



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo colaborativo y liderazgo directivo de la institución
educativa 5033 Las 200 Millas, Callao 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Chavez Manrique, Maria Luisa (orcid.org/0009-0004-7117-2552)

ASESORES:

Mg. Vilcapoma Pérez, César Robín (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dra. Castro Llaja, Lindomira (orcid.org/0000-0003-2343-8999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios que me ha dado las fuerzas para superar las dificultades. A mi esposo Adolfo Ramírez Chávez, mi hija Luna Angely Ramírez Chavez y a mis padres por el apoyo brindado para lograr cumplir este reto profesional.

AGRADECIMIENTO

A los maestros de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo por el asesoramiento en el Plan Curricular y en la elaboración del presente estudio a mis asesores Mg. Vilcapoma Pérez, César Robín y Dra. Castro Llaja, Lindomira. A los directivos, docentes y auxiliares de la Institución Educativa 5033 Las 200 Millas por su colaboración y participación en la aplicación de los instrumentos de investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo colaborativo y liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas, Callao 2023", cuyo autor es CHAVEZ MANRIQUE MARIA LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 10-08-2023 11:24:27

Código documento Trilce: TRI - 0637394



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAVEZ MANRIQUE MARIA LUISA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo colaborativo y liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas, Callao 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA LUISA CHAVEZ MANRIQUE DNI: 40113996 ORCID: 0009-0004-7117-2552	Firmado electrónicamente por: MCHAVEZMAN el 03- 08-2023 10:45:31

Código documento Trilce: TRI - 0638581



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población muestral	4
Tabla 2. Validación de juicios de expertos	5
Tabla 3. <i>Percepción del Trabajo Colaborativo de los directivos, docentes y auxiliares</i>	17
Tabla 4. Percepción del Liderazgo Directivo de los directivos, docentes y auxiliares	18
Tabla 5. Niveles para las dimensiones de la variable Trabajo colaborativo	19
Tabla 6. Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo directivo	20
Tabla 7. Prueba de Rho de Spearman para las variables trabajo colaborativo y liderazgo directivo.....	22
Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman para la dimensión interdependencia personal y liderazgo directivo.....	23
Tabla 9. Prueba de Rho de Spearman para la dimensión interdependencia de tareas y liderazgo directivo	24
Tabla 10. Prueba de Rho de Spearman para la dimensión responsabilidad individual y grupal y liderazgo directivo.....	25
Tabla 11. Prueba de Rho de Spearman para la dimensión habilidades interpersonales y de grupos reducidos y liderazgo directivo	26
Tabla 12. Prueba de Rho de Spearman para la dimensión gestión interna de equipo y liderazgo directivo	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Percepción del Trabajo Colaborativo de los directivos, docentes y auxiliares.....	17
Figura 2. Percepción del Liderazgo Directivo de los directivos, docentes y auxiliares	18
Figura 3. Niveles para las dimensiones de la variable Trabajo colaborativo.....	19
Figura 4. Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo directivo.....	20

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre el trabajo colaborativo y el liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas, Callao. La metodología empleada fue un enfoque cuantitativo de corte transversal, el nivel de la investigación fue correlacional, el tipo de investigación fue básica de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 60 colaboradores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios y se utilizó la escala Likert para las opciones de respuesta. Se midió la fiabilidad de los instrumentos con el Alfa Cronbach, el cuestionario para medir el trabajo colaborativo que contenía 25 ítems obtuvo una puntuación de fiabilidad de 0,836 y el cuestionario para medir el liderazgo directivo que contenía 22 ítems obtuvo 0.951. En los resultados finales, se ha obtenido un valor sig = 0.000 menor a 0.05 para aceptar la relación entre las variables y un valor positivo rs = 0,735 que corrobora que la relación es positiva alta. Se concluyó que existe relación directa y fuerte entre las variables trabajo colaborativo y liderazgo directivo en la institución educativa 5033 Las 200 Millas del Callao.

Palabras clave: Trabajo colaborativo y liderazgo directivo.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between collaborative work and managerial leadership at the educational institution 5033 Las 200 Millas, Callao. The methodology used was a cross-sectional quantitative approach, the level of research was correlational, the type of research was basic non-experimental design. The population consisted of 60 employees. The survey was used as a technique and two questionnaires as instruments, and the Likert scale was used for the response options. The reliability of the instruments was measured with the Cronbach Alpha, the questionnaire to measure collaborative work, which contained 25 items, obtained a reliability score of 0.836 and the questionnaire to measure managerial leadership, which contained 22 items, obtained 0.951. In the final results, a sig value = 0.000 less than 0.05 was obtained to accept the relationship between the variables and a positive rs value = 0.735 which corroborates that the relationship is high positive. It was concluded that there is a direct and significant relationship between the variables collaborative work and managerial leadership in the educational institution 5033 Las 200 Millas del Callao.

Keywords: Collaborative work and managerial leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del espacio mundial, según Sans-Martín et al. (2016) en el proyecto Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje 2013, que se desarrolló en centros de enseñanza secundaria de 21 países europeos, determinó que el liderazgo educativo es un factor importante para lograr resultados favorables en las evaluaciones de conocimientos y en el trabajo colaborativo de los profesores en el contexto global. Como conclusión, se sugirió que, para impulsar el rendimiento en las evaluaciones del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA), se debería disponer de formación en liderazgo.

En América Latina, los estudios sobre liderazgo escolar no constituyen más del 1%, lo que implica un peligro, porque, ante la búsqueda de soluciones para conseguir la excelencia educativa, estas están desconectadas de nuestras necesidades y posibilidades, siendo el trabajo de directivos y líderes escolares un elemento esencial para el progreso de los educandos (Weinstein et al., 2019).

Según Díaz-Ocampo et al. (2018) la educación tradicional e individualista en la sociedad globalizada en la que nos hallamos se encuentra actualmente en crisis, debido a los resultados desfavorables en la preparación y en el ejercicio, por esta razón El Consejo de Educación Superior en Ecuador determinó la necesidad de realizar metodologías de trabajo colaborativo entre docentes como instrumento para acrecentar el aprendizaje, lograr la motivación y creatividad en la cimentación del propio conocimiento de los educandos.

Cuando los docentes no realizan un trabajo colaborativo, los estudiantes se ven perjudicados con enseñanzas mecánicas y repetitivas. Este problema se reflejó en la Universidad Santo Tomás de Colombia, cuando los docentes que carecen de la competencia trabajo colaborativo plantearon un 9% en actividades colaborativas a sus estudiantes, y como resultado un 48% participó, pero el 75% realizaron actividades individuales, aquello demostró que los docentes que no han desarrollan esta competencia tampoco lo desarrollarán la mayoría de sus estudiantes (Crismatt et al., 2020).

En consonancia con los cambios del estado venezolano, la educación pretendía ayudar a los alumnos a desarrollarse de forma integral para que pudieran satisfacer las exigencias de la creciente demanda de cambio de la población, pero la realidad que presentó Venezuela en las instituciones educativas fue otra, porque la formación profesional del docente no fue constante ni permanente ante los cambios, el nivel de liderazgo es bajo, los programas de estudio no fueron flexibles y no hubo una visión particular para llegar a obtener la calidad educativa (Maya et al., 2019).

En Chile el liderazgo directivo evidenció deficiencias severas, según el Ministerio de Educación en el 2005 el 89% de escuelas presentaron una gestión insipiente perjudicando la mejora de las condiciones organizacionales (Paz et al., 2011).

A nivel nacional a partir del año 2014 el Ministerio de Educación estableció cinco compromisos de gestión escolar, siendo el primero las evidencias de preparación que demuestran los estudiantes en su periodo de aprendizaje, pero lamentablemente tras la averiguación ejecutada por el Ministerio de Educación ese mismo año determinó que el gran reto en educación no se está alcanzando como se lo han propuesto (MINEDU, 2014).

En el informe nacional de resultados PISA 2018, se evidenció que un gran número de estudiantes en el Perú no alcanzan el nivel básico en un conjunto de competencias lectora, matemática y científica, siendo más del 50 % los educandos que se hallan en un nivel inferior al establecido (MINEDU, 2022).

Frente a esto, el Ministerio de Educación concluyó a partir de los hallazgos del Marco para el Buen Desempeño Directivo (2014) que el problema es causado por una gestión rutinaria desconectada del aprendizaje y por una estructura rígida que excluye la participación de la comunidad educativa. Esto llevó a recomendar un liderazgo directivo que incluya a toda la comunidad educativa y un trabajo colaborativo para determinar actividades que promuevan el desarrollo igualitario del aprendizaje, así como el fomento del pensamiento crítico y colegiado. Para realizar

la formación integral del educando, la escuela quiere efectivamente modificaciones institucionales.

Para cumplir sus metas, la institución educativa 5033 Las 200 Millas del Callao promovió la colaboración de toda la comunidad educativa, como lo demuestran en sus principales instrumentos de gestión. Sin embargo, los déficits se debieron a que los directivos no priorizaron los esfuerzos para mejorar las falencias de la institución ni promovieron el intercambio de ideas para cumplir las metas. A esto se suma la falta de dedicación de los profesores a las tareas asignadas y el desinterés de padres y alumnos por aprender las competencias que exige el plan de estudios. (PEI y PAT de la I. E. 5033, 2023)

El presente estudio tiene relevancia social porque determina las acciones que deben ejercer los miembros de la comuna educativa para lograr un eficiente desempeño laboral en la formación completa de los estudiantes. Además, obtener recomendaciones frente a los resultados que contribuirán a cumplir con compromiso los objetivos institucionales.

En cuanto a la relevancia profesional es importante porque me permite obtener conclusiones frente a aspectos positivos para brindar sugerencias que contribuirán a enriquecer nuestro desempeño. Asimismo, permitirá en la práctica que los docentes sean capaces de trabajar de forma conjunta al momento de planificar, organizar, ejecutar y desarrollar competencias que se demandan para el siglo XXI cómo ser innovadores, proactivos y participativos.

A raíz de lo anterior, se planteó la **pregunta general**: ¿Cuál es la relación entre el trabajo colaborativo y el liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas? A partir de ello, se desarrollaron las siguientes **preguntas específicas**: ¿Cuál es la relación entre la interdependencia positiva, la interdependencia de tareas, la responsabilidad individual y grupal, las habilidades interpersonales y de grupos reducidos, la gestión interna de equipo y el liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas?

La justificación teórica del estudio se basó en el modelo socioconstructivista y el enfoque socioformativo, que propuso el trabajo colaborativo para aportar conocimientos que permitan mejorar la práctica educativa de acuerdo con el reto de la sociedad. En el apartado práctico, se decidió asumir las variaciones y cambios en el buen desempeño directivo y docente para contribuir al progreso de la práctica educativa porque reconoció aspectos negativos a fijar o rasgos favorables a potenciar. En la parte metodológica; brinda la oportunidad de conocer los resultados de estudio, saber cómo se realiza el trabajo colaborativo y el liderazgo directivo, esto permitirá comprender los problemas que presenta al respecto e identificar qué cambios será necesario realizar para lograr un crecimiento sustancial en el ámbito educativo.

El **objetivo general** de la investigación es: Determinar la relación entre el trabajo colaborativo y el liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas. Los **objetivos específicos** también se enunciaron de la siguiente manera: Determinar la relación entre la interdependencia positiva, la interdependencia de tareas, la responsabilidad individual y grupal, las habilidades interpersonales y de grupos reducidos, la gestión interna de equipo y el liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

Así, se formuló la **hipótesis general**: Existe relación directa y muy fuerte entre el trabajo colaborativo y el liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas. De esta manera también fue posible formular las siguientes **hipótesis específicas**: Existe relación directa y muy fuerte entre la interdependencia positiva, la interdependencia de tareas, la responsabilidad individual y grupal, las habilidades interpersonales y de grupos reducidos, la gestión interna de equipo y el liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a antecedentes mundiales, Villafuerte (2023) examinó la relación entre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil. El objetivo del estudio fue conocer esta relación. En el estudio se utilizó un diseño no experimental de corte transversal con alcance correlacional y una muestra censal de 45 docentes de la población. $Rho = 0,601$ fue el resultado. Esto permite concluir que, en general, existe una asociación positiva media.

El objetivo principal de la investigación de Navarrete y Posligua (2022), Estrategia metodológica para desarrollar el trabajo colaborativo en formadores de la institución básica "República de Ecuador", fue desarrollar una estrategia metodológica para potenciar la capacidad de colaboración de los docentes. La metodología utilizó una población y muestra de 17 docentes y fue no experimental, descriptiva y mixta. Se utilizó el coeficiente de concordancia ANOCHI, con un valor de 0,83, para analizar los resultados del proceso de evaluación del sistema de seis actividades. Se concluye la viabilidad y confiabilidad de la propuesta como componente de un plan metodológico.

Crismatt et al. (2020) realizaron una investigación con estudiantes de pregrado de la Universidad Santo Tomas de Barranquilla con el fin de evaluar una propuesta pedagógica basada en el uso de herramientas web 2.0 que facilite a los estudiantes la adquisición de la competencia de aprendizaje colaborativo sobre la dinamización de prácticas pedagógicas a través del trabajo colaborativo. Se utilizó un enfoque descriptivo cuantitativo-cualitativo y se tomó como población a 11 estudiantes extraídos de una muestra censal. Se recomendaron 28 actividades para la plataforma moodle, de las cuales 25 corresponden a actividades autónomas y 3 a colaborativas. Las actividades sugeridas en esta metodología se consideran viables y aconsejables.

El estudio de Romero et al. (2020), sobre el liderazgo educativo en Chile, tenía como objetivo evaluar en qué medida los participantes en un programa de formación para el liderazgo directivo escolar en Chile aplicaban lo aprendido sobre

tareas directivas a sus entornos de desempeño. El proceso incluyó una fase cuantitativa y otra cualitativa. En la fase cuantitativa se trabajó con una población de 68 profesores y directivos y una muestra de 47 participantes. Realizamos un análisis descriptivo de todas las variables, creando tres índices que dan cuenta de las dimensiones clave en una escala positiva de 1 a 5, y luego utilizamos el Chi-cuadrado de Pearson para examinar las correlaciones entre las variables clave. Utilizó el programa Atlas.ti para realizar el análisis de la fase cualitativa en una muestra intencionada de 12 casos. La combinación de ambos análisis pone de manifiesto una autopercepción favorable del rendimiento tras el curso.

Comprender cómo influye el liderazgo directivo en la consecución de una educación de alta calidad es el principal objetivo de la investigación de Maya et al. de 2019 sobre liderazgo directivo y calidad educativa. Se utilizó la metodología no experimental transaccional correlacional en el Liceo Nacional Manuela Lugo Rees del municipio Tocópero del estado Falcón-Venezuela, trabajando con la población completa, la cual incluyó 10 instructores, 1 coordinador y 1 subdirector. Para definir y evaluar estadísticamente los resultados de la prueba se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Con un $r = 0,001073636$, se llegó a la conclusión de que existe una conexión positiva muy débil.

Desde la mirada de las comunidades docentes del Cercado de Jauja-2022, Aquino (2022) se propuso comprender en su investigación la relación entre liderazgo pedagógico y trabajo colaborativo virtual. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo directo con un diseño no experimental transversal descriptivo y correlacional-causal sobre una población de 50 docentes. Con un $Rho = 0,764$ entre las variables. Los resultados de la prueba de correlación de Spearman fueron muy favorables. En consecuencia, los colaboradores llegaron a la conclusión de que ambos elementos tenían una asociación sólida.

Sarmiento (2022) en su investigación Trabajo colaborativo y liderazgo descentralizado en la Institución Educativa Virgen de Fátima de Huarmey, Ancash, 2021. Su objetivo principal era determinar si existe una conexión entre el liderazgo descentralizado y el trabajo colaborativo. El enfoque fue cuantitativo y se utilizó un

diseño correlacional transversal no experimental con una muestra de 27 instructores. Los resultados de la prueba paramétrica de Pearson indican el alto coeficiente de correlación positiva ($r = 0,774$) entre las variables. Desde la perspectiva de los colaboradores, se dedujo que ambas variables están significativamente relacionadas.

El objetivo principal de la investigación de Rojas (2021) sobre el liderazgo directivo y la calidad de la educación primaria ofrecida en la I.E. 7086 Los Precursores, Surco en el año 2019 fue conocer el grado de asociación. La metodología utilizó una muestra no probabilística de 30 docentes y fue cuantitativa, sustantiva, transversal, no experimental, descriptiva-correlacional. Los resultados se resumieron y analizaron estadísticamente, con un $Rho = 0,924$. Esto llevó a la conclusión de que existe una asociación directa y significativa entre las variables.

Arbañil (2019) utilizó una población de 54 personas, obtenida a través de una muestra censal, para su estudio de investigación de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional, con el objetivo general de determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el trabajo colaborativo en el colegio Fe y Alegría N° 12 del distrito de Puente Piedra en el departamento de Lima. Los resultados fueron discutidos y analizados estadísticamente mediante la prueba de correlación de Pearson. Esto permitió concluir que existe una relación significativa positiva moderada, con un $r = 0,721$.

En su estudio Saldaña (2018). El objetivo principal de Santiago de Chuco-2017 fue conocer la conexión entre las variables Trabajo Colaborativo y Clima Organizacional. Para nuestra metodología utilizamos una población muestral de 20 docentes y una técnica cuantitativa con un diseño correlacional no experimental. Una vez analizados los datos, se les realizó el análisis estadístico de la prueba de correlación de Spearman $R=0,681$. Esto llevó a la conclusión de que existe una asociación fuerte, directa y sustancial entre las dos variables.

Respecto a las teorías sobre trabajo colaborativo, se tomó el artículo científico de Vázquez, et al. (2016) donde realizó un análisis documental sobre el

trabajo colaborativo, aquí define al trabajo que se realiza con otra u otras personas para alcanzar un objetivo. Además, menciona que en el modelo conductual consiste en empoderar los saberes y habilidades en la interrelación; en el modelo cognoscitivista es la interdependencia de meta e igualdad de estatus entre los miembros del grupo; en el modelo constructivista el trabajo en equipo consiste en trabajar juntos con la finalidad de alcanzar objetivos con los mismos intereses; en el modelo socioconstructivista y el enfoque socioformativo el trabajo colaborativo debe realizarse en grupos reducidos con actividades articuladas, para lograr maximizar los aprendizajes porque busca que se resuelvan problemas del contexto a través de acciones coordinadas, trabajando con comunicación asertiva, compartiendo ideas, recursos y saberes.

Además, menciona que el trabajo colaborativo se caracteriza por ser una estrategia que utilizan las personas en una sociedad para elaborar y ejecutar proyectos que resuelvan problemas del contexto como calidad de vida, desarrollo socioeconómico y la sustentabilidad ambiental. La alianza de una meta en el marco de un problema del contexto es otra característica que permite obtener uno o varios productos que demuestran el desempeño de los miembros y la articulación de sus acciones. La ejecución de un plan de acción que tenga en cuenta las tareas a realizar, los tiempos previstos, los líderes y los recursos necesarios, así como las evaluaciones y mejoras necesarias. Los miembros pueden converger e integrar sus conocimientos, métodos y habilidades mediante una actuación coordinada para producir mejores resultados. Además, clasifica el trabajo en equipo en función de si se realiza de forma presencial o virtual. El trabajo colaborativo presencial tiene lugar cuando los participantes toman acuerdos o realizan tareas en un lugar concreto, y puede ser síncrono físico o virtual (Vázquez et al., 2016). El trabajo colaborativo virtual se lleva a cabo utilizando las herramientas tecnológicas asincrónicamente.

La colaboración es importante porque promueve competencias transversales como el respeto a los miembros del equipo, la resolución pacífica de conflictos, hábitos positivos de trabajo, habilidades de meditación, razonamiento y deliberación que apoyan la formación integral, así como el razonamiento individual

y el autoaprendizaje, según Crismatt et al. (2020). Además, Navarrete y Posligua (2022) señalaron que esta técnica de trabajo potencia la formación profesional porque promueve el inicio de la investigación y permite compartir la experiencia.

A continuación, se describen las dimensiones del trabajo en colaboración, según Johnson et al. (1999): La interdependencia positiva, o IP para abreviar, es el compromiso que asumen todos los miembros del grupo para alcanzar una meta u objetivo debido al vínculo que comparten. Es el resultado de lo crucial que es la contribución de cada miembro al esfuerzo del equipo.

Interdependencia de tareas, es la unión que los miembros del grupo presentan para actuar en torno a un objetivo. Entre ellos está el combinar sus recursos, recibir un reconocimiento al esfuerzo grupal, cumplir con los roles complementarios e interconectados, tener una identidad, un ambiente propio y prepararse para enfrentar problemas donde cada miembro busca trascendencia conjunta.

Responsabilidad individual y grupal, es asumir las tareas individuales y grupales que favorecen a que todos los integrantes del grupo se fortalezcan y aprendan individualmente, como grupo y entre grupos. Deben comprender que si no cumplen con lo que les toca se perjudican a sí mismos y al grupo.

Habilidades interpersonales y de grupos reducidos, nace de la necesidad y se aprende, entre las habilidades están la confianza unos de otros, conversación transparente y sincera, aceptarse y colaborar unos a otros y solucionar los problemas en forma productiva.

Gestión interna de equipo, es la organización y distribución de actividades que cada integrante debe realizar para superar todo tipo de adversidades como son: tomar notas, hacer resúmenes, leer y explicar, ejercitar y repasar la lección, resolver problemas y realizar debates.

Por otro lado, en lo concerniente al liderazgo directivo según el MBDD (2014) lo define como la capacidad fundamental y oportuna para que una institución educativa se constituya y cumpla con la formación educativa, además que logre relacionar la labor pedagógica, el ambiente agradable, y la intervención de la comuna educativa.

En el MBDD (2014) el liderazgo directivo tiene como características desarrollar el personal, reestructurar la organización, gestionar las iniciativas de enseñanza y aprendizaje, proporcionar liderazgo con visión, expectativas y objetivos de grupo.

Goleman (1998) clasifica y propone seis estilos de liderazgo que deben ser utilizados según la necesidad: El estilo coercitivo; permite obtener resultados en corto plazo, pero se vuelve muy intimidante y poco eficaz, el estilo orientativo; es altamente eficaz porque motiva a las personas con una visión y con el compromiso de metas, el estilo afiliativo; permite desarrollar vínculos afectivos fuertes, comunicación positiva y flexibilidad en sus reglas, pero puede resultar negativo cuando el mal desempeño no se corrige, estilo democrático; son realistas con lo que puede ser logrado, frente a un problema está abierto a recibir opiniones y es flexible, pero también puede ocasionar confusión y mayor conflicto, estilo ejemplar; aquí el líder establece estándares de desempeño muy altos si no se llega a esos estándares son remplazados y por último el estilo formativo, permite que identifiquen sus fortalezas y debilidades, cuando se ejecutan planes se llegan a acuerdos sobre su rol y responsabilidad, pero requiere tiempo adicional para ejecutarlo.

Según Goleman (1998) el liderazgo directivo es importante en la gestión educativa porque fija estrategias, motiva, crea una misión, construye una cultura corporativa y obtiene resultados para el bienestar de los educandos.

En el MBDD (2014) el liderazgo directivo es el elemento de primer orden en el avance de la formación integral, determinante en la calidad de educación.

La propuesta de Bush et al. (2016) de cinco dimensiones de liderazgo directivo es la siguiente: El primer paso es establecer objetivos y expectativas que incidan positivamente en las metas de formación de los estudiantes. Estas metas deben ser establecidas por todos los que tienen la capacidad de hacerlo, así como por aquellos que están comprometidos a apoyarlas y que tienen claro cómo proceder y hacer los ajustes necesarios. El segundo componente es el uso estratégico de los recursos o, dicho de forma sencilla, cómo se asignan los recursos. Esto tiene que ver con la adecuación de la disponibilidad de tiempo, dinero, habilidades docentes y otros recursos a la consecución de los objetivos prioritarios. Aquí, el líder supervisa y gestiona el programa de enseñanza para mejorar la instrucción, luego ofrece retroalimentación que tiene un impacto beneficioso en el trabajo pedagógico y, por último, los instructores toman medidas para evaluar y modificar su pedagogía en respuesta a los hallazgos de las evaluaciones. Esto nos lleva a la tercera dimensión, que es la planificación, organización y valoración de la instrucción curricular. Fomentar y colaborar en el crecimiento profesional de los profesores es la cuarta dimensión. Formalmente, mediante reuniones, o informalmente, mediante charlas rápidas e irregulares. El líder participante será consciente de lo que se requiere, de los cambios que hay que hacer y del tiempo necesario para optimizar la formación integral del educando. El desarrollo de un lugar de trabajo seguro y motivador es la quinta dimensión. Crear un entorno seguro y alentador requiere respeto por la diversidad, comprensión intercultural, directrices disciplinarias claras, interrupción mínima del tiempo de clase y resolución de conflictos.

III. METODOLOGÍA

La investigación empleó un enfoque cuantitativo debido a que los datos fueron recolectados mediante instrumentos y posteriormente analizados estadísticamente. Según la definición de Sánchez (2019), es un procedimiento metódico que utiliza técnicas estadísticas para medir variables con el fin de caracterizarlas, explicarlas, predecirlas y controlarlas. El método hipotético-deductivo se utiliza rigurosamente para recolectar, caracterizar, analizar e interpretar métricas con el fin de comparar la exactitud de la hipótesis. El nivel fue correlacional, porque el objetivo era determinar si las variables liderazgo directivo y trabajo colaborativo están relacionadas o no. Para ello, primero se midió estadísticamente cada variable y luego se cuantificó la relación para evaluarla y explicarla. El corte fue transversal, porque cuando se recolectaron los datos se recogieron en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Fue básica CONCYTEC (2019), porque su principal objetivo es hacer avanzar la teoría mediante el descubrimiento de generalizaciones o principios amplios (Tamayo, 2003).

3.1.2. Diseño de investigación: Dado que no hubo manipulación de las variables de investigación, se tuvo en cuenta un diseño no experimental para explorar los niveles de las variables y caracterizar su conexión. Adicionalmente, debido a que los datos fueron recolectados de una sola vez, el diseño fue descriptivo correlacional. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), un estudio que utiliza un diseño no experimental se limita a observar las variables en sus escenarios naturales en lugar de modificarlas.

3.2. Variables y operacionalización:

2 variables fueron empleadas:

La inicial es Según Vázquez et al. (2016), el trabajo colaborativo se produce cuando dos o más personas se unen para trabajar por un mismo objetivo. Los cinco

aspectos empleados para medir la variable fueron la interdependencia positiva, la interdependencia de tareas, la responsabilidad individual y grupal, las habilidades interpersonales y de pequeños grupos y la gestión interna del equipo (Johnson et al., 1999). Cada una de estas dimensiones tenía 20 indicadores, de los cuales se plantearon 25 ítems que se calificaron en una escala de Likert.

El liderazgo directivo fue el segundo factor. Para que una escuela se estructure y dirija pensando en el aprendizaje, el MINEDU (2014) lo describe como la capacidad esencial y oportuna. Para ello, integra la labor docente, un ambiente escolar acogedor y la participación activa de los individuos que conforman la comunidad educativa. Los cinco componentes incluían el establecimiento de objetivos y estándares, el uso estratégico de los recursos, la planificación y evaluación de la instrucción curricular, el apoyo y la participación en el crecimiento y desarrollo del profesorado, y el mantenimiento de un ambiente seguro y acogedor (Bush et al., 2016). Había 22 ítems en total para los 11 indicadores de cada dimensión, que se calificaron en una escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Conformada por 60 colaboradores del establecimiento educativo 5033 Las 200 Millas del distrito del Callao, entre directivos, instructores y auxiliares. La población, según Arias-Gómez et al. (2016), es un grupo predeterminado que puede ser elegido en su totalidad para realizar la investigación. Trabajé con toda la población por ser una investigación censal.

Criterio de inclusión: La directora, subdirectora de nivel primaria, subdirectora de nivel secundaria, docentes de nivel primaria, docentes de nivel secundaria y auxiliares de nivel secundaria que se encuentran laborando en la institución en condición de nombrados y contratados.

Criterios de exclusión: La población no incluía directivos, docentes y auxiliares que contaban con licencia, ni los que trabajaban en el área administrativa.

3.3.2. Muestra: Niño (2011) lo define como el subconjunto de la población en donde se llevará a cabo la investigación. Para esta investigación censal no se utilizó muestra.

3.3.3. Muestreo: Para esta investigación no se emplearon técnicas de muestreo. Se trabajó con toda la población.

3.3.4. Unidad de análisis: Está constituida por cada uno de los colaboradores de la institución educativa 5033 Las 200 Millas ubicado en el distrito del Callao.

Tabla 1.

Población

Cargo	Cantidad	Porcentaje
Directivos	3	5,0
Docentes	54	90,0
Auxiliares	3	5,0
Total	60	100,0

Fuente: Cuadro de personal 2023 de Las 200 Millas

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se empleó como técnica la encuesta porque permite la recopilación metódica de datos. El cuestionario fue el instrumento utilizado; tenía preguntas organizadas y respuestas potenciales y era práctico, fiable, válido y fiable (Arias, 2020). Se utilizó la escala de Likert para las opciones de respuesta, con los valores de 5 que denota usualmente, 4 que denota casi siempre, 3 que denota algunas veces, 2 que denota casi nunca y 1 que denota nunca (Suarez et al., 2022).

Para el estudio se utilizaron dos cuestionarios. 25 ítems componían el cuestionario inicial, que evaluaba la variable trabajo colaborativo. Para su validación y aprobación se solicitaron las valoraciones y opiniones de tres expertos; dos de ellos eran másteres y uno era doctor, y todos confirmaron la aplicabilidad, pertinencia y claridad de cada ítem. El alfa de Cronbach se calculó tras una prueba piloto con 10 miembros de la población para evaluar la fiabilidad (Rodríguez y

Reguant, 2020). Al evaluar la fiabilidad del instrumento se obtuvo una puntuación de Alfa de Cronbach de 0,836, lo que lo demuestra. La variable liderazgo directivo se midió a través de la segunda encuesta, que constaba de 22 ítems. Tres expertos evaluaron su validez y determinó que el instrumento era suficiente. El alfa de Cronbach, que mide la fiabilidad del instrumento, fue de 0,951.

Tabla 2.

Validación de juicios de expertos

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1	Dra. Campos Campos, Maritza	Aplicable
Experto 2	Mg. Barranzuela Yenque, José Isaías	Aplicable
Experto 3	Mg. Rosales Torres, Elena	Aplicable

3.5. Procedimientos:

Todos los participantes recibieron versiones impresas de las encuestas fiables y precisas. A continuación, se reunieron y ordenaron los datos con el programa estadístico SPSS. Antes de iniciar el estudio, se informó a la directora del centro educativo de 200 Millas para obtener su consentimiento y recabar datos fiables.

3.6. Método de análisis de datos:

El grado de correlación entre las variables, el nivel de significación y la prueba de hipótesis se determinaron mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Se utilizó SPSS para analizar los datos, y se utilizaron tablas y figuras para detallar los pormenores de la prueba de análisis descriptivo y el análisis inferencial para el análisis estadístico de la investigación (Finol y Vera, 2020).

3.7. Aspectos éticos:

La directora de la institución Las 200 Millas concedió el permiso para la investigación y se cumplieron las siguientes normas éticas: los datos recogidos y las conclusiones no se modificaron, y los encuestados respondieron a los

cuestionarios de forma responsable, confidencial y anónima (Código de ética, 2020). En consecuencia, las conclusiones de la investigación son exactas y abiertas. De forma similar, se tuvo en cuenta la autoría a la hora de utilizar citas y referencias en la investigación, utilizando la séptima edición de las directrices de estilo de la APA (Moreno y Carrillo, 2019).

IV. RESULTADOS

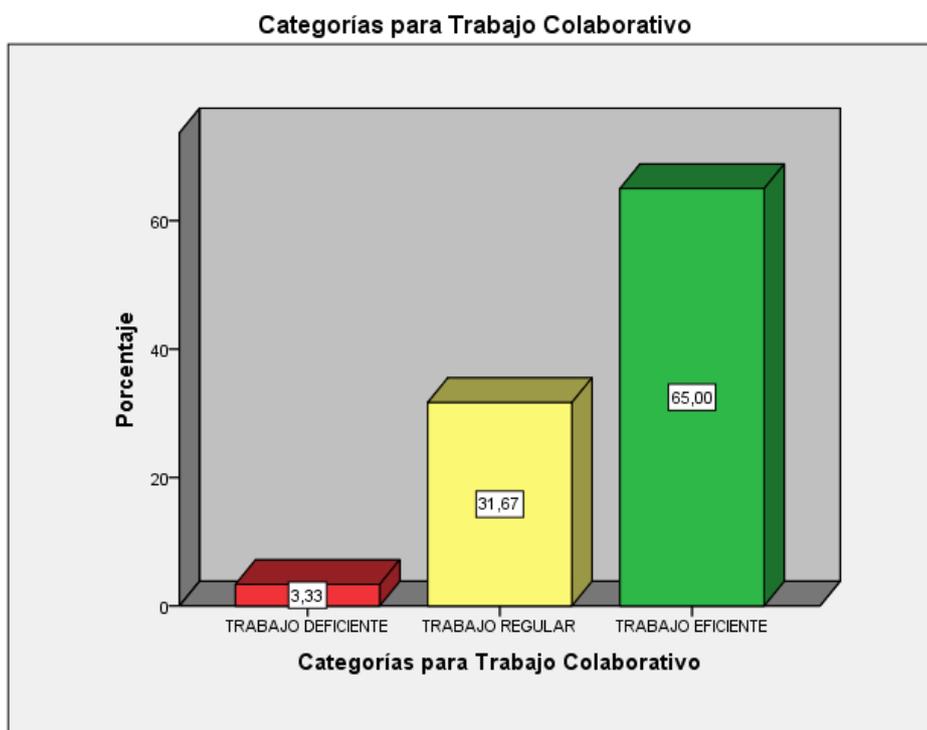
4.1. Análisis descriptivo

Tabla 3.

Percepción del Trabajo Colaborativo de los directivos, docentes y auxiliares

Percepción del Trabajo Colaborativo	Frecuencia	Porcentaje
TRABAJO DEFICIENTE	2	3,3
TRABAJO REGULAR	19	31,7
TRABAJO EFICIENTE	39	65,0
Total	60	100,0

Figura 1. Percepción del Trabajo Colaborativo de los directivos, docentes y auxiliares



Interpretación:

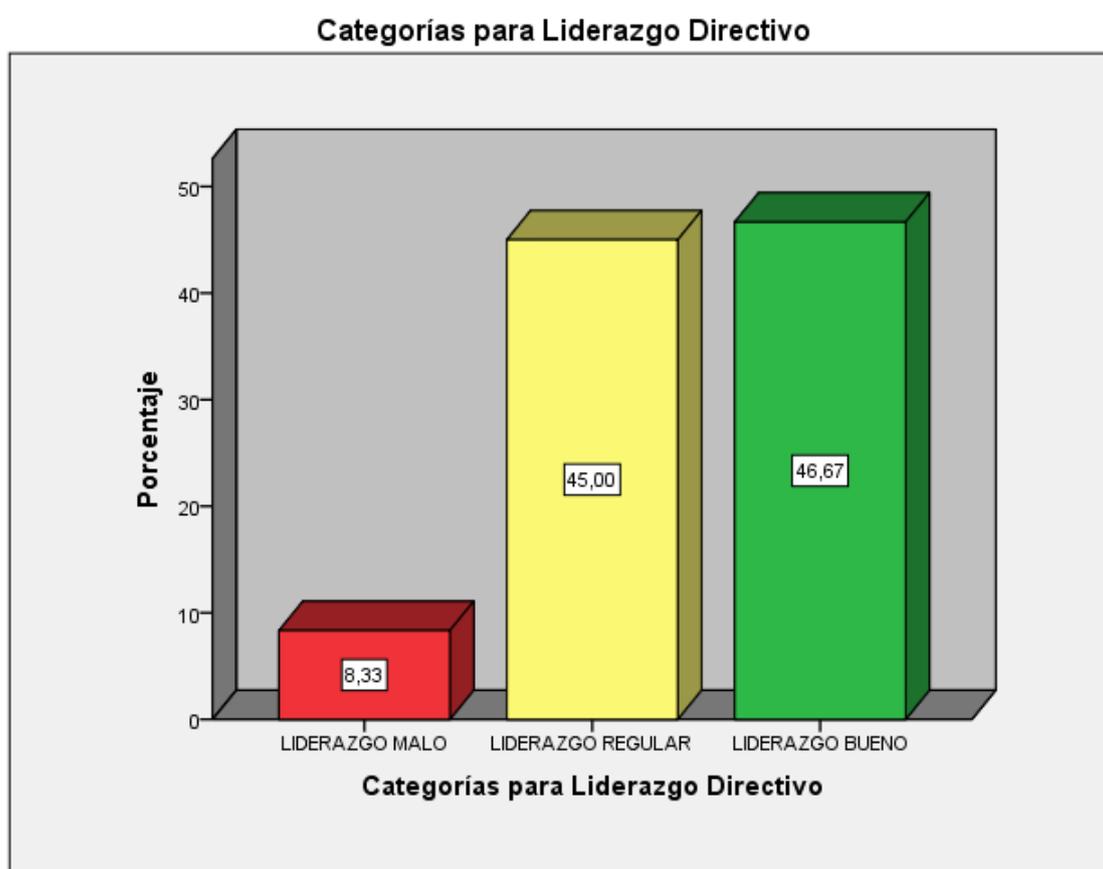
La Tabla 3 y la Figura 1 muestran que 39 de los colaboradores, es decir, el 65% del total, consideran que el trabajo colaborativo es eficiente, mientras que sólo 2 colaboradores, es decir, el 3,3% del total, consideran que el trabajo colaborativo es deficiente. Existe una diferencia considerable entre los que consideran que el trabajo es eficiente y los que lo consideran deficiente.

Tabla 4.

Percepción del Liderazgo Directivo de los directivos, docentes y auxiliares

Percepción del Liderazgo Directivo	Frecuencia	Porcentaje
LIDERAZGO MALO	5	8,3
LIDERAZGO REGULAR	27	45,0
LIDERAZGO BUENO	28	46,7
Total	60	100,0

Figura 2. Percepción del Liderazgo Directivo de los directivos, docentes y auxiliares

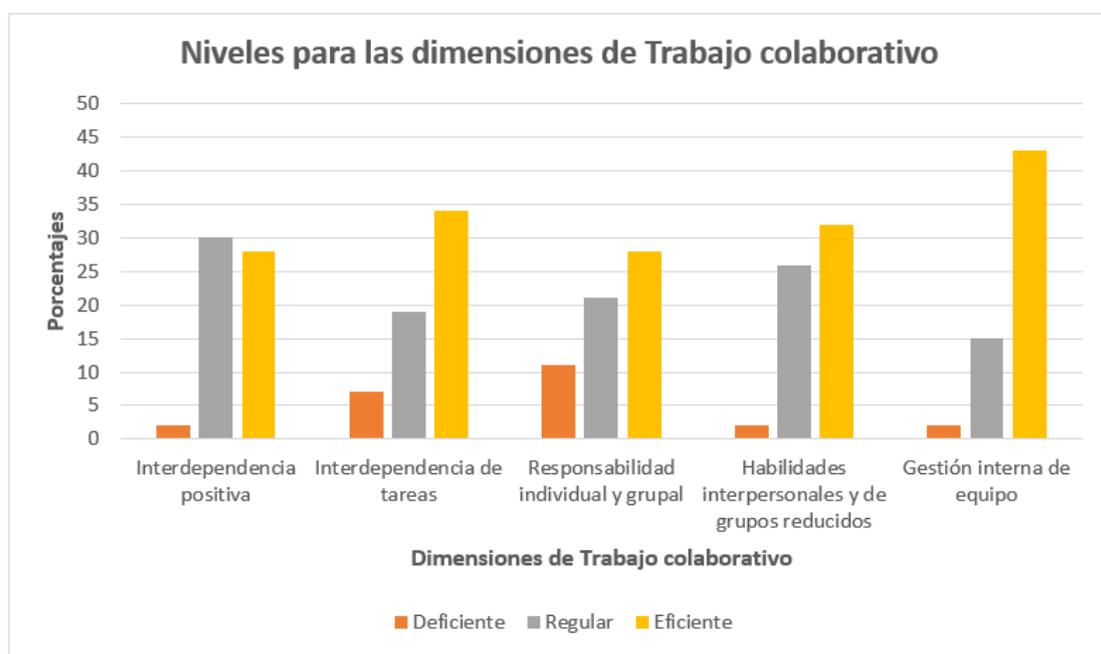


Interpretación:

En una línea similar, la Tabla 4 y la Figura 2 muestran que 28 de los colaboradores perciben el liderazgo directivo como bueno, es decir; el 46,7% del total, mientras que solo 5 colaboradores, es decir; 8,3% perciben el liderazgo directivo como malo. Se consideró una gran diferencia entre los que perciben el liderazgo bueno del liderazgo malo.

Tabla 5.*Niveles para las dimensiones de la variable Trabajo colaborativo*

	Interdependencia positiva		Interdependencia de tareas		Responsabilidad individual y grupal		Habilidades interpersonales y de grupos reducidos		Gestión interna de equipo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	2	3,3	7	11,7	11	18,3	2	3,3	2	3,3
Regular	30	50,0	19	31,7	21	35,0	26	43,3	15	25,0
Eficiente	28	46,7	34	56,7	28	46,7	32	53,3	43	71,7

Figura 3. Niveles para las dimensiones de la variable Trabajo colaborativo**Interpretación:**

Las características de la variable trabajo en colaboración se muestran en la Tabla 5 y la Figura 3, con 30 colaboradores -o el 50%- que perciben la interdependencia positiva como regular y 34 colaboradores -o el 56,7%- que perciben la interdependencia de tareas como eficiente. Por otro lado, 28 empleados, es decir, el 46,7%, creen que la responsabilidad individual y de grupo es eficiente; 32 colaboradores, es decir, el 53,3%, creen que las habilidades interpersonales y de grupo pequeño son eficientes; y 43 colaboradores, es decir, el 71,7%, creen que la gestión interna del equipo es eficiente. Del mismo modo, se observa que sólo 2 colaboradores, un 3,3%, indican que falta interdependencia

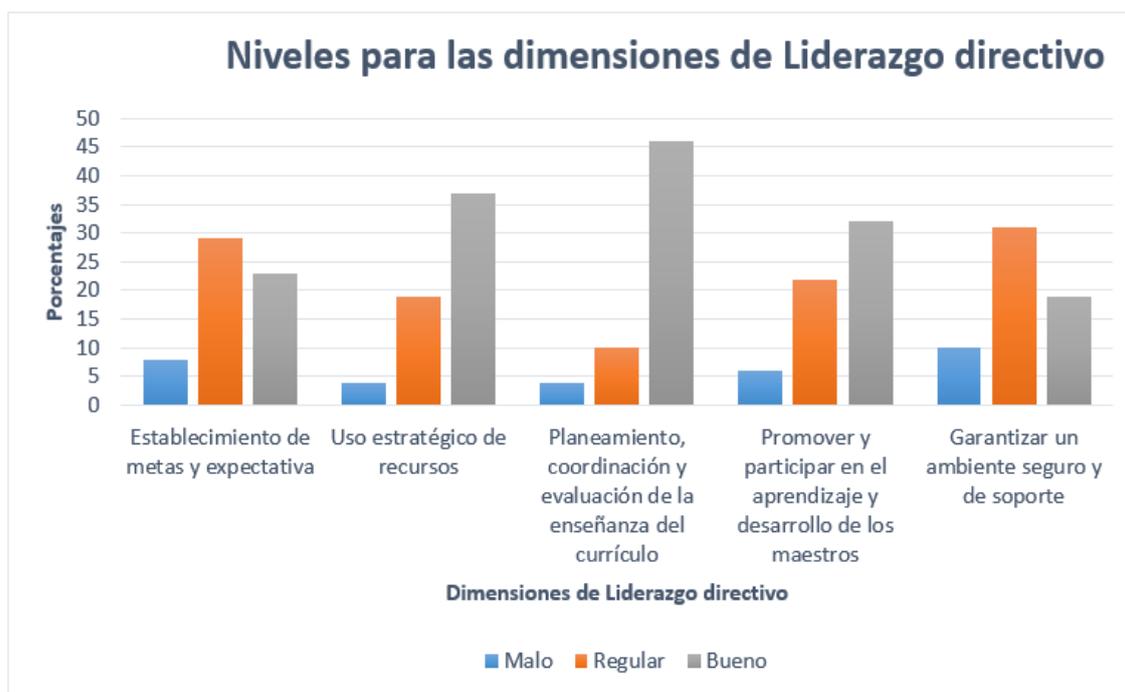
positiva; en cuanto a interdependencia de tareas, sólo 7, un 11,7%; sólo 11 colaboradores, un 18,3%; en cuanto a responsabilidad individual y de grupo; 2 colaboradores, un 3,3%; en cuanto a habilidades interpersonales y de pequeño grupo; y, por último, sólo 2 colaboradores, un 3,3%, indican que falta gestión interna de equipo.

Tabla 6.

Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo directivo

	Establecimiento de metas y expectativas		Uso estratégico de recursos		Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza del currículo		Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros		Garantizar un ambiente seguro y de soporte	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	8	13,3	4	6,7	4	6,7	6	10,0	10	16,7
Regular	29	48,3	19	31,7	10	16,7	22	36,7	31	51,7
Bueno	23	38,3	37	61,7	46	76,7	32	53,3	19	31,7

Figura 4. Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo directivo



Interpretación:

La Tabla 6 y la Figura 4 muestran que en las dimensiones de la variable liderazgo directivo, 29 colaboradores, es decir, el 48,3%, creen que el establecimiento de objetivos y expectativas es justo, mientras que 37 colaboradores, es decir, el 61,7%, creen que el uso estratégico de los recursos es bueno. Mientras tanto, 32 empleados, es decir, el 53,3%, piensan que la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo del profesorado (PPADP) es buena; 46 empleados, es decir, el 76,7%, piensan que la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza del currículo (PCEEC) es buena; y 31 colaboradores, es decir, el 51,7%, piensan que la garantía de un entorno seguro y propicio es buena. Además, se observa que sólo 8 empleados, es decir, el 13,3%, creen que el establecimiento de objetivos y expectativas es deficiente; sólo 4 colaboradores, es decir, el 6,7%, creen que la utilización estratégica de los recursos es deficiente; sólo 4 colaboradores, es decir, el 6,7%, creen que la PCEEC es deficiente; y 6 colaboradores, es decir, el 10%, creen que la PPADP es deficiente. Además, se observa que sólo 8 colaboradores, es decir, el 13,3%, creen que el establecimiento de objetivos y expectativas es deficiente; sólo 4 colaboradores, es decir, el 6,7%, creen que la utilización estratégica de los recursos es deficiente; sólo 4 colaboradores, es decir, el 6,7%, creen que la PCEEC es deficiente; y 6 colaboradores, es decir, el 10%, creen que la PPADP es deficiente.

4.2. Análisis estadístico

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación directa y muy fuerte entre el trabajo colaborativo y el liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

Ho: No existe relación entre el trabajo colaborativo y el liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Tabla 7.

Prueba de Rho de Spearman para las variables trabajo colaborativo y liderazgo directivo

Prueba		Trabajo Colaborativo	Liderazgo Directivo
Categorías para Trabajo Colaborativo	Coeficiente de correlación	1,000	0,735**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	60	60
Categorías para Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	0,735**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

Interpretación:

Se observó en la tabla 7 que el (sig) es igual a 0,000 inferior al margen de error establecido que niega la Ho, y acepta la Hi la cual; establece que existe una relación directa y fuerte entre el trabajo colaborativo y el liderazgo directivo en la institución 5033 Las 200 Millas del Callao. Asimismo, se logró un resultado favorable, (rs) igual a 0,735, que corrobora la relación positiva alta.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación directa y muy fuerte entre la interdependencia positiva y el liderazgo directivo en la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

Ho: No existe relación entre la interdependencia positiva y el liderazgo directivo en la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Tabla 8.

Prueba de Rho de Spearman para la dimensión interdependencia personal y liderazgo directivo

Prueba		Categorías para dimensión Interdependencia positiva	Categorías para Liderazgo Directivo
Categorías para dimensión Interdependencia positiva	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60	0,583** 0,000 60
Categorías para Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,583** 0,000 60	1,000 . 60

Interpretación:

En la tabla 8, se observó que el valor (sig) es 0,000 inferior al margen de error establecido que niega la Ho, y acepta la Hi la cual; establece que existe una relación directa y moderada entre la dimensión interdependencia positiva y el liderazgo directivo en la institución 5033 Las 200 Millas del Callao. También, se logró un resultado favorable, (rs) igual a 0,583, que corrobora la relación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación directa y muy fuerte entre la interdependencia de tareas y el liderazgo directivo en la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

Ho: No existe relación entre la interdependencia de tareas y el liderazgo directivo en la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Tabla 9.

Prueba de Rho de Spearman para la dimensión interdependencia de tareas y liderazgo directivo

Prueba		Categorías para dimensión Interdependencia de tareas	Categorías para Liderazgo Directivo
Categorías para dimensión	Coeficiente de correlación	1,000	0,578**
Interdependencia de tareas	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	60	60
Categorías para Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	0,578**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

Interpretación:

En la tabla 9, se observó que el valor (sig) fue de 0,000 inferior al margen de error establecido que se niega la Ho, y acepta Hi la cual; establece que existe una relación directa y moderada entre la dimensión interdependencia de tareas y el liderazgo directivo en la institución 5033 Las 200 Millas del Callao. Asimismo, se logró un resultado favorable, (rs) igual a 0,578, que corrobora la relación positiva moderada.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación directa y muy fuerte entre la responsabilidad individual y grupal y el liderazgo directivo en la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

Ho: No existe relación entre la responsabilidad individual y grupal y el liderazgo directivo en la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Tabla 10.

Prueba de Rho de Spearman para la dimensión responsabilidad individual y grupal y liderazgo directivo

Prueba		Categorías para dimensión Responsabilidad individual y grupal	Categorías para Liderazgo Directivo
Categorías para dimensión	Coefficiente de correlación	1,000	0,611**
Responsabilidad individual y grupal	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	60	60
Categorías para Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	0,611**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

Interpretación:

Según el margen establecido, en la Tabla 10 el valor (sig) es igual a 0,000 al margen de error establecido que niega la H_0 , en cambio se acepta H_1 que confirma que la dimensión de responsabilidad individual y de grupo está relacionada directa y moderada con el liderazgo directivo en la institución 5033 Las 200 Millas del Callao. También, se encontró un valor positivo de $r_s = 0,611$, lo que indica una asociación positiva moderada entre las variables.

Hipótesis específica 4

H_1 : Existe relación directa y muy fuerte entre las habilidades interpersonales y de grupos reducidos y el liderazgo directivo en la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

H_0 : No existe relación entre las habilidades interpersonales y de grupos reducidos y el liderazgo directivo en la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Tabla 11.

Prueba de Rho de Spearman para la dimensión habilidades interpersonales y de grupos reducidos y liderazgo directivo

Prueba		Categorías para dimensión habilidades interpersonales y de grupos reducidos	Categorías para Liderazgo Directivo
Categorías para dimensión habilidades interpersonales y de grupos reducidos	Coeficiente de correlación	1,000	0,596**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	60	60
Categorías para Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	0,596**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

Interpretación:

De acuerdo con el margen de error establecido, en la Tabla 11 el valor (sig) es igual a 0,000 que niega la H_0 , en cambio se acepta H_1 que confirma que la dimensión de habilidades interpersonales y de grupos reducidos está relacionada directa y moderada con el liderazgo directivo en la institución 5033 Las 200 Millas del Callao. Asimismo, se encontró un valor positivo de (rs) igual a 0,596, lo que indica una asociación positiva moderada.

Hipótesis específica 5

H_1 : Existe relación directa y muy fuerte entre la gestión interna de equipo y el liderazgo directivo en la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

H_0 : No existe relación entre la gestión interna de equipo y el liderazgo directivo en la institución educativa 5033 Las 200 Millas.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

Tabla 12.

Prueba de Rho de Spearman para la dimensión gestión interna de equipo y liderazgo directivo

Prueba		Categorías para dimensión Gestión interna de equipo	Categorías para Liderazgo Directivo
Categorías para dimensión Gestión interna de equipo	Correlación de Pearson	1	0,409**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	60	60
Categorías para Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	0,409**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	60	60

Interpretación:

Finalmente, la Tabla 12 reveló un valor (sig) de 0,001 al margen de error establecido que niega la H_0 , en cambio se acepta H_1 que confirma que la dimensión de gestión interna de equipos se relaciona con el liderazgo directivo en la institución 5033 Las 200 Millas del Callao. También, se encontró un valor positivo de (rs) fue de 0,409, lo que indica una conexión positiva moderada.

Leyenda de Tablas: Las tablas 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 antes visualizadas provienen de elaboración propia

Leyenda de Figuras: Las figuras 1, 2, 3 y 4 antes visualizadas provienen de elaboración propia

V. DISCUSIÓN

A la luz de los hallazgos, se contrastó la hipótesis general y presentó un resultado alentador, $r_s = 0,735$, para aceptar la hipótesis de investigación. Con esto, se encontró que en la institución 5033 Las 200 Millas, existe una fuerte relación positiva entre el trabajo colaborativo y el liderazgo directivo. Resultados similares fueron encontrados por Aquino (2020), quien encontró una alta relación positiva $Rho = 0,764$ que determina el logro de la calidad educativa y el rendimiento de los educandos. Estos hallazgos concuerdan con los realizados por Sarmiento (2022), quien obtuvo $r_s = 0,774$, un alto índice de correlación positiva. Esto sugiere que un liderazgo eficaz puede contribuir a la formación de un proyecto de colaboración que, si tiene éxito, conducirá a un crecimiento profesional óptimo. Estos hallazgos concuerdan con Arbañil (2019), quien obtuvo un valor Rho de $0,924$, estableciendo una relación directa y significativa quien determinó que el liderazgo directivo en la educación es importante para fomentar la colaboración en las instituciones educativas en todos los ámbitos. Ante esto, Vásquez et al. (2016) en su análisis documental mencionan que las características del trabajo colaborativo en el modelo socioconstructivista y el enfoque socioformativo es buscar problemas específicos del contexto a través de acciones coordinadas, trabajando con una comunicación asertiva, compartiendo ideas, recursos y conocimientos. Esto concuerda con las conclusiones de la investigación. Por lo tanto, se estableció que el liderazgo directivo es beneficioso si el trabajo colaborativo es eficaz.

En la primera hipótesis específica, la relación entre la variable liderazgo directivo y la interdependencia positiva del trabajo colaborativo se evaluó mediante la correlación Rho de Spearman, utilizándose un sig igual a $0,000$ menor al margen de error para rechazar la H_0 y aceptar la H_1 . El vínculo moderadamente positivo se identificó mediante el valor positivo $r_s=0,583$. De acuerdo con los resultados, Aquino (2020) descubrió que el valor Rho era de $0,542$, lo que indicaba una relación moderadamente positiva entre el trabajo colaborativo y la definición de objetivos y expectativas. Determinó que, para lograr los objetivos, era necesario que los profesores estuvieran unidos y se fortalecieran mediante la colaboración. Estos hallazgos concuerdan con los de Sarmiento (2022), quien encontró $r_s = 0,555$, una

correlación un tanto favorable, y quien concluyó que el liderazgo efectivo involucra y empodera a todos los miembros de la comunidad escolar para garantizar el logro de aprendizajes de calidad ejerciendo responsabilidad. En este sentido, Bush et al. (2016) afirman que en el liderazgo directivo los objetivos establecidos para obtener un impacto positivo en la formación de los estudiantes deben ser asumidos con la capacidad y compromiso de todos. Johnson et al. (1994) afirman que para lograr un objetivo común cada miembro del grupo debe comprometerse a cumplirlo de manera integral. En consecuencia, se estableció que el liderazgo directivo es eficaz si existe una interdependencia positiva.

En la segunda hipótesis específica, se determinó la relación entre la interdependencia de tareas del trabajo colaborativo y la variable liderazgo directivo. Se obtuvo un valor (sig) fue de 0,000 inferior al margen de error establecido que se niega la H_0 , y un (rs) igual a 0,578, que corrobora la relación positiva moderada. Aquino (2020) descubrió que el valor Rho era de 0,530, lo que indicaba una relación algo favorable entre la adquisición y asignación de recursos y el trabajo en equipo. Esto llevó a la conclusión de que adquirir y asignar recursos estratégicamente está fuertemente relacionado con el trabajo en equipo. Estos resultados concuerdan con los de Sarmiento (2022), que descubrió un valor de $r = 0,555$, lo que denota una correlación moderadamente positiva y demuestra lo importante que es distribuir funciones y deberes para cumplir los objetivos de la institución. Adicionalmente, Bush et al. (2016) mencionan que en el liderazgo directivo debe haber un uso estratégico de los recursos materiales y económicos, del tiempo y de la experiencia docente distribuyéndolos y asignándolos de acuerdo a lo logrado. Johnson et al. (1994) afirman que los miembros de un grupo deben actuar en unión combinando sus recursos, cumpliendo sus roles, enfrentando problemas, recibiendo reconocimiento y teniendo identidad para obtener trascendencia conjunta. Por lo tanto, se estableció que el liderazgo directivo es eficaz cuando la interdependencia de las tareas es efectiva.

La tercera hipótesis específica buscaba determinar la relación entre la responsabilidad individual y grupal en el trabajo colaborativo y la variable liderazgo directivo. Se aplicó la correlación con Rho de Spearman y el valor (sig) es igual a

0,000 al margen de error establecido que niega la H_0 , en cambio se acepta H_1 que confirma que la dimensión de responsabilidad individual y de grupo está relacionada directa y moderada con el liderazgo directivo. También se descubrió un valor de $r_s = 0,611$, lo que confirma la naturaleza bastante positiva de la asociación entre las variables. Aquino (2020) encontró que la planificación, la coordinación y la evaluación tienen una relación moderadamente positiva con el trabajo colaborativo, con un $Rho = 0,640$, y llegó a la conclusión de que los equipos de gestión necesitan ser capacitados para implementar modelos reales de apoyo a los docentes y llevar a cabo un trabajo metacognitivo con el fin de mejorar la gestión y el desarrollo del trabajo pedagógico. Estos hallazgos son consistentes con los de Sarmiento (2022), cuyo estudio obtuvo $r = 0,643$, una correlación moderadamente positiva, demostrando que cuando se asignan responsabilidades a los miembros del equipo en respuesta a una necesidad, dichos miembros desarrollan las habilidades necesarias para asumir responsabilidades en situaciones imprevistas y no planificadas. Villafuerte (2023) coincide de manera similar, afirmando que el trabajo colaborativo fomenta comportamientos interactivos que permiten el progreso tanto personal como profesional y capacitan a los individuos para completar responsablemente sus responsabilidades ya sea solos o en grupo. Esto se relaciona con lo planteado por Bush et al. (2016) en el sentido de que para mejorar la enseñanza e influir favorablemente en la labor pedagógica, el líder debe supervisar y retroalimentar. A su vez, los docentes realizarán ajustes en su pedagogía en función de ello. Johnson et al. (1994) afirman que los miembros de un grupo deben asumir el cumplimiento de sus tareas para lograr el aprendizaje y la fortaleza individual, grupal e intergrupal, de lo contrario se perjudicarán a sí mismos y al grupo. En consecuencia, se demostró que un buen liderazgo directivo es el resultado de una responsabilidad individual y grupal eficaz.

Se utilizó como evidencia en la cuarta hipótesis el valor (sig) es igual a 0,000 que niega la H_0 , en cambio se acepta H_1 que confirma que la dimensión de habilidades interpersonales y de grupos reducidos está relacionada directa y moderada con el liderazgo directivo. Asimismo, se encontró un valor positivo de (r_s) igual a 0,596, lo que indica una asociación positiva moderada. Mientras Rojas (2021) con un resultado $r = 0,721$ coincide en que los directivos deben promover

fuertes lazos interpersonales, los resultados de Aquino (2020) con un $Rho=0,470$ que determinó la relación positiva moderada llevan a concluir que los líderes identifican y sistematizan buenas prácticas para ayudar a unificar y fortalecer a docentes y administrativos a través del trabajo colaborativo. Los resultados corroboran los de Sarmiento (2022), que encontró que $r = 0,659$, lo que indica que en el trabajo colaborativo los miembros se ayudan mutuamente para alcanzar el mejor desempeño posible del grupo, lo que debe ser incentivado por el liderazgo gerencial. A resultados similares llegó Villafuerte (2023), quien llegó a la conclusión de que la colaboración conduce al desarrollo de tácticas que complementan las relaciones entre los compañeros de trabajo porque fomenta la productividad, la armonía y la experiencia. $Rho=0,601$ indica una asociación moderadamente positiva, según el análisis de Villafuerte. Según Navarrete y Posligua (2022), el trabajo colaborativo es un enfoque que ayuda a los alumnos a comunicarse mejor, adquirir experiencia y resolver problemas en el aula. Esto es apoyado teóricamente por Johnson et al. (1994), quienes afirman que los requisitos incluyen confiar unos en otros, tener conversaciones abiertas y sinceras, aceptarse unos a otros y trabajar juntos para encontrar soluciones a los problemas. Esto está relacionado con Bush et al. (2016), quienes afirman que debe garantizarse un entorno seguro y de apoyo, el respeto de las diferencias interculturales, la resolución de conflictos y códigos disciplinarios claros. Por lo tanto, se demostró que el liderazgo directivo es eficaz si las habilidades interpersonales y de grupos pequeños son eficaces.

Finalmente, en la quinta hipótesis específica, se encontró un valor (sig) de 0,001 al margen de error establecido que niega la H_0 , en cambio se acepta H_1 que confirma que la dimensión de gestión interna de equipos se relaciona con el liderazgo directivo. También, se encontró un valor positivo de (rs) fue de 0,409, lo que indica una conexión positiva moderada. Por otro lado, Maya et al. (2019) obtuvieron un $r=0,001073636$ que determinó la relación positiva moderada concuerda en que un líder debe involucrar al personal en los planes de trabajo de manera activa y protagónica para lograr la calidad. Estos resultados demuestran concordancia con los hallazgos de Sarmiento (2022) quien obtuvo un $r=0,643$ lo que explica que el liderazgo debe potenciar la confianza en cada uno de los equipos delegando responsabilidades llevándolos a ser líderes. Johnson et al. (1994)

sugieren una estructura para las tareas que cada miembro del grupo debe completar en base a esto. Como resultado, se estableció que el liderazgo directivo es eficaz cuando la gestión interna de los equipos es eficaz.

En la metodología utilizada en el presente estudio se me presentó como debilidad el no haber considerado en mi proyecto como antecedentes los trabajos de tesis que habían considerado en su investigación ambas variables: el trabajo colaborativo y el liderazgo directivo, por no encontrar tesis dentro de los 5 años de antigüedad, por el contrario tomé investigaciones que habían realizado su estudio solo con una de las variables, pero esto se pudo corregir realizando la búsqueda actualizada de tesis con ambas variables y poder tomar esos estudios para contrastar mi investigación.

Con respecto a las fortalezas con las que terminé empoderada fue el poder haber procesado sistemáticamente mis datos utilizando el software SSPS, desde haber realizado mi prueba piloto, obtener la fiabilidad de la investigación, categoriza y correlacionar para obtener los resultados, las conclusiones y las recomendaciones de este trabajo.

Conocer las conclusiones del estudio, cómo se lleva a cabo el trabajo en colaboración y cómo se ejerce el liderazgo directivo nos permitirá comprender los problemas que existen al respecto y determinar qué cambios serán necesarios para lograr un crecimiento significativo en el ámbito educativo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En la hipótesis general, se observó que el (sig) es igual a 0,000 inferior al margen de error establecido que niega la H_0 , y acepta la H_1 la cual; establece que existe una relación directa y fuerte entre el trabajo colaborativo y el liderazgo directivo en la institución 5033 Las 200 Millas del Callao. Asimismo, se logró un resultado favorable, (rs) igual a 0,735, que corrobora la relación positiva alta.

Segunda: En la primera hipótesis específica, se observó que el valor (sig) es 0,000 inferior al margen de error establecido que niega la H_0 , y acepta la H_1 la cual establece que existe una relación directa y moderada entre la dimensión interdependencia positiva y el liderazgo directivo en la institución 5033 Las 200 Millas del Callao. También, se logró un resultado favorable, (rs) igual a 0,583, que corrobora la relación positiva moderada.

Tercera: En la segunda hipótesis específica, se observó que el valor (sig) fue de 0,000 inferior al margen de error establecido que se rechaza la H_0 , en cambio se acepta H_1 que establece que existe una relación directa y moderada entre la dimensión interdependencia de tareas y el liderazgo directivo en la institución 5033 Las 200 Millas del Callao. Asimismo, se logró un resultado favorable, (rs) igual a 0,578, que corrobora la relación positiva moderada.

Cuarta: En la tercera hipótesis específica, se observó el valor (sig) es igual a 0,000 al margen de error establecido que niega la H_0 , en cambio se acepta H_1 que confirma que la dimensión de responsabilidad individual y de grupo está relacionada directa y moderada con el liderazgo directivo en la institución 5033 Las 200 Millas del Callao. También, se encontró un valor positivo de $rs = 0,611$, lo que indica una asociación positiva moderada entre las variables.

Quinta: En la cuarta hipótesis específica, el valor (sig) es igual a 0,000 que niega la Ho, en cambio se acepta Hi que confirma que la dimensión de habilidades interpersonales y de grupos reducidos está relacionada directa y moderada con el liderazgo directivo en la institución 5033 Las 200 Millas del Callao. Asimismo, se encontró un valor positivo de (rs) igual a 0,596, lo que indica una asociación positiva moderada.

Sexta: Finalmente, la quinta hipótesis específica, reveló un valor (sig) de 0,001 al margen de error establecido que niega la Ho, en cambio se acepta Hi que confirma que la dimensión de gestión interna de equipos se relaciona con el liderazgo directivo en la institución 5033 Las 200 Millas del Callao. También, se encontró un valor positivo de (rs) fue de 0,409, lo que indica una conexión positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al gobierno regional y a la Dirección Regional de Educación del Callao, se sugiere realizar talleres motivacionales y charlas de sensibilización; sobre la importancia del trabajo colaborativo a los directivos, docentes y auxiliares para lograr un empoderamiento institucional.

Segunda: A la plana directiva de la institución educativa. 5033 Las 200 Millas del Callao, se sugieren brindar acompañamiento con el fin de sugerir actividades conjuntas para mejorar los métodos de enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

Tercera: Al personal directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas del Callao, se propone promover actividades integradoras como el trabajo colegiado, GIAS, escuela de padres y charlas estudiantiles entre la comunidad educativa para fomentar la participación activa.

Cuarta: A los gestores educativos de la institución educativa 5033 Las 200 Millas del Callao realicen periódicamente evaluaciones objetivas y el reconocimiento de logros para fomentar el trabajo colaborativo y despertar el interés por el logro de metas.

Quinta: A la plana directiva de la institución educativa. 5033 Las 200 Millas del Callao, se sugiere consolidar con su palabra y su ejemplo la confianza, la comunicación sincera y transparente, la colaboración y competencias como ser innovadores, proactivos y participativos, tan necesarias para el siglo XXI.

Sexta: A los gestores educativos de la institución educativa. 5033 Las 200 Millas del Callao, se sugiere dar cumplimiento de las funciones, tareas y obligaciones de acuerdo a las herramientas de gestión vigentes; destacando sus fortalezas y competencias individuales y grupales

REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). *Aspectos éticos en la investigación científica. Ciencia y enfermería*.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Alejos, S. (2022). *Trabajo Colaborativo docente en la Planificación institucional de la Institución Educativa N° 7056 – Lurín 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79797/Alejos_RST-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arbañil, M. (2019). *Liderazgo pedagógico directoral y el trabajo colaborativo del colegio Fe y Alegría N° 12, Puente Piedra - Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de la Investigación*. Venezuela: Episteme.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-deinvestigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Libro electrónico disponible en: www.cienciaysociedad.org
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia, 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Aquino, C. (2022). *Liderazgo pedagógico y Trabajo colaborativo virtual desde las perspectivas de las comunidades de docente del cercado de Jauja – 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Bush, T. et al. (2016). *Liderazgo Educativo en la Escuela Nuevas Miradas*. Segunda Edición. Ediciones Universidad Diego Portales. 282 páginas.

CONCYTEC. (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica- Reglamento Renacyt. RENACYT, 1-12.

<https://servicio-renacyt.concytec.gob.pe/normativas/reglamento/>

Córdova, K. E. G. (2018). Evaluación del aprendizaje: retos y mejores prácticas. Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.

Crismatt, Y. et al. (2020). *La dinamización de las prácticas pedagógicas a través del trabajo colaborativo: un estudio realizado con los estudiantes de licenciatura del CAU Barranquilla*. Enero-marzo 2020. ISSN 2227-6513.

Díaz-Ocampo, E., Pérez, I. & Chiriboga, W. (2018). *Reflexión sobre el trabajo colaborativo desde sus fundamentos pedagógicos y metodológicos*. Vol. 14 N° 1 enero-marzo 2018. ISSN: 2074-0735.

Finol, M., & Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Supuesto Ontológico Realidad y Creencia*, 3(1).
<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>

Goleman, D. (1998). *Liderazgo que obtiene resultados*. Copyright 2005 Harvard Business School Publishing Corporation. All rights reserved.

Hernández, R., et al. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Mc Graw Hill. 600 páginas.

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Primera edición. Mc Graw Hill. 273 páginas.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

Huaynate, R. (2019) *Liderazgo directivo y acompañamiento docente en la Institución Educativa Teresa Gonzales de Fanning, Jesús María 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41552/Huaynate_TR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Institución Educativa 5033 Las 200 Millas (2023) *Proyecto Educativo Institucional*. Callao.

Institución Educativa 5033 Las 200 Millas (2023) *Plan Anual de Trabajo*. Callao.

Johnson, D., Johnson, R. & Holubec, E. (1999) *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Editorial Paidós SAICF. 66 páginas.

Laucirica Hernández, Clara. (2007). Ética de la Publicación Científica. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 6 (Supl. 5) Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2007000500013&lng=es&tlng=es.

Leiva, V. & Vásquez, C. (2019) *Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente*. Revista SciELO.

López, P. & Fachelli, S. (2015) *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Primera edición. Universidad autónoma de Barcelona. 58 páginas.

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

Maya, E., Aldana, J. & Isea, J. (2019) *Liderazgo directivo y educación de calidad*. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. ISSN: 2610-802X.

<file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet->

<LiderazgoDirectivoYEducacionDeCalidad-7088747.pdf>

- MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño del Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Primera Edición. Ministerio de Educación del Perú. 57 páginas.
- MINEDU (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. Primera Edición. Ministerio de Educación del Perú. 49 páginas.
- MINEDU (2022). *El Perú en PISA 2018 Informe nacional de resultados*. Primera Edición. Ministerio de Educación del Perú. 230 páginas.
- Moreno, D. & Carrillo, J. (2019). *Norma APA séptima edición. Guía de citación y referenciación*. Editorial de la Universidad Central. Colombia. 24 páginas.
- Navarrete, Y. & Posligua, Y. (2022). *Estrategia para el fortalecimiento del trabajo colaborativo en los docentes de la Escuela de Educación Básica “República del Ecuador”*. Vol. 41 N° 3. ISSN 0257-4314.
- Niño, V. M. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U. https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION
- Paz, C. et al. (2011) *Liderazgo de los directivos docentes en contextos vulnerables*. Universidad de La Sabana. Vol. 14 N° 2. ISSN 0123-1294.
- Rivera, Y, & Aparicio, C. (2020) *Características de las practicas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes*. Revista SciELO versión On-line ISSN 0718-4565.
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). *Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach*. Revista D'Innovació i Recerca en Educació, 13(2).

<https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/download/reire2020.13.230048/31484/73498>

Romero, R. et al. (2020) *Evaluar la transferencia de la formación en liderazgo directivo: un caso chileno*. Revista SciELO versión On-line ISSN 1607-4041.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412020000100119&script=sci_arttext

Rojas, M. (2019) Liderazgo directivo y la calidad educativa que se brinda en el nivel primaria de la I. E. 7086 Los Precursores, Surco en el año 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6002/Mariluz%20Rosario%20ROJAS%20RIVERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Saldaña, Y. (2018). *Trabajo Colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Sánchez, F. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos*. Revista digital de investigación en docencia universitaria. ISSN 2223-2516.

Sans-Martín, A., Guárdia, J. & Triado-Ivern, X. (2016) *El liderazgo educativo en Europa: Una aproximación transcultural*. Revista de educación N° 371 enero-marzo 2016. DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2015-371-309.

Sarmiento, A. (2022). *Trabajo Colaborativo y liderazgo distribuido en la Institución Educativa Virgen de Fátima de Huarmey, Ancash, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Suarez, I., et al. (2022) *Técnicas e instrumentos de investigación. Diseño y Validación desde la Perspectiva Cuantitativa*. Primera Edición. Fondo Editorial UPEL. 190 páginas.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta Edición. Limusa Noriega Editores. 183 páginas.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071845652019000200225&script=sci_arttext&tlng=pt

Universidad César Vallejo (2020). Código de Ética RCUN N° 0340-2021-UCV. Perú.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGODE-%C3%89TICA-1.pdf>

Vázquez, J. et al. (2016) *El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo*. DOI: <http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2648>.

Velasquez, W. (2021). *Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66915/Velasquez_D_WS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Villafuerte, S. (2023). *Trabajo Colaborativo y desempeño docente de una Institución Educativa de Guayaquil, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107812/Villafuerte_P_SK-SD.pdf?sequence=1

Weinstein, J., Muñoz, G., & Flessa, J. (2019) *Liderazgo directivo para la calidad de la educación: aprendizajes desde un campo de investigación emergente*. Revista científica Calidad de Educación N° 51.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N°	Escala
Trabajo Colaborativo	Vázquez et al. (2016) define el trabajo colaborativo como trabajar con otra u otras personas para alcanzar una meta.	Johnson et al. (1999) plantea 5 dimensiones para esta variable de las cuales se desprenden 20 indicadores que a su vez generan 25 ítems para ser respondidos con la Escala de Likert.	1.	1. Defiende sus ideas.	1	ESCALA ORDINAL
			Interdependencia positiva	2. Trabaja de manera activa y coordinada.	2	Escala politómica
				3. Establece acuerdos democráticamente.	3	
			2.	4. Demuestra responsabilidad.	4	ESCALA DE LIKERT
				5. Cumple responsablemente el trabajo encomendado.	5	
			Interdependencia de tareas	6. Tiene sus objetivos claros.	6	5 = Siempre
				7. Aprende de forma autónoma.	7	
			3.	8. Cumple sus objetivos.	8	4 = Casi siempre
				9. Asume objetivos planteados.	9	
			Responsabilidad individual y grupal	10. Demuestra responsabilidad individual y grupal.	10	3 = A veces
				11. Trabaja responsablemente en el grupo.	11	
			4. Habilidades interpersonales y de grupos reducidos	12. Aporta información para el cumplimiento de objetivos	12	2 = Casi nunca
				13. Resuelve los problemas con facilidad.	13	
			5. Gestión interna de equipo	14. Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo.	14	1 = Nunca
				15. Brinda confianza y apoyo mutuo.	15	
				16. Colabora responsablemente en el grupo.	16	
				17. Planifica actividades grupales.	17	
				18. Organiza actividades dentro del grupo de trabajo.	18	
				19. Muestra liderazgo dentro del grupo.	19	
				20. Autoevalúa el trabajo realizado.	20	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N°	Escala
Liderazgo Directivo	El Marco del Buen Desempeño Directivo (2014) lo define como la capacidad necesaria y pertinente para que una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad.	Bush et al. (2016) plantea 5 dimensiones para esta variable de las cuales se desprenden 11 indicadores que a su vez generan 22 ítems para ser respondidos con la Escala de Likert.	1. Establecimiento de metas y expectativas	1. Conducir de manera participativa la planificación institucional	1	ESCALA ORDINAL
				2. Manejar una comunicación clara y fluida con la comunidad educativa	2	Escala politómica
				3. Promover el involucramiento de todo el personal docente en las metas de aprendizaje	3	
			2. Uso estratégico de los recursos	4. Favorecer las condiciones operativas que aseguren un aprendizaje de calidad, gestionando con eficiencia y equidad los recursos humanos, materiales	4	ESCALA DE LIKERT
				5. Destinar los recursos financieros, enfocándose al aprendizaje	5	
				6. Motivar el uso óptimo del tiempo en los procesos de enseñanza aprendizaje	6	5 = Siempre
			3. Planeamiento coordinación y evaluación de la enseñanza del currículo	7. Procesos de la evaluación de la gestión de la I.E y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y la mejora de los aprendizajes	7	4 = Casi siempre
				8. Gestionar la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su I.E a través del acompañamiento y la reflexión conjunta	8	
				9. Promover y liderar una comunidad de aprendizaje con los docentes de la I.E, orientada a mejorar la práctica pedagógica y le mejora de los aprendizajes	9	3 = A veces
				10. Promueve la participación democrática de los actores de la I.E y la comunidad en favor de los aprendizajes y un clima adecuado	10	2 = Casi nunca
				11. Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad previniendo riesgos	11	
4. Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	12	1 = Nunca				
13	14					
5. Garantizar un ambiente seguro y de soporte	15	16				
	17					
18	19	20				
21	22					

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

- Instrumento para medir la variable trabajo colaborativo

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5033 LAS 200 MILLAS

CARGO: DIRECTIVO DOCENTE AUXILIAR SEXO: M F

CONDICIÓN: NOMBRADO(A) CONTRATADO(A) AÑOS DE SERVICIO:

ESTADO CIVIL: EDAD:

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el trabajo colaborativo de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa (X) en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA						
1	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	N	CN	AV	CS	S
2	Me siento activo en mi propio proceso de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
3	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	N	CN	AV	CS	S
4	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	N	CN	AV	CS	S
5	Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: INTERDEPENDENCIA DE TAREAS						
6	Cumplo permanentemente con los trabajos encomendados.	N	CN	AV	CS	S
7	Tengo claro el objetivo que deseo lograr.	N	CN	AV	CS	S
8	Soy responsable con el trabajo encomendado.	N	CN	AV	CS	S
9	Investigo para aprender de forma autónoma.	N	CN	AV	CS	S
10	Busco cumplir con los objetivos del trabajo encomendado.	N	CN	AV	CS	S

DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y GRUPAL		1	2	3	4	5
11	Considera usted que el grupo asume los objetivos planteados.	N	CN	AV	CS	S
12	Considera usted que cada integrante de grupo es responsable del trabajo encomendado.	N	CN	AV	CS	S
13	Considera usted que el aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.	N	CN	AV	CS	S
14	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado.	N	CN	AV	CS	S
15	Considera usted que cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 4: HABILIDADES INTERPERSONALES Y DE GRUPOS REDUCIDOS		1	2	3	4	5
16	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajo en equipo.	N	CN	AV	CS	S
17	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
18	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
19	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
20	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 5: GESTIÓN INTERNA DE EQUIPO		1	2	3	4	5
21	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
23	Existe un líder dentro del grupo.	N	CN	AV	CS	S
24	Considera usted que cada miembro asume el papel de líder dentro del grupo.	N	CN	AV	CS	S
25	Considera usted que se debe realizar una auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.	N	CN	AV	CS	S

GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACIÓN

- **Instrumento para medir la variable liderazgo directivo**

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5033 LAS 200 MILLAS

CARGO: DIRECTIVO DOCENTE AUXILIAR SEXO: M F

CONDICIÓN: NOMBRADO(A) CONTRATADO(A) AÑOS DE SERVICIO:

ESTADO CIVIL: EDAD:

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el liderazgo directivo de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa (X) en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS						
1	Diagnóstica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en consideración el contexto y estableciendo metas de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
3	Informa sobre las metas de aprendizaje de la I. E.	N	CN	AV	CS	S
4	Comunica sobre las expectativas de aprendizaje de los padres de familia a la comunidad educativa.	N	CN	AV	CS	S
5	Las metas de aprendizaje son específicas y claras.	N	CN	AV	CS	S
6	Motiva al personal docente para involucrarse en la concreción de las metas de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
7	Genera compromiso con la comunidad educativa para la concreción de las metas de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS						
8	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de las metas de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S

9	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura equipamiento y material educativo en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
10	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
11	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA DEL CURRÍCULO		1	2	3	4	5
12	Gestiona la información que produce la escuela en la toma de decisiones en favor de la mejora de los aprendizajes.	N	CN	AV	CS	S
13	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	N	CN	AV	CS	S
14	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos en el logro de las metas de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
15	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	N	CN	AV	CS	S
16	Comunica los resultados de los logros de aprendizaje oportunamente.	N	CN	AV	CS	S
17	Implementa acciones de mejora en función de las metas de aprendizaje.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 4: PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS		1	2	3	4	5
18	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes.	N	CN	AV	CS	S
19	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre docentes.	N	CN	AV	CS	S
20	Promueve la reflexión sobre la práctica pedagógica y el clima escolar.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 5: GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE		1	2	3	4	5
21	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica en conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	N	CN	AV	CS	S
22	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo.	N	CN	AV	CS	S

GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACIÓN

Anexo 3: Consentimiento informado Universidad César Vallejo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20605392637
Institución Educativa N° 5033 Las 200 Millas	
Nombre del Titular o Representante legal: Ministerio de Educación – MINEDU. Dirección Educativa del Callao - DREC	
Nombres y Apellidos Roxana Patricia CALDERÓN POLO	DNI: 09640566

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Trabajo colaborativo y liderazgo directivo en la institución educativa 5033 Las 200 Millas, Callao 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Maria Luisa Chavez Manrique	DNI: 40113996

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Callao, 25 de mayo de 2023

Firma:



Roxana Patricia Calderón Polo
Lic. Roxana Patricia Calderón Polo
I.E. N° 5033 Las 200 Millas
Directora (a)

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA														
1	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	X				X				X				
2	Me siento activo en mi propio proceso de trabajo.	X				X				X				
3	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	X				X				X				
4	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	X				X				X				
5	Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	X				X				X				
DIMENSIÓN 2: INTERDEPENDENCIA DE TAREAS														
6	Cumplo permanentemente con los trabajos encomendados.	X				X				X				
7	Tengo claro el objetivo que deseo lograr.	X				X				X				
8	Soy responsable con el trabajo encomendado.	X				X				X				
9	Investigo para aprender de forma autónoma.	X				X				X				
10	Busco cumplir con los objetivos del trabajo encomendado.	X				X				X				
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y GRUPAL														
11	Considera usted que el grupo asume los objetivos planteados.	X				X				X				
12	Considera usted que cada integrante de grupo es responsable del trabajo encomendado.	X				X				X				
13	Considera usted que el aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.	X				X				X				
14	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado.	X				X				X				
15	Considera usted que cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.	X				X				X				
DIMENSIÓN 4: HABILIDADES INTERPERSONALES Y DE GRUPOS REDUCIDOS														
16	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajo en equipo.	X				X				X				
17	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	X				X				X				
18	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	X				X				X				
19	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.	X				X				X				
20	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	X				X				X				
DIMENSIÓN 5: GESTIÓN INTERNA DE EQUIPO														
21	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	X				X				X				
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	X				X				X				
23	Existe un líder dentro del grupo.	X				X				X				
24	Considera usted que cada miembro asume el papel de líder dentro del grupo.	X				X				X				
25	Considera usted que se debe realizar una auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.	X				X				X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia por haber obtenido alto nivel en pertinencia, relevancia y claridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador: CAMPOS CAMPOS, MARITZA ROXANA DNI: 42910645

Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Ventanilla, 09 de junio del 2023

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

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

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

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



Maritza Campos Campos
Dra. MARITZA CAMPOS CAMPOS
PROMOTORA 1.

Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS														
1	Diagnóstica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en consideración el contexto y estableciendo metas de aprendizaje.	X				X				X				
3	Informa sobre las metas de aprendizaje de la I. E.	X				X				X				
4	Comunica sobre las expectativas de aprendizaje de los padres de familia a la comunidad educativa.	X				X				X				
5	Las metas de aprendizaje son específicas y claras.	X				X				X				
6	Motiva al personal docente para involucrarse en la concreción de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
7	Genera compromiso con la comunidad educativa para la concreción de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
DIMENSIÓN 2: USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS														
8	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
9	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura equipamiento y material educativo en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
10	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
11	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.	X				X				X				
DIMENSIÓN 3: PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA DEL CURRÍCULO														
12	Gestiona la información que produce la escuela en la toma de decisiones en favor de la mejora de los aprendizajes.	X				X				X				
13	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	X				X				X				
14	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos en el logro de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
15	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	X				X				X				
16	Comunica los resultados de los logros de aprendizaje oportunamente.	X				X				X				
17	Implementa acciones de mejora en función de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
DIMENSIÓN 4: PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS														
18	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	X				X				X				
19	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.	X				X				X				
20	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	X				X				X				
DIMENSIÓN 5: GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE														
21	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	X				X				X				
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	X				X				X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia por haber obtenido alto nivel en pertinencia, relevancia y claridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador: CAMPOS CAMPOS, MARITZA ROXANA DNI: 42910645

Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Ventanilla, 09.de junio del 2023

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

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





 Dra. MARITZA CAMPOS CAMPOS

 PROMOTORA 3

Firma del Experto validador

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias		
		4	3	2	1	4	3	2	1	4		3	2
DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA													
1	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	X				X				X			
2	Me siento activo en mi propio proceso de trabajo.	X				X				X			
3	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	X				X				X			
4	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	X				X				X			
5	Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	X				X				X			
DIMENSIÓN 2: INTERDEPENDENCIA DE TAREAS													
6	Cumplo permanentemente con los trabajos encomendados.	X				X				X			
7	Tengo claro el objetivo que deseo lograr.	X				X				X			
8	Soy responsable con el trabajo encomendado.	X				X				X			
9	Investigo para aprender de forma autónoma.	X				X				X			
10	Busco cumplir con los objetivos del trabajo encomendado.	X				X				X			
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y GRUPAL													
11	Considera usted que el grupo asume los objetivos planteados.	X				X				X			
12	Considera usted que cada integrante de grupo es responsable del trabajo encomendado.	X				X				X			
13	Considera usted que el aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.	X				X				X			
14	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado.	X				X				X			
15	Considera usted que cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.	X				X				X			
DIMENSIÓN 4: HABILIDADES INTERPERSONALES Y DE GRUPOS REDUCIDOS													
16	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajo en equipo.	X				X				X			
17	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	X				X				X			
18	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	X				X				X			
19	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.	X				X				X			
20	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	X				X				X			
DIMENSIÓN 5: GESTIÓN INTERNA DE EQUIPO													
21	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	X				X				X			
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	X				X				X			
23	Existe un líder dentro del grupo.	X				X				X			
24	Considera usted que cada miembro asume el papel de líder dentro del grupo.	X				X				X			
25	Considera usted que se debe realizar una auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.	X				X				X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia por haber obtenido alto nivel en pertinencia, relevancia y claridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador: BARRANZUELA YENQUE, JOSÉ ISAÍAS DNI: 07533222

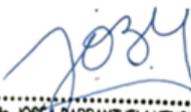
Especialidad del validador: Magister en educación mención en gestión de la educación

Ventanilla, 09 de junio del 2023

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

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




 Mg. JOSÉ L. BARRANZUELA YENQUE
 SUB DIRECTOR

Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
DIMENSION 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS														
1	Diagnóstica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X			1	X				X				
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en consideración el contexto y estableciendo metas de aprendizaje.	X				X				X				
3	Informa sobre las metas de aprendizaje de la I. E.	X				X				X				
4	Comunica sobre las expectativas de aprendizaje de los padres de familia a la comunidad educativa.	X				X				X				
5	Las metas de aprendizaje son específicas y claras.	X				X				X				
6	Motiva al personal docente para involucrarse en la concreción de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
7	Genera compromiso con la comunidad educativa para la concreción de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
DIMENSION 2: USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS														
8	Dinje el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
9	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura equipamiento y material educativo en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
10	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
11	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.	X				X				X				
DIMENSION 3: PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA DEL CURRÍCULO														
12	Gestiona la información que produce la escuela en la toma de decisiones en favor de la mejora de los aprendizajes.	X				X				X				
13	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	X				X				X				
14	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos en el logro de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
15	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	X				X				X				
16	Comunica los resultados de los logros de aprendizaje oportunamente.	X				X				X				
17	Implementa acciones de mejora en función de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
DIMENSION 4: PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS														
18	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	X				X				X				
19	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.	X				X				X				
20	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	X				X				X				
DIMENSION 5: GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE														
21	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	X				X				X				
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	X				X				X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia por haber obtenido alto nivel en pertinencia, relevancia y claridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador: BARRANZUELA YENQUE, JOSÉ ISAÍAS DNI: 07533222

Especialidad del validador: Magister en educación mención en gestión de la educación

Ventanilla, 09 de junio del 2023

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

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



 Mg. JOSÉ L. BARRANZUELA YENQUE

 SUB DIRECTOR

Firma del Experto validador

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA														
1	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	X				X				X				
2	Me siento activo en mi propio proceso de trabajo.	X				X				X				
3	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	X				X				X				
4	Considera usted que se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	X				X				X				
5	Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	X				X				X				
DIMENSIÓN 2: INTERDEPENDENCIA DE TAREAS														
6	Cumplo permanentemente con los trabajos encomendados.	X				X				X				
7	Tengo claro el objetivo que deseo lograr.	X				X				X				
8	Soy responsable con el trabajo encomendado.	X				X				X				
9	Investigo para aprender de forma autónoma.	X				X				X				
10	Busco cumplir con los objetivos del trabajo encomendado.	X				X				X				
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y GRUPAL														
11	Considera usted que el grupo asume los objetivos planteados.	X				X				X				
12	Considera usted que cada integrante de grupo es responsable del trabajo encomendado.	X				X				X				
13	Considera usted que el aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.	X				X				X				
14	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado.	X				X				X				
15	Considera usted que cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.	X				X				X				
DIMENSIÓN 4: HABILIDADES INTERPERSONALES Y DE GRUPOS REDUCIDOS														
16	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajo en equipo.	X				X				X				
17	Mantiengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	X				X				X				
18	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	X				X				X				
19	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.	X				X				X				
20	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	X				X				X				
DIMENSIÓN 5: GESTIÓN INTERNA DE EQUIPO														
21	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	X				X				X				
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	X				X				X				
23	Existe un líder dentro del grupo.	X				X				X				
24	Considera usted que cada miembro asume el papel de líder dentro del grupo.	X				X				X				
25	Considera usted que se debe realizar una auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.	X				X				X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia por haber obtenido alto nivel en pertinencia, relevancia y claridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador: ROSALES TORRES, ELENA | DNI: 18077664

Especialidad del validador: Magister en educación mención en gestión de la educación

Ventanilla, 09 de junio del 2023

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

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



Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
DIMENSIÓN 1: ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS														
1	Diagnóstica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en consideración el contexto y estableciendo metas de aprendizaje.	X				X				X				
3	Informa sobre las metas de aprendizaje de la I. E.	X				X				X				
4	Comunica sobre las expectativas de aprendizaje de los padres de familia a la comunidad educativa.	X				X				X				
5	Las metas de aprendizaje son específicas y claras.	X				X				X				
6	Motiva al personal docente para involucrarse en la concreción de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
7	Genera compromiso con la comunidad educativa para la concreción de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
DIMENSIÓN 2: USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS														
8	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
9	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura equipamiento y material educativo en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
10	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
11	Gestiona el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.	X				X				X				
DIMENSIÓN 3: PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA DEL CURRÍCULO														
12	Gestiona la información que produce la escuela en la toma de decisiones en favor de la mejora de los aprendizajes.	X				X				X				
13	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	X				X				X				
14	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos en el logro de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
15	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	X				X				X				
16	Comunica los resultados de los logros de aprendizaje oportunamente.	X				X				X				
17	Implementa acciones de mejora en función de las metas de aprendizaje.	X				X				X				
DIMENSIÓN 4: PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS														
18	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	X				X				X				
19	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo.	X				X				X				
20	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	X				X				X				
DIMENSIÓN 5: GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE														
21	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	X				X				X				
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	X				X				X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia por haber obtenido alto nivel en pertinencia, relevancia y claridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador: ROSALES TORRES, ELENA | DNI: 18077664

Especialidad del validador: Magister en educación mención en gestión de la educación

Ventanilla, 09.de junio del 2023

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

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



Firma del Experto validador

Consolidado de validación de juicios de expertos

Variable Trabajo Colaborativo

Ítem	Juez 1	Juez 3	Juez 4	Dictamen final
01	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
02	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
03	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
04	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
05	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
06	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
07	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
08	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
09	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
10	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
11	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
12	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
13	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
14	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
15	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
16	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
17	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
18	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
19	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
20	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
21	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
22	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
23	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
24	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
25	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Variable Liderazgo Directivo

Ítem	Juez 1	Juez 3	Juez 4	Dictamen final
01	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
02	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
03	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
04	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
05	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
06	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
07	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
08	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
09	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
10	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
11	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
12	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
13	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
14	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
15	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
16	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
17	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
18	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
19	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
20	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
21	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable
22	Aplicable	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&tro=1038&=18u=1088032488&ko=2143170234

feedback studio María Luisa Chavez Manrique Trabajo colaborativo y liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas, Callao 2023

Resumen de coincidencias X

20 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio ucv.edu.pe	7 %
2	Entregado a Universidad...	6 %
3	hdl.handle.net	1 %
4	repositorio umich.edu.pe	<1 %
5	repositorio une.edu.pe	<1 %
6	es.scribd.com	<1 %
7	repositorio upt.edu.pe	<1 %
8	cybertesis.unmsm.edu...	<1 %
9	repositorio usil.edu.pe	<1 %
10	archive.org	<1 %
11	patents.google.com	<1 %
12	Entregado a City Univer...	<1 %
13	Entregado a Corporaci...	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Trabajo colaborativo y liderazgo directivo de la institución educativa 5033 Las 200 Millas, Callao 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:
Chavez Manrique, María Luisa (orcid.org/0009-0004-7117-2552)

ASESORES:
Mg. Vilcapoma Pérez, César Robin (orcid.org/0000-0003-3588-8371)
Dra. Castro Llaja, Lindomira (orcid.org/0000-0003-2343-8889)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ
2023

Página 1 de 36 Número de palabras: 9316 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

14:16 08/02/2023

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Variable Trabajo Colaborativo

Se utilizó el Alfa de Cronbach a través de la obtención de datos de una prueba piloto que se aplicó a 10 colaboradores, de los resultados se pudo determinar un valor de confiabilidad de 0,836 para el instrumento de Trabajo Colaborativo.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	25

Variable Liderazgo Directivo

También fue aplicado una prueba piloto a 10 colaboradores y los resultados fueron analizados por el Alfa de Cronbach, el cual arrojó una confiabilidad de 0,951 para los 22 ítems del cuestionario.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	22