas específicas para un mayor involucramiento de los docentes en la toma de decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Propicia el involucramiento de las familias con la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Promueve convenios y alianzas con el entorno para obtener nuevas oportunidades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE GESTIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Convoca profesores con intereses y capacidades para profundizar los esfuerzos de la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

13	Considera importante supervisar y evaluar la enseñanza que imparte cada docente.	X		X		X	
14	Coordina el curriculum para llevar de mejor manera la enseñanza.	X		X		X	
15	Provee de recursos para la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X	
16	Se preocupa por monitorear la práctica docente y el progreso de los alumnos	X		X		X	
17	Evalúa la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
18	El directivo toma en cuenta el curriculum para solucionar problemas actuales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ROXANA CRUZ CHUYMA

DNI: 48802989

Especialidad del validador: MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

04 de OCTUBRE del 2021.

Lic. Roxana Cruz Chuyma
MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLEGIADO DOCENTE

Nro.	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: PERSONAL							
1	¿El tiempo de servicio docente en esta institución educativa le permite el conocimiento de la institución y la experiencia para la participación del trabajo colegiado docente?	X		X		X		
2	¿En la institución educativa se brinda las condiciones necesarias para realizar el trabajo colegiado para su labor de preparación y enseñanza eficaz para el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿El trabajo colegiado propicia capacitaciones para su desarrollo profesional y práctica docente?	X		X		X		
4	¿Los docentes comparten las experiencias de su desarrollo profesional en las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
5	¿Las reuniones del trabajo colegiado son planificadas y bien estructuradas con temas significativos para su labor pedagógica?	X		X		X		
6	¿Los trabajos realizados en las reuniones colegiadas le son útiles para su labor pedagógica?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Se consideran las opiniones y acuerdos del trabajo colegiado docente son consideradas para la toma de decisiones en la gestión escolar por el líder directivo?	X		X		X		
8	¿Existe compromiso docente para asistir y participar colaborativamente en las reuniones de trabajo colegiado para la toma de decisiones sobre la gestión institucional?	X		X		X		
9	¿Se monitorea el cumplimiento de los acuerdos y decisiones tomadas en las reuniones colegiadas?	X		X		X		
10	¿Se lleva a la práctica los acuerdos de las reuniones entre docentes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DIDÁCTICA	Si	No	Si	No	Si	No	

11	¿En las reuniones de trabajo colegiado participa con otros colegas sobre la planificación curricular anual?	X		X		X	
12	¿En las reuniones del trabajo colegiado participa con otros colegas para la elaboración de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	X		X		X	
13	¿Ha participado en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de esta institución educativa para la revisión y ajuste de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	X		X		X	
14	¿En las reuniones del trabajo colegiado comparte, analiza y reflexiona con los demás colegas sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en aula?	X		X		X	
	DIMENSIÓN: SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Impulsa el trabajo colegiado colaborativo en la institución educativa?	X		X		X	
16	¿Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales de sus colegas?	X		X		X	
17	¿Dirigieron la labor social hacia la formación y desarrollo del educando?	X		X		X	
18	¿Los trabajos colegiados docentes tienen un impacto directo en la comunidad educativa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ROXANA CRUZ CHUYMA

DNI: 43802989

Especialidad del validador: MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

04 de OCTUBRE del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante
Lic. Roxana Cruz Chuyma
MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO

Nro.	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES							
1	Identifica nuevas oportunidades para la institución educativa inspirando una visión al futuro	X		X		X		
2	Delega y establece roles específicos de actuación entre los miembros del centro educativo.	X		X		X		
3	Construye acuerdos sobre las metas establecidas para acercarse a la visión.	X		X		X		
4	Centra la comunicación sobre las metas, objetivos estratégicos en el marco del PEI	X		X		X		
5	Demuestra altas expectativas sobre la excelencia, calidad y el desempeño del cumplimiento de las metas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Promueve la voluntad de compromiso entre los colaboradores fomentando una comunicación abierta y fluida entre ellos	X		X		X		
7	Se genera tiempos determinados de planificación para los docentes	X		X		X		
8	Se establecen grupos para la resolución de problemas	X		X		X		
9	Distribuye el liderazgo en tareas específicas para un mayor involucramiento de los docentes en la toma de decisiones	X		X		X		
10	Propicia el involucramiento de las familias con la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Promueve convenios y alianzas con el entorno para obtener nuevas oportunidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE GESTIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Convoca profesores con intereses y capacidades para profundizar los esfuerzos de la institución educativa.	X		X		X		

[Firma manuscrita]
Dr. Carlos Accituno Huacari
 DOCTOR EN CIENCIAS CON MENCIÓN
 EN ECONOMÍA Y GESTIÓN

13	Considera importante supervisar y evaluar la enseñanza que imparte cada docente.	X	X	X	
14	Coordina el curriculum para llevar de mejor manera la enseñanza.	X	X	X	
15	Provee de recursos para la enseñanza de los estudiantes.	X	X	X	
16	Se preocupa por monitorear la práctica docente y el progreso de los alumnos	X	X	X	
17	Evalúa la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	X	X	X	
18	El directivo toma en cuenta el curriculum para solucionar problemas actuales	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: CARLOS ACEITUNO HUACANI DNI: 23989076

Especialidad del validador: Doctor en ciencias con mención en Economía y Gestión

4 de octubre del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante

Dr. Carlos Aceituno Huacani
DOCTOR EN CIENCIAS CON MENCIÓN
EN ECONOMÍA Y GESTIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLEGIADO DOCENTE

Nro.	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN: PERSONAL							
1	¿El tiempo de servicio docente en esta institución educativa le permite el conocimiento de la institución y la experiencia para la participación del trabajo colegiado docente?	X		X		X		
2	¿En la institución educativa se brinda las condiciones necesarias para realizar el trabajo colegiado para su labor de preparación y enseñanza eficaz para el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
3	¿El trabajo colegiado propicia capacitaciones para su desarrollo profesional y práctica docente?	X		X		X		
4	¿Los docentes comparten las experiencias de su desarrollo profesional en las reuniones de trabajo colegiado?	X		X		X		
5	¿Las reuniones del trabajo colegiado son planificadas y bien estructuradas con temas significativos para su labor pedagógica?	X		X		X		
6	¿Los trabajos realizados en las reuniones colegiadas le son útiles para su labor pedagógica?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Se consideran las opiniones y acuerdos del trabajo colegiado docente son consideradas para la toma de decisiones en la gestión escolar por el líder directivo?	X		X		X		
8	¿Existe compromiso docente para asistir y participar colaborativamente en las reuniones de trabajo colegiado para la toma de decisiones sobre la gestión institucional?	X		X		X		
9	¿Se monitorea el cumplimiento de los acuerdos y decisiones tomadas en las reuniones colegiadas?	X		X		X		
10	¿Se lleva a la práctica los acuerdos de las reuniones entre docentes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DIDÁCTICA	SI	No	SI	No	SI	No	



Dr. Carlos Acristano Hernández
UNIVERSIDAD DEL SAHARA OCCIDENTAL
DÓCTOR EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN ECONOMÍA Y GESTIÓN

11	¿En las reuniones de trabajo colegiado participa con otros colegas sobre la planificación curricular anual?	X		X		X	
12	¿En las reuniones del trabajo colegiado participa con otros colegas para la elaboración de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	X		X		X	
13	¿Ha participado en al menos una reunión de trabajo con otros colegas de esta institución educativa para la revisión y ajuste de sus unidades didácticas o sesiones de aprendizaje?	X		X		X	
14	¿En las reuniones del trabajo colegiado comparte, analiza y reflexiona con los demás colegas sobre aspectos relacionados con sus prácticas pedagógicas en aula?	X		X		X	
	DIMENSIÓN: SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Impulsa el trabajo colegiado colaborativo en la institución educativa?	X		X		X	
16	¿Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales de sus colegas?	X		X		X	
17	¿Direccionan la labor social hacia la formación y desarrollo del educando?	X		X		X	
18	¿Los trabajos colegiados docentes tienen un impacto directo en la comunidad educativa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Carlos Alberto Husoni DNI: 23989076

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias, con mención en Economía y Gestión

4 de Octubre del 2021.

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante
DOCTOR EN CIENCIAS CON MENCIÓN
EN ECONOMÍA Y GESTIÓN

Anexo 7: Resultados adicionales con la muestra final

BASE DE DATOS CON LA MUESTRA FINAL

N°	LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO																	
	ESTABLECIMIENTO DE DIRECCIONES					REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN						CAPACIDAD DE GESTIÓN						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	3	4	4
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
7	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
10	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	3	4
11	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
12	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4
13	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
14	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
20	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
21	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5
22	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
23	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
27	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	5	5	3
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
30	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
33	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3
34	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	5	5	5	3
35	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
37	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
41	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
43	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
44	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4
45	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5
46	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
47	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4
48	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
50	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5

N°	TRABAJO COLEGIADO DOCENTE																	
	PERSONAL						INSTITUCIONAL				DIDACTICA				SOCIAL			
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q17	q18
1	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
2	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	3
7	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5
12	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
14	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5
19	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	2	4	5	5	4	4
20	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
21	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4
22	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4
23	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4
28	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
29	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
30	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
31	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
32	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3
33	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
34	3	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3
35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4
36	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4
37	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3
38	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4
41	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
42	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
43	4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	5	5	3	4	5	5	4	4
44	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5
45	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
46	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	2	3	4	4	5	5	5
49	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4

BD LPD Y TCD.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

	ED	RO	CG	DP	DI	DD	DS	LPD	TCD	EDCAT	ROCAT	CGCAT	DPCAT	DICAT
1	20,00	19,00	22,00	26,00	13,00	15,00	14,00	61,00	68,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00
2	16,00	18,00	23,00	26,00	16,00	15,00	16,00	57,00	73,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
3	22,00	26,00	26,00	22,00	14,00	15,00	14,00	74,00	65,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
4	18,00	19,00	24,00	23,00	15,00	18,00	17,00	61,00	73,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
5	25,00	30,00	35,00	30,00	20,00	20,00	20,00	90,00	90,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
6	22,00	28,00	33,00	23,00	19,00	15,00	17,00	83,00	74,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
7	20,00	20,00	30,00	21,00	18,00	17,00	19,00	70,00	75,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
8	24,00	30,00	35,00	30,00	20,00	20,00	20,00	89,00	90,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
9	23,00	28,00	32,00	19,00	19,00	20,00	20,00	83,00	78,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
10	20,00	25,00	29,00	26,00	15,00	17,00	17,00	74,00	75,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
11	20,00	25,00	29,00	26,00	17,00	15,00	18,00	74,00	76,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
12	24,00	26,00	30,00	28,00	18,00	18,00	17,00	80,00	81,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
13	23,00	30,00	34,00	24,00	20,00	20,00	18,00	87,00	82,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
14	21,00	25,00	28,00	27,00	16,00	17,00	17,00	74,00	77,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
15	25,00	30,00	35,00	24,00	20,00	20,00	20,00	90,00	84,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
16	20,00	26,00	31,00	24,00	18,00	19,00	18,00	77,00	79,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
17	24,00	30,00	35,00	24,00	20,00	20,00	20,00	89,00	84,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
18	25,00	25,00	34,00	29,00	18,00	14,00	20,00	84,00	81,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
19	25,00	26,00	34,00	29,00	17,00	13,00	18,00	85,00	77,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
20	22,00	27,00	33,00	25,00	18,00	19,00	19,00	82,00	81,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
21	20,00	26,00	31,00	24,00	18,00	19,00	17,00	77,00	78,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
22	18,00	19,00	24,00	23,00	15,00	18,00	17,00	61,00	73,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
23	24,00	27,00	34,00	25,00	19,00	20,00	20,00	85,00	84,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00

Correlaciones

		LPD	TCD
LPD	Correlación de Pearson	1	,603**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
TCD	Correlación de Pearson	,603**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

