



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y
trabajo colegiado docente del distrito de La Perla - Región Callao,
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Chirichigno Mena, Walter Augusto ([orcid.org/ 0000-0001-8040-0327](https://orcid.org/0000-0001-8040-0327))

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemí Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

CO-ASESOR:

Dr. Pérez Pérez, Miguel Ángel ([orcid.org/ 0000-0002-7333-9879](https://orcid.org/0000-0002-7333-9879))

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

2022

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi madre, por su apoyo pleno y auténtico en todos los aspectos de mi vida; a mi suegro, por sus palabras motivadoras y su confianza depositada en mí y a mi querida y amada familia; Esposa e hijos, por generarme espacios para el estudio y por darme el soporte emocional para culminarlo satisfactoriamente

Agradecimiento

Agradezco, en primer lugar, a Dios por haberme dado todas las facultades necesarias para iniciar y culminar este trabajo; en segundo lugar, a mi Madre Celestial, por ser mi consuelo y fortaleza cuando las dificultades se presentaban; en tercer lugar, a la Doctora Noemí Julca, por confiar en mí y apoyarme con su sabiduría y paciencia característica a desarrollar el presente trabajo de investigación; y en cuarto lugar, a mis amigos que me incentivaron permanentemente a iniciar, continuar y finalizar este trabajo.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos:.....	21
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	39
VI.CONCLUSIONES.....	45
VII.RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	54

Índice de Tablas

Tabla 1 Población de la investigación	19
Tabla 2 Determinación de la muestra	21
Tabla 3 Escala de Likert	22
Tabla 4 Validación por juicio de expertos	22
Tabla 5 Escala de coeficiente de alfa de Cronbach	23
Tabla 6 Fiabilidad de Liderazgo Transformacional	23
Tabla 7 Fiabilidad de Trabajo colegiado	23
Tabla 8 Resultados de la variable Liderazgo transformacional	25
Tabla 9 Resultados de la dimensión Consideración individual	26
Tabla 10 Resultados de la dimensión Estimulación Intelectual	27
Tabla 11 Resultados de la dimensión Motivación inspiracional	28
Tabla 12 Resultados de la dimensión tolerancia psicológica	29
Tabla 13 Resultados de la variable Trabajo colegiado	30
Tabla 14 Tabla cruzada de las variables liderazgo transformacional y trabajo colegiado	31
Tabla 15 Tabla cruzada de la dimensión consideración individual y trabajo colegiado	31
Tabla 16 Tabla cruzada de la dimensión estimulación intelectual y trabajo colegiado	32
Tabla 17 Tabla cruzada de la dimensión motivación inspiracional y trabajo colegiado	33
Tabla 18 Tabla cruzada de la dimensión tolerancia psicológica y trabajo colegiado	33
Tabla 19 Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov	34
Tabla 20 Prueba de hipótesis general	35
Tabla 21 Prueba de hipótesis específica 1	36
Tabla 22 Prueba de hipótesis específica 2	36
Tabla 23 Prueba de hipótesis específica 3	37
Tabla 24 Prueba de hipótesis específica 4	38

Índice de Figuras

Figura 1: Frecuencia de la variable Liderazgo transformacional	25
Figura 2: Frecuencia de la dimensión Consideración individual	26
Figura 3: Frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual	27
Figura 4: Frecuencia de la dimensión Motivación inspiracional	28
Figura 5: Frecuencia de la dimensión Tolerancia psicológica	29
Figura 6: Frecuencia de la variable Liderazgo	30

Resumen

Esta investigación planteó como objetivo general determinar la vinculación existente entre el liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla - Callao, 2022. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo - correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario por variable. La población fue de 78 docentes y la muestra de 65, utilizándose el muestreo probabilístico estratificado, al haberse aplicado el instrumento a docentes de las tres instituciones educativas JEC

Los resultados estadísticos inferenciales de la investigación determinaron la existencia de una vinculación significativa entre las variables, objeto del presente estudio, siendo el coeficiente de correlación de 0.682 según Rho de Spearman. Ello facilitó el rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por ello, estos resultados demuestran que, si los coordinadores pedagógicos ejercen un liderazgo transformacional con los docentes bajo su responsabilidad, mejoraría la calidad del trabajo colegiado, el cual repercutiría en los aprendizajes de los estudiantes

Palabras clave: Liderazgo transformacional, trabajo colegiado docente, coordinador pedagógico

Asbtract

The general objective of this research was to determine the link between the transformational leadership of pedagogical coordinators and the collegial work of teachers in the IE JEC of La Perla - Callao, 2022. The methodology used was a quantitative approach, basic type, descriptive-correlational level, non-experimental and cross-sectional design. For the collection of information, the survey technique was applied and the instrument was a questionnaire per variable. The population was 78 teachers and the sample was 65, using stratified probability sampling, since the instrument was applied to teachers from the three JEC educational institutions.

The inferential statistical results of the research determined the existence of a significant relationship between the variables, the object of the present study, with a correlation coefficient of 0.682 according to Spearman's Rho. This facilitated the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis. Therefore, these results show that if pedagogical coordinators exercise transformational leadership with the teachers under their responsibility, the quality of collegial work would improve, which would have an impact on student learning.

Keywords: Transformational leadership, collegial work of teacher, pedagogical coordinator.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los cambios que ha generado buenos resultados en las escuelas es el liderazgo que ha asumido el personal directivo en éstas, para conseguir los compromisos de gestión educativa. Según una encuesta global sobre liderazgo que aplicó Lee Hecht Harrison, a cerca de 2200 líderes en 4 continentes, concluyó que la cultura de liderazgo de una organización contribuye a que los líderes ejerzan su rol en forma efectiva más que las inversiones que se puedan realizar para potencializar esta cualidad en las personas que tienen el compromiso de conducir una organización.

Los líderes transformacionales tienen la responsabilidad de detectar las necesidades de la estructura empresarial y estimular a los integrantes de su equipo, influyendo positivamente en ellos para que sus acciones sean de alto nivel, generando cambios que coadyuguen en el desarrollo y progreso de la organización. Ello permite un trabajo en equipo, puesto que dichos trabajadores asumen los compromisos con mayor claridad y objetividad (Eliyana et al., 2019).

Según la Encuesta Nacional de Instituciones Educativas (2018), el 45,8% de los maestros de EBR secundaria son licenciados universitarios; 24,9% se han formado en un instituto pedagógico; el 13,2% son solo bachilleres; el 13,2 % tienen el grado de magister y el 0,9% son doctores en Educación. Además, invierten 25 horas al mes en promedio, para capacitarse; ello refleja la preparación ascendente de los docentes, lo que implica poder desarrollar las capacidades de trabajar en equipo y ejercer un liderazgo entre sus pares y con los estudiantes.

Por otro lado, la emergencia sanitaria debido a la proliferación de la COVID 19 impidió el trabajo colegiado de los docentes en forma presencial: aunque éste se ha dado en forma remota. Por lo mismo, no se ha realizado una interacción personalizada entre los docentes de una misma área curricular para consensuar su trabajo de planificación curricular, situación que en el presente año se ha retomado, pero evidencia dificultades para ponerse de acuerdo y cumplir con los fines previstos

El Manual del Desempeño del Directivo (Ministerio de Educación [MINEDU], 2014), expresa que el director debe ejercer un liderazgo pedagógico influyente e

inspiracional que sea capaz de movilizar el accionar del colectivo educativo en función de lo pedagógico. Sin embargo, ello incurre más en la distribución de la autoridad, empoderando a los maestros en el desarrollo de su actividad pedagógica.

Murillo (2006) expresó que este tipo de liderazgo no está relacionado con un liderazgo transaccional, sino más bien al transformacional, que busca la mejora del servicio educativo y la práctica pedagógica docente, especialmente en el trabajo colegiado, el cual debe ser permanente, pues al ser espacios de reflexión, análisis, evaluación y toma de decisiones, potencializarán y mejorarán, la prácticas pedagógicas de los docentes en función al logro de las competencias por parte de los estudiantes. Por ello, el liderazgo del equipo directivo pedagógico debe promover un espacio cooperativo y comunicativo, donde se permita captar las ideas de los demás para luego realizar un intercambio de posturas y puntos de vista. (MINEDU,2021).

Frente a ello, es imprescindible fortalecer el liderazgo de los docentes responsables de conducir una organización, en esta investigación, a los coordinadores pedagógicos de las escuelas JEC, creadas según Resolución Viceministerial N° 451- 2014 - MINEDU, quienes están a cargo de docentes de una o dos áreas curriculares (según el número de aulas existentes en la institución educativa) orientando y encauzando el trabajo de planificación que debe ser colegiado y consensuado entre los docentes bajo su responsabilidad.

Los coordinadores pedagógicos, como parte del equipo directivo pedagógico han tenido algunas dificultades para orientar el trabajo colegiado de los maestros, debido a diversos factores como el tiempo para realizar las coordinaciones, estilos de comunicación utilizados, individualismo y celos profesionales. Ello se evidenció en el trabajo de acompañamiento y monitoreo realizado a dichos docentes, como parte de sus funciones contempladas en la RVM N° 326-2019-MINEDU, corroborando de esta manera, el no fortalecimiento del liderazgo transformacional en el ejercicio de su responsabilidad. Por lo mismo, ellos no han concientizado que, su trabajo podría generar en las escuelas un cambio favorable y exitoso que superen estas dificultades (Ángeles et al., 2022)

Ante ello, se esbozó el problema general de esta investigación: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el nivel del trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla- Callao 2022? Problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona la consideración individual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao, 2022? b) ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao, ¿2022? c) ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao, 2022? d) ¿Cómo se relaciona la tolerancia psicológica con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao, 2022?

Esta investigación se justifica teóricamente porque dará a conocer los aportes que estas dos variables tienen en el ámbito educativo, pues fortalecerá el liderazgo de los coordinadores pedagógicos, el cual contribuirá al buen trabajo colegiado de los docentes, favoreciendo así, los aprendizajes de los estudiantes. Desde su práctica, se justifica porque brindará orientaciones para la mejora del trabajo colegiado docente de las diversas áreas curriculares y, metodológicamente, se justifica porque determinará el nivel de relación significativa entre las dos variables mencionadas.

El objetivo general planteado es: Determinar la vinculación existente entre el liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla - Callao,2022. Los objetivos específicos formulados son: a) Determinar la vinculación existente entre la consideración individual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla- Callao,2022; b) Determinar la vinculación existente entre la estimulación intelectual con el trabajo colegiado docente en las IE JEC de La Perla – Callao,2022; c) Determinar la vinculación existente entre la motivación inspiracional con el trabajo colegiado docente en las IE JEC de La Perla – Callao,2022; d) Determinar la vinculación existente entre la tolerancia psicológica con el trabajo colegiado docente en las IE JEC de La Perla – Callao,2022.

Las hipótesis formuladas son: La hipótesis general planteada es: Existe vinculación significativa entre el liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla -

Callao,2022. Las hipótesis específicas planteadas son: a) Existe vinculación significativa entre la consideración individual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022; b) Existe vinculación significativa entre la estimulación intelectual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022 c) Existe vinculación significativa entre la motivación inspiracional con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022; d) Existe vinculación significativa entre la tolerancia psicológica con el trabajo docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022

II. MARCO TEÓRICO

Entre los trabajos previos examinados en el marco internacional tenemos a Bermeo (2022) quien investigó la vinculación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en una organización floricultora, el cual es de enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional. Aplicó una encuesta a los 200 empleados de “Rosalinda” SA. El fruto de este trabajo fue la comprobación del enlace entre ambas variables, pues el ejercicio de un liderazgo transformacional de los empresarios genera un buen desempeño laboral. Los resultados por dimensión semejantes a esta investigación, fueron los siguientes: Consideración individualizada 15% es “nunca;” el 26,5% es “rara vez”; el 28% “a veces”; “a menudo” 21% y el 9,5% “frecuentemente”. La investigadora concluye que el nivel de esta dimensión es medio. La dimensión Estimulación intelectual: 15% “nunca”; 30% “rara vez”; 26,5% “a veces”, 16% a menudo y, 12,5% “frecuentemente”. La investigadora concluyó que el nivel de esta dimensión es Bajo. La dimensión Motivación inspiracional: 10% “nunca”; 28% “rara vez”; 22,5% “a veces”, 31% a menudo y, 8,5% “frecuentemente”. La investigadora determinó que el nivel de esta dimensión es bueno. Este trabajo contribuye significativamente a la presente investigación puesto que se evidencia la relación directa, en un nivel intermedio, del liderazgo transformacional con el desempeño laboral, en este caso, con el trabajo colegiado docente.

Suárez (2022) realizó su trabajo de investigación para identificar la vinculación del liderazgo transformacional y productividad docente. El estudio es Básico, descriptivo correlacional y diseño no experimental. La muestra fue de 50 docentes de la institución educativa Antonio José de Sucre - Ecuador. El instrumento aplicado fue el cuestionario y la encuesta como técnica. Los resultados evidencian la vinculación significativa entre ambas variables: El 94% de los docentes encuestados manifestaron que el equipo directivo desarrolla la dimensión “Compromiso prospectivo” en un nivel regular alto; el 92% la dimensión “Reconocimiento laboral”; el 86% la dimensión “Responsabilidad funcional” y en un 92% la dimensión “Motivación intelectual”. Ello evidenció la importancia del ejercicio del liderazgo transformacional para poder lograr un trabajo productivo por parte de los docentes.

Cavagnaro y Carvajal (2021) elaboraron un artículo de investigación cuyo objetivo era examinar el predominio del liderazgo transformacional en la administración escolar de una escuela de Ecuador. La investigación es de diseño no experimental y exploratorio. No hubo diferenciación entre población y muestra, porque la cantidad de docentes era menor a 50. Se utilizó la entrevista como técnica y encuesta a los docentes. Entre los resultados obtenidos se precisó que el personal directivo debe asumir un liderazgo de acuerdo a las realidades suscitadas en su centro educativo, fomentando el involucramiento protagónico e innovador de los profesores, su integración y el compromiso para lograr los objetivos institucionales. Por ello, el 83% manifestó que el director se desempeña como líder. Sin embargo, el 70% de los encuestados expresaron que necesita competitividad para manejar la gestión educativa. Esta última idea fortaleció la necesidad de tener una formación óptima que posibilite el conocimiento de las problemáticas para darle solución pertinente y oportuna.

López y Reyes (2017) analizaron el trabajo colegiado de los docentes en la Normal de los Reyes Acaquipán de México con la finalidad de mejorar la formación de los maestros, desarrollando una investigación de corte etnográfico a través de estudio de casos. La población fue de 39 maestros y 3 directivos. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario y entrevistas. Esta investigación indicó que el 15,4% no son partidarios del trabajo colegiado sino del trabajo individualista, realizando solos sus responsabilidades académicas; el 18% trabajaban en forma colegiada pero fragmentada, pues no abarcaba a todos los docentes; el 41% realizaban el trabajo colegiado a insistencia de la dirección; y el 25,6% si practicaba el trabajo colegiado y consensuado para innovar su labor docente y los aprendizajes de los estudiantes. Esta investigación es enriquecedora porque se visualizó la predisposición de los docentes para la realización del trabajo colegiado y las motivaciones que los impulsan a no realizarlo como la responsabilidad de otros trabajos, la no innovación laboral y la ausencia de líderes que orienten dicha actividad pedagógica.

Las investigaciones previas examinadas en el contexto nacional, tenemos a Aquije (2017) quien señaló la vinculación existente entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en un distrito limeño. El diseño de investigación fue no experimental y el enfoque de su estudio fue de nivel descriptivo

correlacional. La población fue de 115 maestros encuestados, desarrollando un cuestionario. Los resultados fueron la vinculación significativa entre sus variables y las dimensiones del liderazgo transformacional se encuentran en un nivel medio: Estimulación intelectual en un 93%; motivación inspiracional y consideración individual en un 94,8% y tolerancia psicológica, en un 92,2%. Ello contribuyó en la sustentación de esta investigación al comprobar cómo estas dimensiones se vinculan al trabajo colegiado docente, como fue en el clima organizacional para esta investigadora.

Salinas (2020) tuvo como intención buscar la vinculación del trabajo colegiado y práctica pedagógica de un centro de estudios de Piura. La investigación es Básica, correlacional asociativa, de diseño no experimental. El universo poblacional fue de 26 docentes y el muestreo de 10 maestros, el instrumento empleado fue el cuestionario y la técnica, la encuesta. El resultado más sobresaliente de esta investigación radicó que en dicha institución educativa se desarrolla al 100% las reuniones colegiadas las cuales están previamente planificada; el 88% de los docentes indicaron que éstas se realizan en un lugar adecuado y; el 96% de los docentes expresaron la importancia de la lealtad a la escuela para la mejora de su práctica pedagógica. Estos resultados evidenciaron las dimensiones de clima institucional de la variable "Trabajo colegiado"

Chacchi (2019) tuvo por objeto detectar las dimensiones predominantes en el liderazgo transformacional en las directoras de las escuelas de Huanta. El estudio es de tipo aplicada y de nivel descriptivo. La muestra fueron 120 docentes y se aplicó la encuesta como técnica. Los resultados determinaron que la dimensión sobresaliente de esta variable en los directivos es la influencia idealizada y la dimensión "consideración individualizada" con 39,12% y 20,88% respectivamente. Estos resultados fortalecerían la hipótesis del presente trabajo de investigación: existe relación entre las dos variables de estudio.

Alarcón (2018) planteó como propósito señalar la vinculación entre liderazgo transformacional del personal directivo con el logro académico de oficiales estudiantes de la escuela de Infantería del Ejército. La investigación es descriptiva correlacional, no experimental. La muestra fueron 80 alumnos, utilizando la observación directa o guía de campo y cuestionarios estructurados como instrumentos. Los resultados corroboraron la relación existente entre ambas

variables, teniendo altos porcentajes en cada una de las dimensiones de la variable en estudio: El 79,4% la dimensión “inspiración motivacional”; el 86,9% la dimensión “estimulación intelectual”; el 84.4% la dimensión “consideración individual” y el 90% la dimensión “Tolerancia psicológica”. Este trabajo fortaleció cómo el desarrollo de las dimensiones del liderazgo transformacional contribuyó al buen trabajo colegiado docente en las instituciones educativas donde se desarrolló esta investigación.

Entre las teorías para la variable liderazgo transformacional, tenemos a Bass (1990) quien indica que éste es facultad que tienen las personas para persuadir e influenciar al grupo bajo su responsabilidad incidiendo en el desarrollo de la autoestima, para que sintiéndose valiosos y valorados, logren su involucramiento en la adquisición de las metas u objetivos propuestos. Bass y Riggio (2006) precisan que este tipo de liderazgo tiene cuatro componentes: Carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individual.

Minaya (2014) al efectuar su trabajo sobre esta variable diseñó un instrumento, basándose en los estudios de los teóricos precitados, determinando la importancia de la tolerancia psicológica del líder, pues ésta afecta en los estados emocionales de los docentes a su cargo. Por ello, su instrumento consideró las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Consideración individual: radica en capacidad del líder de conocer las carencias personales de cada miembro de su equipo, para que puedan desarrollar sus habilidades y aprovechar las oportunidades que se les puede presentar, aquilatando significativamente los aportes que brindan y reconociendo el trabajo que realiza. Ello implica una atención personalizada de cada integrante, brindando su apoyo, retroalimentando su accionar y fomentando siempre su autorreflexión laboral (Kloutsiniotis et al., 2022)

Dimensión 2: Estimulación Intelectual: incide en la capacidad del líder en impulsar a los trabajadores en mejorar permanentemente su labor, a través del desarrollo de ciertas facultades, como la creatividad y la resolución de problemas, que les permita a la vez, comprender las decisiones tomadas en la organización. Así, dichos trabajadores son capaces de desaprender lo mal aprendido, generando el cuestionamiento de sus pensamientos, creencias y actitudes y mirar los conflictos y problemas como oportunidades de crecimiento y así encontrar soluciones innovadoras (Kammerhoff et al., 2019).

Dimensión 3: Motivación inspiracional: se refiere a la cualidad del líder de generar un ambiente agradable y favorable para que los integrantes del grupo sientan el interés de encaminar sus esfuerzos y comportamientos a favor del logro de los objetivos institucionales. Esta motivación va unida a la capacidad que tiene el líder de atraer a los miembros del grupo, ya sea por su forma de presentarse, de expresarse o de ser, logrando de esta manera que sea admirado y despertando en sus seguidores la imitación por considerarlo un modelo a seguir. Además, los integrantes del equipo acrecientan su sentido de pertenencia, afecto y ánimo ante la organización (Fu et al., 2021)

Dimensión 4: Tolerancia psicológica, el líder transformacional evidencia una buena disposición de ánimo, especialmente frente a los errores de algún integrante del equipo o en los momentos críticos, donde se evidencian dificultades, no perdiendo la calma ni el equilibrio emocional para no afectar los estados emocionales de sus seguidores y puedan tomar en equipo, buenas decisiones frente los errores y ante las dificultades suscitadas. Camacho (2011) insiste en que el líder debe ser empático, poniéndose en el lugar del otro para comprenderlo desde su mundo cognitivo y emocional para entender sus necesidades y problemáticas y poder orientarlos. Además, un líder transformacional debe fortalecer su autoconocimiento para desarrollar y acrecentar su autoconfianza y así, toda acción que realicé este impregnada de seguridad (Wang et al., 2021)

El líder transformacional persuade a su equipo con el ejemplo, inspirándolos de esta manera a involucrarse en el logro de las metas a alcanzar, confiando en ellos, pues les asigna responsabilidades en pro de la consecución de las mismas, desarrollando de esta manera, un trabajo en equipo (Gardner 1991).

Este tipo de liderazgo genera cambios que influyen en la visión que tienen los trabajadores sobre sus responsabilidades, asumiendo actividades innovadoras para el logro de los objetivos. Además, estos líderes aplican diversas estrategias de motivación a su equipo, viendo la forma de integrar y lograr el apoyo de otros trabajadores que no son parte de su equipo cercano con la única finalidad de lograr los objetivos institucionales Gary (1994).

Por ello, es importante deslindar la diferencia entre el líder transaccional y transformacional: mientras el primero motiva a su equipo a través de incentivos como beneficios o recompensas por el buen trabajo, el segundo, los motiva con

sus acciones y desde la confianza genera que su trabajo sea una consecuencia de su identificación institucional porque ha hecho suyos, a través de él, las metas de la organización que lo acoge y permite su desarrollo, tanto, a nivel personal como profesional (Jung y Avolio 1999).

Además, este tipo de líderes genera cambios sustanciales en los integrantes de su equipo, favoreciendo la ayuda recíproca entre ellos, fomentando de esta manera una convivencia fraterna. Todo ello acrecienta la identificación institucional, el rendimiento laboral, involucramiento permanente con los objetivos empresariales y de esta manera, transforma las relaciones interpersonales, la forma de trabajo y fomenta cambios permanentes y creativos para ser más eficientes y eficaces en el trabajo (Velásquez 2006). Ello es complementado por AlNuaimi et al (2022) quienes expresan que los integrantes del equipo realizan un cambio real de una organización por su conciencia transformadora que han interiorizado por parte de su líder

Según Salazar (2006) el líder transformacional es capaz de modificar las creencias, afectos y disposiciones del equipo de trabajadores a su cargo, logrando de esta manera incidir en la cultura organizacional, con la finalidad de cambiarla para el logro de los objetivos propuestos.

Todo líder debe poseer ciertas cualidades que le permitan persuadir a su equipo de trabajo. Según Chiavenato (2009) las cualidades del líder transformacional son: la inspiración del ser y accionar en los integrantes de su equipo que genera el mayor involucramiento de éstos para alcanzar las metas en los tiempos establecidos, valorando los recursos para tal fin. Ello se debe a que el líder transformacional está en los momentos previstos, en diversos ambientes, con la finalidad de motivar e impulsar a los trabajadores, a través de una comunicación asertiva personalizada, fomentando buenas relaciones interpersonales y valorando los puntos de vista de éstos, buscando así, la mejora del trabajo y de los trabajadores. Lo expuesto anteriormente es fortalecido por Gorrochotegui (2010) quien indica que todo líder debe poseer la capacidad de delegar funciones, producto de la confianza que tiene en los integrantes de su equipo y asumiendo que ellos también aprenden y por lo mismo, puede realizar una autocrítica para la mejora de su trabajo. Por ello, este tipo de líderes son modelos inspiracionales, pues contagia sus ideales y forma de trabajar en equipo. Finalmente, Mendoza y

García (2012) resalta que el líder transformacional busca fortalecer y acrecentar el interés de los trabajadores a su cargo, logrando desarrollar en ellos su autoconciencia, la valoración de la misión organizacional y poner por delante el bienestar del equipo que el propio.

La misión del líder transformacional es cambiar progresivamente la organización donde labora para hacer más viable el logro de los objetivos trazados. Lussier y Achua (2015) expresa categóricamente que, este tipo de líderes anhelan transformar la organización a la que pertenecen, fomentando un cambio innovador, influyendo en los trabajadores para que no sea algo impositivo, sino por el contrario, querido por todos los miembros de dicha organización. Para ello, insiste, lograr la confianza, involucramiento y seguimiento de éstos. Schwepker y Dimitriou (2021) resalta que todo líder transformacional debe visionar el nuevo funcionamiento de la organización en función a la mejora de rendimiento de los trabajadores. Para ello, debe mantener una vinculación estrecha, amigable y confiable con cada uno de ellos.

El cumplimiento de esta misión es progresivo. Islam et al (2021) manifiesta que, para ello, el líder debe fortalecer la cualidad de conceder poder a los integrantes de su equipo, con la finalidad de que se sientan libres para desarrollar sus habilidades, capacidades y aptitudes intelectuales; fortalecer la autorreflexión de su accionar para plantear nuevas ideas para solucionar las realidades conflictivas que puedan presentarse dentro de una organización. Es decir, el trabajo del logro de los objetivos, misión y visión de una organización no es solo del líder, sino de todos los integrantes de la misma. Pero es el líder transformacional quien genera este cambio progresivo, donde la confianza depositada en cada integrante permite realizar aportaciones a favor de la organización, pues la sienten como suya, pues es la correspondencia al ver que ésta, desde sus líderes, los valoran, tanto a nivel personal como colectiva (Fareed et al., 2021)

Kaymakçı et al. (2022) incide en la trascendencia del diálogo claro y entendible de la misión y visión de la organización, empresa, centro educativo, etc. para lograr la inspiración en los trabajadores para que asuman internamente el compromiso para su consecución. Para ello, fortalece las relaciones interpersonales para generar su confianza y motivación y así encaminarlos a las metas planteadas y previstas

El Ministerio de Educación ha generado una nueva modalidad de educación secundaria: Jornada Escolar Completa y establece que, dentro de su organización se encuentra el órgano pedagógico, siendo uno de sus integrantes, los coordinadores pedagógicos. Una de sus funciones es liderar a los docentes de las áreas bajo su responsabilidad con la finalidad de asegurar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, fomentando de esta manera una transformación permanente del sistema educativo desde las instituciones educativas donde laboran para fortalecer la formación de estudiantes capaces de insertarse en la sociedad para ser protagonistas de los cambios necesarios para convivir fraternalmente y enfocados en el bien común (MINEDU 2019)

De allí que los coordinadores pedagógicos están llamados a ser líderes transformacionales que logren compenetrarse con los maestros a su cargo, motivarlos a que su trabajo sea cada vez más eficiente, creativo e innovador, estimulando el desarrollo de sus capacidades individuales y laborales en pro de los logros de la misión y visión institucional, sin perder la ecuanimidad emocional para mediar ante conflictos que suelen presentarse en la convivencia laboral. Así, lo expresa Vidal (2017), quien indica que las instituciones educativas no solo funcionan como organizaciones cuyos integrantes se interrelacionan para lograr sus objetivos propuestos, sino también deben generar un cambio permanente de la comunidad donde funcionan, con la cual fortalecen permanentemente vinculaciones.

Entre las teorías para la variable “Trabajo colegiado” tenemos a Fierro (1998), quien indica que éste es un proceso interactivo de maestros, donde analizan, y reflexionan su labor pedagógica en las aulas. Krichesky y Murillo (2018) complementan esta definición expresando que es el espacio donde los maestros organizan sus tareas para planificar consensuadamente el trabajo pedagógico y tomar buenas decisiones en pro de los aprendizajes de los estudiantes, teniendo claro las normas que fortalecen la buena convivencia y el respeto a las normativas vigentes

Silupu (2020) construyó un instrumento con las dimensiones de esta variable, basándose en los estudios de Bakieva (2011), quien manifiesta que el trabajo armonizado entre los maestros de una escuela con la finalidad de mejorar el servicio que ofrecen y responder a las necesidades de los estudiantes

Dimensión 1: Clima institucional. Es el buen ambiente laboral que debe generarse entre los docentes de una escuela, evidenciándose el trabajo en equipo consensuado para determinar decisiones pertinentes para la mejora de la práctica pedagógica. Para que éste se dé, debe existir un respeto a la persona, independientemente de sus puntos divergentes con los demás y una comunicación asertiva entre sus integrantes. Ello permitirá que la convivencia entre pares sea cálida, fraterna y tolerante, generando un eficiente trabajo en pro de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. (Alves, 2000)

Dimensión 2: Satisfacción Laboral. Es el sentimiento de pertenencia e identidad que tiene cada maestro con su escuela y desde ella, se relaciona armónicamente con sus colegas, pues la preocupación de los aprendizajes de los estudiantes es mutua. Robbins y Judge (2013) mencionan que este sentimiento de gozo y felicidad frente a su labor pedagógica permite que los trabajadores se identifiquen con la institución que los acoge, sintiéndose conforme con su centro de labores y las condiciones que éste le brinda

Dimensión 3: Compromiso institucional. Es el nivel de responsabilidad que tiene cada maestro de una escuela para el logro de los compromisos educativos y de gestión. Hellriegel et al (1999) indican que el compromiso institucional es el apasionamiento que tiene un trabajador para participar activamente en la organización a la que pertenece, asumiendo con alegría los objetivos y valores que la rigen, siendo capaz de esforzarse, dar un poco más de su tiempo en beneficio de ésta, de la cual se sienten parte importante.

Jarzabkowski (2003) expresa la importancia del trabajo colegiado en las escuelas, incidiendo que no solo favorece a los docentes que lo integran, quienes se enriquecen con los aportes de sus pares luego de la reconstrucción de sus prácticas pedagógicas y el compartir de capacitaciones llevadas, sino, a los estudiantes, pues los resultados obtenidos en este espacio, los docentes las aplicarán en su trabajo pedagógico en las aulas, favoreciendo el incremento de estrategias para que logren las competencias del área curricular que enseña. Ello es complementado por Czarny (2003) quien manifiesta que el objetivo del trabajo colegiado de maestros es generar espacios de discusión pedagógica e intercambiar experiencias de formación y capacitación recibida, con la única finalidad de mejorar el servicio educativo ofrecido

Todo trabajo colegiado debe tener elementos que permitan determinar su eficiencia. Hoerr (2005) indica que para lograrlo debe evidenciarse la práctica de cinco elementos: el diálogo horizontal y respetuoso de los maestros; la experticia para el proceso de planificación curricular; el monitoreo de la práctica pedagógica en aula, la reconstrucción de la misma a través de un diálogo reflexivo y la capacidad de aprender entre pares. Romero y Ramírez (2006) complementa ello, expresando que, el trabajo colegiado es como el canal que favorece la labor en equipo de los docentes en base al diálogo respetuoso y alturado, permitiendo intercambiar y compartir experiencias y solucionar desavenencias que repercuten a todo el colectivo docente.

Amaro (2011) sostiene que la riqueza del trabajo colegiado es la reflexión pertinente y oportuna de la práctica pedagógica, es decir, cómo la hice, en qué puedo mejorar, lo que actualmente se denomina la reconstrucción de la práctica pedagógica, con la finalidad de descubrir las fortalezas de la misma y generar nuevas oportunidades de acción en relación a las debilidades que quizás generen dificultades en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por ello, es importante que el trabajo colegiado de los docentes en cada institución educativa se realice en forma permanente. Malpica (2013) expresa que la mejora de la educación no depende del trabajo de los maestros en forma aislada, sino de un trabajo en equipo, organizado por el directivo o quien haga sus veces, que generen un clima favorable para la interacción armoniosa de los maestros. Ello permitirá determinar prácticas exitosas institucionales que permitan solucionar los inconvenientes del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Además, generaría espacios para la investigación e innovación pedagógica, fortaleciendo así, entre pares, capacitaciones permanentes.

La jornada laboral de un docente nombrado y contratado es de 30 horas pedagógicas, excepto los que trabajan en instituciones JEC, donde el personal nombrado tiene dos horas adicionales. De ello, 24 a 26 horas son para el trabajo en aulas con los estudiantes y de las restantes, dos horas son para el trabajo colegiado entre docentes de la misma área curricular o áreas afines. Es aquí donde interviene la labor del coordinador pedagógico, quien es el que dirige dicha reunión a través de una agenda y en un clima favorable y respetuoso, interactúa con ellos para llegar a acuerdos que evidencien la mejora del servicio educativo ofrecido: el

seguimiento de la planificación de las experiencias de aprendizaje, redacción de instrumentos de evaluación, realización de grupos de interaprendizaje, etc. Todo ello queda asentado en un acta, la cual es firmada por todos los integrantes presentes.

Barraza y Barraza (2014) manifiesta algunas dificultades para el trabajo colegiado como el desinterés de algunos maestros, la inasistencia de los mismos por no considerarlo importante, la mala organización del tiempo y carente de una agenda que desarrollar, falta de espacios adecuados para la reunión, problemas personales entre docentes, etc. Ello no debe ser impedimento para que los coordinadores pedagógicos, a través del ejercicio de su liderazgo transformacional, sean capaces de persuadir, motivar, enaltecer, organizar, valorar a los docentes para que este espacio repercuta en los aprendizajes de los estudiantes

Hargreaves (2016) manifiesta que el trabajo colegiado tiene mucho provecho para el personal involucrado porque se siente apoyado y acompañado moralmente, incrementa su calidad profesional, disminución de trabajo individual, fortalecer las relaciones interpersonales con el personal directivo y jerárquico, sintiéndose como una familia y, el desarrollo de diversas habilidades sociales, como lo indica Maguire (2014): expresar puntos de vista y desacuerdos, felicitar alguna propuesta, comunicarse asertivamente, plantear o reformular preguntas, solicitar apoyo o sugerencias para la mejora del trabajo, disculparse, entre otras, que permitan solucionar las dificultades que se pueden suscitar en el interior del grupo, para posteriormente determinar qué acciones realizar.

El trabajo colegiado docente no es fácil, pues la interacción de personas con diferentes pensamientos, creencias educativas y formas de trabajo lo dificultaría; sin embargo, la labor del líder determina su efectividad. Aguilar (2018) menciona que el trabajo colegiado permite intercambiar experiencias entre docentes en el momento pertinente, las cuales favorecen la mejora laboral de cada integrante y así se busca la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Además, incide en la importancia del personal directivo para que organice este trabajo de los maestros y logre sus frutos.

Sammons (2018) nos comunica un rasgo muy importante para que sea efectivo el trabajo colegiado: que cada maestro debe sentirse parte del mismo, en forma natural, donde las opiniones e ideas vertidas sean valoradas y respetadas

sin incidir en ninguna tendencia política, religiosa, ideológica, etc. que pueda desquebrajar el ambiente democrático que debe reinar en esa actividad pedagógica.

Denis et al (2019) indican que el trabajo colegiado es inherente a la labor pedagógica que realiza un maestro, que tiene por finalidad la regulación autónoma de sus integrantes, respetando las normas emitidas para tal fin y hacer viable el proceso de enseñanza aprendizaje de manera consensuada. Así, los maestros pueden generar coloquios sobre las dificultades y logros de los estudiantes en relación a logro de sus competencias, viendo estrategias que optimicen los recursos utilizados para la mejora de los mismos (Gómez y Flores, 2021).

Uno de los desafíos del Ministerio de Educación es ver plasmado el logro de las competencias articuladas en los estudiantes, las cuales están estipuladas en el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB). Por ello, ha generado espacios de diálogos entre los maestros de una misma escuela, lo que llamamos “trabajo colegiado”, donde todos los integrantes se sienten comprometidos para tal fin. Por ello, insiste que éste se dé en un ambiente de colaboración permanente, donde el diálogo, la escucha activa y el intercambio de ideas o posturas, se basen en el respeto para sí llegar a metas puntuales, medibles y observables que, permitan la mejora continua del servicio educativo que ofrece dicha escuela. (MINEDU, 2021) Además, precisa diversas actividades que se debe realizar en el tiempo destinado para el trabajo colegiado, el cual debe ser en horarios ya establecidos, con la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa o por áreas curriculares. Entre éstas tenemos la elaboración y reflexión de las experiencias de aprendizaje desde la realidad de los alumnos, la contextualización de las competencias por grado y ciclo, indicar las dificultades que imposibilitan los aprendizajes de los estudiantes para otorgarles los apoyos respectivos; determinar los estudiantes que podrían no terminar el año académico; generar la deconstrucción de la práctica pedagógica y el proceso de evaluación formativa; promover estudios sobre metodologías participativas, aplicación de la tecnología que enriquezcan el proceso de enseñanza aprendizaje y, seleccionar las mejores prácticas de los maestros.(MINEDU,2021)

Por ello la importancia de la realización de un trabajo colegiado por parte de los coordinadores pedagógicos para hacer realidad lo recalado por Gutiérrez y

Sánchez (2022) cuando manifiesta que el trabajo colegiado fortalece las relaciones interpersonales de los maestros, fomentando la interdependencia porque trabajan hacia el mismo objetivo: contribuir en la formación integral de los estudiantes de la escuela que les permite desplegar todas sus capacidades personales y profesionales. Además, permite que los maestros se empoderen de nuevas estrategias, recursos y medios educativos que incremente la motivación de aprender de los aprendices y así el rendimiento personal de cada docente se incremente considerablemente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica puesto que se inicia de una fundamentación teórica con la intencionalidad de generar la formulación o modificación de nuevos conocimientos. (Landeau 2007)

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño es no experimental transversal, correlacional, puesto que Hernández, et al (2014) expresa que en éste no hay alteración de las variables de estudio, en este caso, Liderazgo transformacional y trabajo colegiado. Además, se quiere medir la relación que existe entre ambas variables y se aplicarán instrumentos para obtener información relevante en un solo momento para posteriormente realizar su procesamiento

El enfoque es cuantitativo. Hernández et al (2014) expresa que a través de éste se obtiene datos para comprobar las hipótesis a través de un análisis estadístico. Para ello, realiza una secuencia rigurosa para determinar conclusiones precisas en relación a las hipótesis.

3.2. Variables y operacionalización

Entendemos por variables a las cualidades y capacidades que tienen los hechos, seres o fenómenos que, poseyendo variados valores según su cualidad de estudio, son motivo de investigación Hernández et al (2018)

Liderazgo Transformacional

Conceptualización de Liderazgo transformacional: Es la facultad que tienen las personas para persuadir e influenciar al grupo bajo su responsabilidad incidiendo en el desarrollo de la autoestima, para que sintiéndose valiosos y valorados, logrando su involucramiento la adquisición de las metas u objetivos propuestos. Bass (1990)

Definición Operacional: Minaya (2014) elaboró un instrumento para medir el liderazgo transformacional en cuatro dimensiones: Consideración individual, estimulación intelectual, motivación inspiracional y tolerancia psicológica. Cada uno de ellos tiene 9 ítems, evaluados escala nominal. (Ver Anexo 1)

Trabajo colegiado docente

Conceptualización de trabajo colegiado docente: Es la organización de las tareas de los maestros para planificar consensuadamente el trabajo pedagógico y tomar buenas decisiones en pro de los aprendizajes de los estudiantes, teniendo claro las normas que fortalecen la buena convivencia y el respeto a las normativas vigentes (Krichesky y Murillo 2018)

Definición Operacional: Silupu (2020) elaboró un instrumento basándose en Bakieva, para medir el trabajo colegiado en 3 dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional. Tiene 35 ítem y es la escala nominal el nivel de medición para los datos. (Ver anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo:

La población es la totalidad de seres bien determinados de los cuales se pretende saber algo en el desarrollo de la investigación con el objetivo de obtener conclusiones o inferir deducciones para la toma pertinente de decisiones (Gamboa, 2018). La población estuvo constituida por 101 docentes del nivel secundaria de la modalidad JEC de las tres instituciones ubicadas en el distrito de La Perla – Callao, según el siguiente detalle:

Tabla 1

La población de la investigación

	Coordinador pedagógico	Docentes hor. Comp.	Docentes Bolsa de H	Total de docentes
IE N° 01	5	50	4	59
IE N° 02	2	16	2	20
IE N° 03	2	12	8	22
Total	9	78	12	101

Nota. Elaboración propia en SPSS

Criterio de inclusión: En esta investigación se incluyeron a los docentes, tanto nombrados como contratados, de las tres escuelas del nivel secundario de modalidad JEC ubicadas en el distrito de La Perla, de la Región Callao

Criterio de exclusión: En esta investigación se excluyeron a los 9 coordinadores pedagógicos de estas escuelas, cuya labor será materia de estudio. También se excluyen a los 14 docentes que su horario es por “Bolsa de

Horas” es decir que solo dictan clases y no tienen horas para el trabajo colegiado.

En total son 23 docentes que son excluidos de esta investigación

Conociendo la población de la investigación, se ha determinado que será proporcional al tamaño del universo poblacional, se emplea la fórmula: Bernal (2006)

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

Z (1,96) : Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1- α)

P (0,5) : Proporción de éxito

Q (0,5) : Proporción de fracaso (Q=1-P)

ε (0,05) : Tolerancia al error

N () 78 : Tamaño de la población

n : Tamaño de la muestra

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (78)}{(0,05)^2 (78-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)} = 65$$

El muestreo utilizado para determinar la cantidad de docentes encuestados por cada una de las escuelas motivo de la presente investigación fue el muestreo probabilístico estratificado, encontrando el factor proporcional, dividiendo la proporción de la muestra con el de la población:

$$FP = \frac{65}{78} = 0,83$$

Dicho factor proporcional se multiplica por la cantidad de docentes de cada institución educativa que forma parte de esta investigación y se obtendrá la muestra estratificada por cada una de ellas:

Tabla 2*Determinación de la muestra*

	Docentes	FP	Muestra
IE N° 01	50	X 0,83	42
IE N° 02	16	X 0,83	13
IE N° 03	22	X 0,83	10
Total	65	X 0,83	65

Nota. Elaboración propia en SPSS

La unidad de análisis fueron todos los maestros de las escuelas de la modalidad JEC ubicadas en el distrito de La Perla de la Región Callao. Hernández et al (2014) indica que ésta considera a todos aquellos elementos que serán analizados y medidos, y nos proporcionarán la información necesaria para la investigación. a partir de estos,

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual plasma una serie de interrogantes presentadas a personas para indagar sobre el motivo de estudio a conocer (Hernández, et al.,2014) El instrumento aplicado fue un cuestionario.

Para la primera variable se empleó un cuestionario de 36 ítems, cuyos rangos de respuestas fueron: nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5); y para la segunda variable se empleó un cuestionario con 35 ítems cuyos rangos de respuestas fueron: nunca (1) a veces (2) y siempre (3)

Ficha Técnica del instrumento de la variable “Liderazgo transformacional”

- Nombre : Cuestionario de Liderazgo transformacional
- Autor : Manuel Segundo Minaya Canales
Adaptado por Walter Augusto Chirichigno Mena
- Año : 2014
- Lugar : Lima
- Objetivo : Determinar el nivel de liderazgo transformacional en los coordinadores pedagógicos de las IE JEC del distrito de La Perla – Región Callao
- Administración : Personal
- Tiempo : 20 minutos
- Contenido : El cuestionario tiene un total de 36 ítems
- Escala : Nunca (1); Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Ficha Técnica del instrumento de la variable “Trabajo Colegiado”

- Nombre : Cuestionario de Trabajo colegiado docente
- Autor : Miriam Janet Silupu Castillo
Adaptado por Walter Augusto Chirichigno Mena
- Año : 2020
- Lugar : Lima
- Objetivo : Determinar el nivel del trabajo colegiado docente en las IE JEC del distrito de La Perla – Callao
- Administración : Personal
- Tiempo : 10 minutos
- Contenido : El cuestionario tiene un total de 35 ítems
- Escala : Nunca (1); A veces (2) Siempre (3)

Tabla 3

Escala de Likert

Niveles	Respuestas
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Datos. Elaboración propia en SPSS

Validez: La validación fue realizada por expertos universitarios con la finalidad de determinar que el método de investigación aplicado responda a las preguntas planteadas, comprobando de esta manera el grado de cuantificación real de cada variable (Hernández, 2014)

Tabla 4

Relación de validadores

Juez validador	Grado académico	Calificación
Raúl Delgado Arenas	Doctor	Aplicable
Fernando Hurtado Ganoza	Doctor	Aplicable
Elizabeth Vega Palomino	Doctora	Aplicable

Nota. Elaboración propia en SPSS

Confiabilidad: Gonzales (2011) nos indica que los instrumentos deben ser confiables porque tienen aspectos que no son observables directamente por diversas razones, pero tiene mucha importancia hacerlo.

Para determinar la confiabilidad, se aplicó la prueba de estadística de Alfa de Cronbach a través del Software SPSS.

Tabla 5

Escala de coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Deducción
0.80 – 1.00	Muy alto
0.60 – 0.80	Alto
0.40 – 0.60	Moderado
0.20 – 0.40	Bajo
0.00 – 0.20	Muy bajo

Nota. Elaboración propia en SPSS

La confiabilidad determinada para la primera variable fue de 0.984: Ello significa que se ubica en el rango de “muy alto”, según la escala coeficiente de alfa de Cronbach. Ello se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 6

Fiabilidad para la variable Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	36

Nota. Base de datos del SPSS

La confiabilidad determinada para la segunda variable fue de 0.915: Ello significa que se ubica en el rango de “muy alto”, según la escala coeficiente de alfa de Cronbach. Ello se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 7

Fiabilidad para la variable Trabajo colegiado docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	35

Nota. Base de datos del SPSS

3.5. Procedimientos

Para recabar la información para el presente trabajo, se adaptaron los instrumentos para las variables objeto del presente trabajo, los cuales fueron validados por doctores de la universidad “César Vallejo”. Luego se ingresó por

mesa de partes de cada institución educativa, las cartas de presentación, coordinando con los directores el día y la hora para la aplicación del instrumento a los maestros parte de la muestra de esta investigación. Finalmente, se realizó la tabulación de la información recogida aplicando métodos estadísticos

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de la información se aplicaron herramientas estadísticas al ser cuantitativo el enfoque de la investigación. Ello permitió señalar la fidelidad de la hipótesis planteada, aplicándose para dicho fin el coeficiente de correlación de RHO Spearman, lo que permitió, luego de elaborar las tablas estadísticas que plasmaron los porcentajes de cada dimensión de las variables en estudio, realizar la discusión, proponer conclusiones y sugerencias

3.7. Aspectos éticos

Para la planificación y redacción de este trabajo se ha aplicado las disposiciones de las normas APA, el código de ética de la universidad y el turnitin para respetar el trabajo de los autores y teóricos citados que han fundamentado la presente investigación.

Además, se envió las cartas de presentación a los directores de los colegios JEC de La Perla - Callao para solicitar los permisos correspondientes para la aplicación del cuestionario a los docentes, quienes aceptaron participar en esta investigación, firmando el documento "consentimiento informado" y cuyas respuestas fueron vertidas fidedignamente en el presente trabajo, sin ningún tipo de manipulación que sesgue la investigación realizada

IV. RESULTADOS

Se presenta el análisis descriptivo realizado a las variables y dimensiones.

Tabla 8

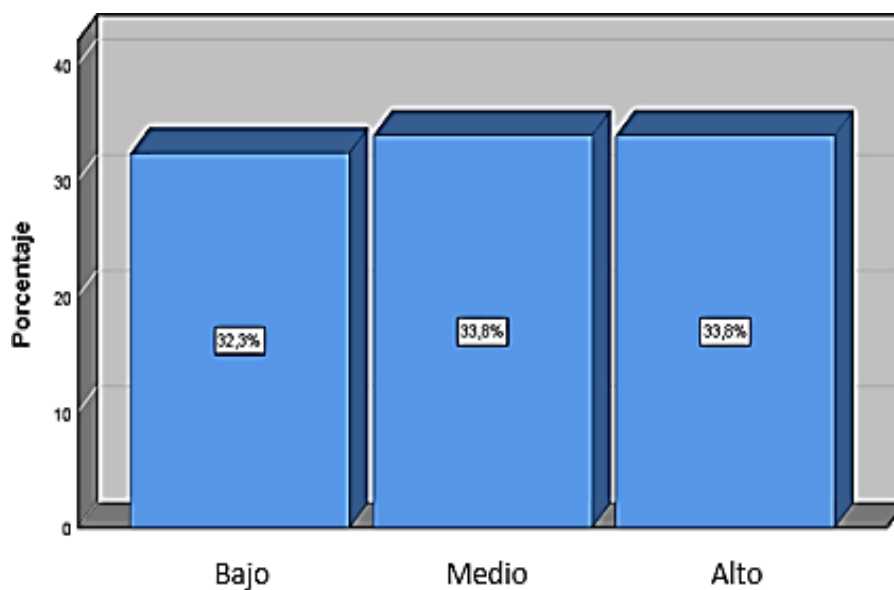
Resultados de la variable "Liderazgo transformacional"

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	32,3	32,3	32,3
Regular	22	33,8	33,8	66,2
Alto	22	33,8	33,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Base de datos de SPSS

Figura 1

Frecuencia de la variable Liderazgo transformacional



Nota. Base de datos de SPSS

En los cuadros anteriores, se muestra que 21 (32,3%) de docentes expresaron que el nivel de liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos es Bajo; 22 (33,8%) indicaron que es Medio y, 22 (33,8%) expresaron que es Alto

Tabla 9

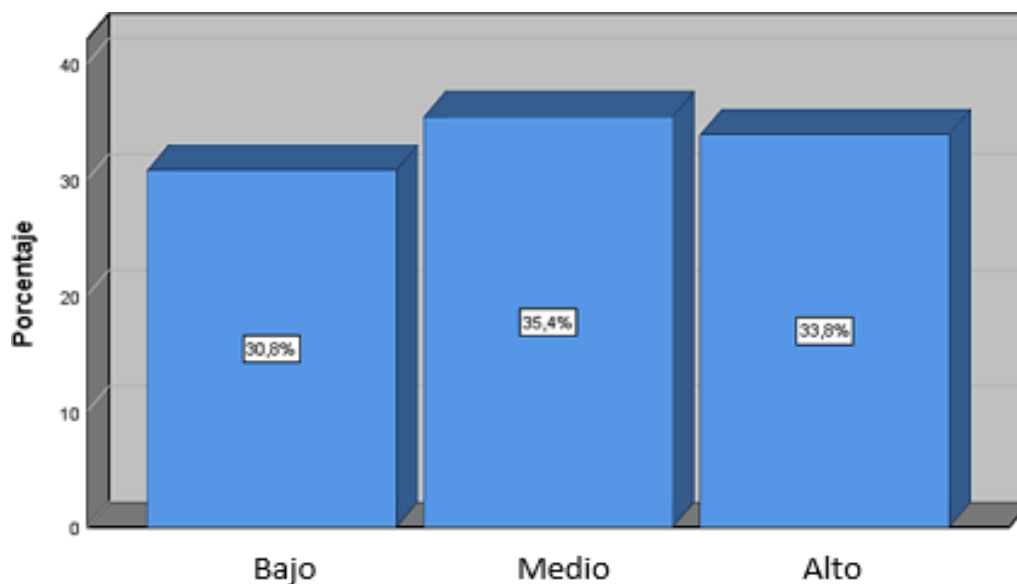
Resultados de la dimensión "Consideración individual"

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	20	30,8	30,8	30,8
Medio	23	35,4	35,4	66,2
Alto	22	33,8	33,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota: Base de datos del SPSS

Figura 2

Frecuencia de la dimensión "Consideración Individual"



Nota. Base de datos del SPSS

En los cuadros anteriores, se muestra que 20 (30,8%) de docentes expresaron que el nivel de la consideración individual de los coordinadores pedagógicos es Bajo; 23 (35,4%) indicaron que es regular y, 22 (33,8%) expresaron que es alto

Tabla 10

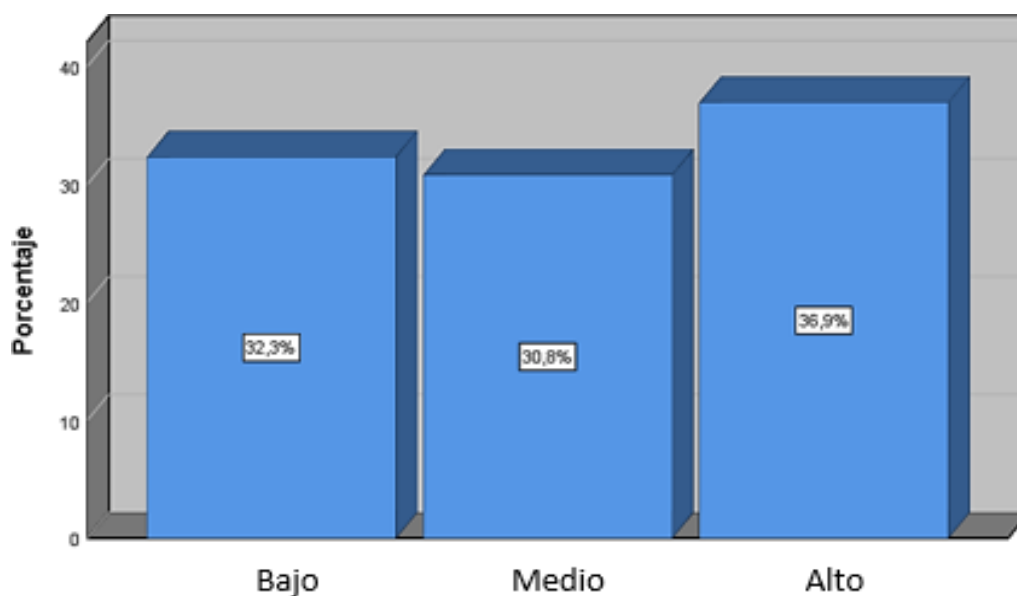
Resultados de la dimensión “Estimulación intelectual”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	32,3	32,3	32,3
Medio	20	30,8	30,8	63,1
Alto	24	36,9	36,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del SPSS

Figura 3

Frecuencia de la dimensión “Estimulación intelectual”



Nota. Base de datos del SPSS

En los cuadros anteriores se muestra que 21 (32,3%) de docentes expresaron que el nivel de la estimulación intelectual de los coordinadores pedagógicos es Bajo; 20 (30,8%) indicaron que es regular y, 24 (36,9%) expresaron que es alto

Tabla 11

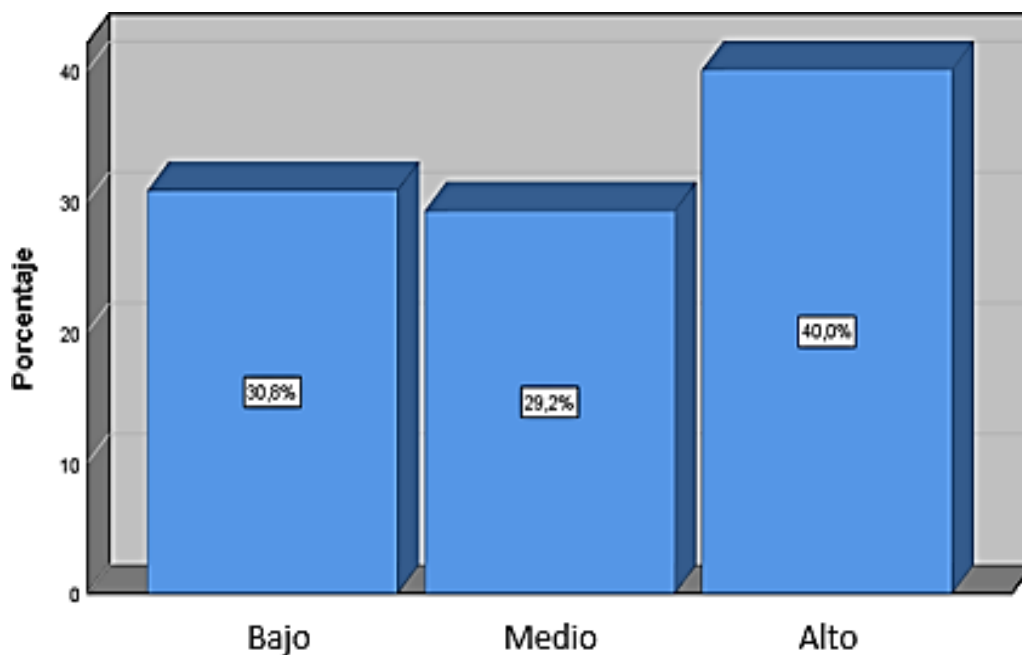
Resultados de la dimensión "Motivación inspiracional"

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	20	30,8	30,8	30,8
Medio	19	29,2	29,2	60,0
Alto	26	40,0	40,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Base de datos de SPSS

Figura 4

Frecuencia de la dimensión Motivación inspiracional



Nota. Base de datos de SPSS

En los cuadros anteriores, se muestra que 20 (30,8%) de docentes expresaron que el nivel de estimulación inspiracional de los coordinadores pedagógicos es Bajo; 19 (29,2%) indicaron que es Medio y, 26 (40%) expresaron que es Alto

Tabla 12

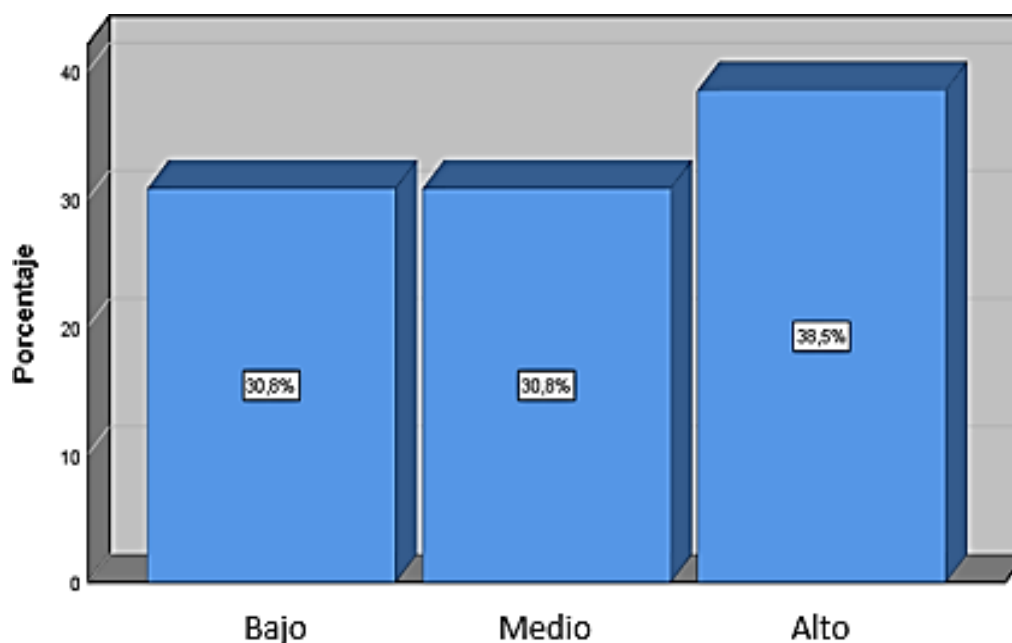
Resultados de la dimensión Tolerancia Psicológica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	30,8	30,8	30,8
	Medio	20	30,8	30,8	61,5
	Alto	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Nota. Base de datos de SPSS

Figura 5

Frecuencia de la dimensión Tolerancia Psicológica



Nota. Base de datos de SPSS

En los cuadros anteriores, se muestra que 20 (30,8%) de docentes expresaron que el nivel de estimulación inspiracional de los coordinadores pedagógicos es Bajo; 20(30,8%) indicaron que es Medio y, 25 (38,5%) expresaron que es Alto

Tabla 13

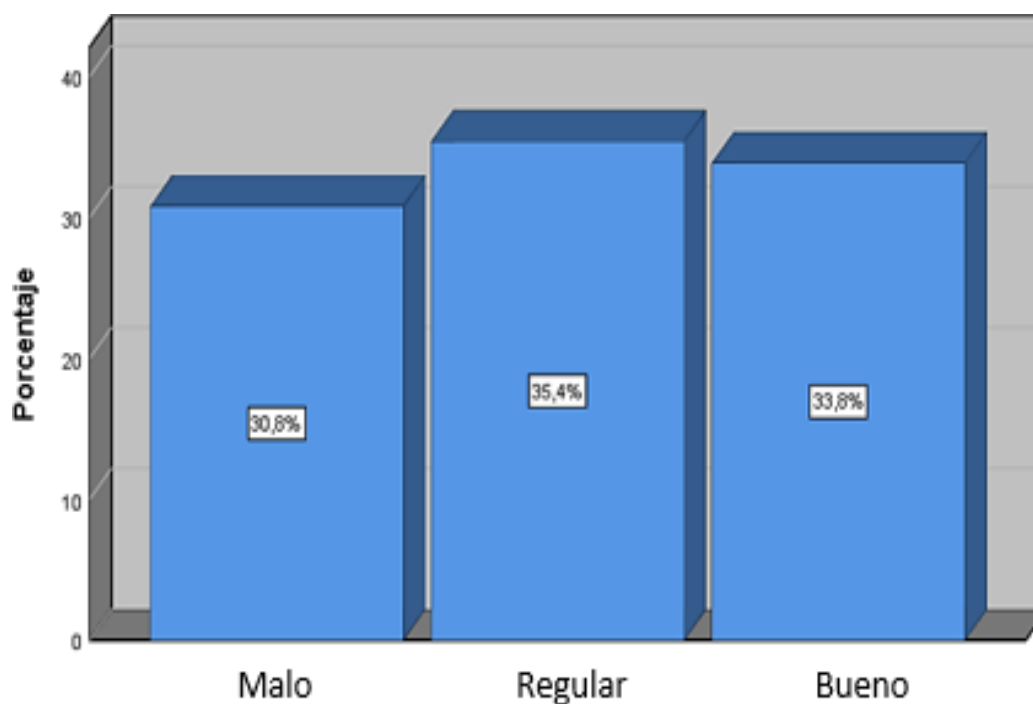
Resultados de la variable “Trabajo colegiado docente”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	20	30,8	30,8	30,8
Regular	23	35,4	35,4	66,2
Bueno	22	33,8	33,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del SPSS

Figura 6

Frecuencia de la variable “Trabajo colegiado”



Nota. Base de datos del SPSS

En los cuadros anteriores, se muestra que 20 (30,8%) de docentes expresaron que el nivel del trabajo colegiado docente es Malo; 23 (35,4%) indicaron que es Regular y, 22 (33,8%) expresaron que es Bueno

Tabla 14

Tabla cruzada de las variables “Liderazgo transformacional” y “Trabajo colegiado docente”

		Trabajo Colegiado docente				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Liderazgo Transformacional	Bajo	Recuento	15	5	1	21
		% del total	23,1%	7,7%	1,5%	32,3%
	Medio	Recuento	4	13	5	22
		% del total	6,2%	20,0%	7,7%	33,8%
	Alto	Recuento	1	5	16	22
		% del total	1,5%	7,7%	24,6%	33,8%
Total		Recuento	20	23	22	65
		% del total	30,8%	35,4%	33,8%	100,0%

Nota. Base de datos del SPSS

En la tabla 14 se demostró que el 23,1% de los docentes cuando el nivel del liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos es Bajo el nivel de trabajo colegiado docente es Malo; en un 20% cuando el nivel de liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos es Medio, el nivel de trabajo colegiado es Regular; y en un 24,6% cuando el nivel de liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos es Alto el nivel de trabajo colegiado es Bueno.

Tabla 15

Tabla cruzada de la dimensión “Consideración individual” y Trabajo colegiado

		Trabajo colegiado docente				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Consideración individual	Baja	Recuento	13	7	0	20
		% del total	20,0%	10,8%	0,0%	30,8%
	Media	Recuento	6	10	7	23
		% del total	9,2%	15,4%	10,8%	35,4%
	Alta	Recuento	1	6	15	22
		% del total	1,5%	9,2%	23,1%	33,8%
Total		Recuento	20	23	22	65
		% del total	30,8%	35,4%	33,8%	100,0%

Nota. Base de datos del SPSS

En la tabla 15 se comprueba que en el 20% de los maestros cuando el nivel de la consideración individual de los coordinadores pedagógicos es Baja el nivel del trabajo colegiado es malo; el 15.4% de los maestros cuando el nivel de la consideración individual de los coordinadores pedagógicos es Media, el nivel del trabajo colegiado es Regular; y el 23,1% de los maestros cuando el nivel de la consideración individual de los coordinadores pedagógicos es Alta el nivel del trabajo colegiado es Bueno

Tabla 16

Tabla cruzada de la dimensión “Estimulación intelectual” y el trabajo colegiado

		<u>Trabajo colegiado docente</u>				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Estimulación intelectual	Baja	Recuento	14	6	1	21
		% del total	21,5%	9,2%	1,5%	32,3%
	Media	Recuento	5	10	5	20
		% del total	7,7%	15,4%	7,7%	30,8%
	Alto	Recuento	1	7	16	24
		% del total	1,5%	10,8%	24,6%	36,9%
Total		Recuento	20	23	22	65
		% del total	30,8%	35,4%	33,8%	100,0%

Nota. Base de datos del SPSS

En la tabla 16 se comprueba que el 21,5% de los maestros cuando el nivel de la estimulación intelectual de los coordinadores pedagógicos es Baja el nivel del trabajo colegiado es malo; el 15.4% de maestros cuando el nivel de la estimulación intelectual de los coordinadores pedagógicos es Medio, el nivel del trabajo colegiado es Regular; y el 24,6% de los maestros cuando el nivel de la estimulación intelectual de los coordinadores pedagógicos es Alta el nivel del trabajo colegiado es Bueno

Tabla 17*Tabla cruzada de la dimensión "Motivación Inspiracional" y trabajo colegiado*

		<u>Trabajo colegiado docente</u>				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Motivación inspiracional	Baja	Recuento	15	4	1	20
		% del total	23,1%	6,2%	1,5%	30,8%
	Media	Recuento	4	12	3	19
		% del total	6,2%	18,5%	4,6%	29,2%
	Alta	Recuento	1	7	18	26
		% del total	1,5%	10,8%	27,7%	40,0%
Total		Recuento	20	23	22	65
		% del total	30,8%	35,4%	33,8%	100,0%

Nota. Base de datos del SPSS

En la tabla 17 se comprueba que el 23,1% de los maestros cuando el nivel de la motivación inspiracional de los coordinadores pedagógicos es Baja el nivel del trabajo colegiado es Malo; el 18,5% de maestros cuando el nivel de la motivación inspiracional de los coordinadores pedagógicos es Media, el nivel del trabajo colegiado es Regular; y el 27,7% de maestros cuando el nivel de la motivación inspiracional de los coordinadores pedagógicos es Alta el nivel del trabajo colegiado es Bueno

Tabla 18*Tabla cruzada de la dimensión "Tolerancia Psicológica" y el trabajo colegiado*

		<u>Trabajo Colegiado docente</u>				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Tolerancia Psicológica	Baja	Recuento	14	5	1	20
		% del total	21,5%	7,7%	1,5%	30,8%
	Media	Recuento	4	13	3	20
		% del total	6,2%	20,0%	4,6%	30,8%
	Alta	Recuento	2	5	18	25
		% del total	3,1%	7,7%	27,7%	38,5%
Total		Recuento	20	23	22	65
		% del total	30,8%	35,4%	33,8%	100,0%

Nota. Base de datos del SPSS

En la tabla 18 se comprueba que el 21,5% de maestros cuando el nivel de la tolerancia psicológica de los coordinadores pedagógicos es Baja el nivel del trabajo colegiado es Malo; el 20% de maestros cuando el nivel de la tolerancia psicológica del liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos es Media, el nivel del trabajo colegiado es Regular; y el 27,7% de los maestros cuando el nivel de la tolerancia psicológica de los coordinadores pedagógicos es Alta el nivel del trabajo colegiado es Bueno.

A continuación, presento los resultados estadísticos inferenciales, en función a la prueba de normalidad. Para esta investigación, se aplicó Kolmogorov-Smirnov, pues la muestra que es de tipo probabilística estratificada es mayor de 50.

Si Sig. (Valor de significancia) < 0.05, la hipótesis nula debe rechazarse, pero si Sig. > 0.05, se acepta. Ello nos permitirá examinar si:

H0: Los datos de la muestra presentan una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no presentan una distribución normal.

Tabla 19

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,224	65	,000
Trabajo colegiado docente	,223	65	,000
Consideración Individual	,223	65	,000
Estimulación Intelectual	,242	65	,000
Motivación Inspiracional	,259	65	,000
Tolerancia Psicológica	,250	65	,000

Nota. Base de datos del SPSS

Sig es igual a 0.000, éste es inferior al valor establecido; por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada, ya que los datos de la muestra probabilística estratificada no tienen una distribución normal. Finalmente, al contrastar las hipótesis, se usó las pruebas no paramétricas, específicamente, el Rho de Spearman.

Contrastación de la hipótesis general:

H0: No existe vinculación significativa entre el liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla - Callao,2022.

HG: Existe vinculación significativa entre el liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla - Callao,2022.

Tabla 20

Análisis correlacional entre Liderazgo transformacional y trabajo colegiado

			Trabajo colegiado	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		65	65	

Nota. Base de datos del SPSS

Existe vinculación significativa entre las variables porque el valor de sig = 0.000; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.682, por ello, se interpreta como una correlación significativa alta entre el liderazgo transformacional y trabajo colegiado

Contrastación de la hipótesis específica 1:

H0: No existe vinculación significativa entre a consideración individual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Región Callao,2022

HE1: Existe vinculación significativa entre a consideración individual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Región Callao,2022

Tabla 21*Análisis correlacional entre la Consideración individual y trabajo colegiado*

			Trabajo colegiado	Consideración individual
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Consideración individual	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota. Base de datos del SPSS

Existe vinculación significativa entre las variables porque el valor de sig = 0.000. Además, el coeficiente de correlación es de 0.643, por ello, se interpreta como una correlación significativa alta la consideración individual y trabajo colegiado

Contrastación de la hipótesis específica 2:

H0: Existe vinculación significativa entre la estimulación intelectual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022

HE2: Existe vinculación significativa entre la estimulación intelectual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022

Tabla 22*Análisis correlacional entre la estimulación intelectual y trabajo colegiado*

			Trabajo colegiado	Estimulación intelectual
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota. Base de datos del SPSS

Existe vinculación significativa entre las variables porque el valor de sig = 0.000. Además, el coeficiente de correlación es de 0.643, por ello, se interpreta como una correlación significativa alta la consideración individual y trabajo colegiado

Contrastación de la hipótesis específica 3:

H0: No existe vinculación significativa entre la motivación inspiracional con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022

HE2: Existe vinculación significativa entre la motivación inspiracional con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022

Tabla 23

Análisis correlacional entre la motivación Inspiracional y Trabajo colegiado

			Trabajo colegiado	Motivación inspiracional
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota. Base de datos del SPSS

Existe vinculación significativa entre las variables porque el valor de sig = 0.000. Además, el coeficiente de correlación es de 0705, por ello, se interpreta como una correlación significativa alta la motivación inspiracional y trabajo colegiado

Contrastación de la hipótesis específica 4:

H0: No existe vinculación significativa entre la tolerancia psicológica con el trabajo docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022

HE2: Existe vinculación significativa entre la tolerancia psicológica con el trabajo docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022

Tabla 24*Análisis correlacional entre “Tolerancia psicológica” y Trabajo colegiado*

			Trabajo colegiado	Tolerancia psicológica
Rho de Spearman	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Tolerancia psicológica	Coeficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Nota. Base de datos del SPSS

Existe vinculación significativa entre las variables porque el valor de sig = 0.000. Además, el coeficiente de correlación es de 0668, por ello, se interpreta como una correlación significativa alta la tolerancia psicológica y trabajo colegiado

V. DISCUSIÓN

En esta investigación, al encontrar vinculación significativa entre el liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el trabajo colegiado docente, se halló que el p valor = 0.000, indicado por la prueba no paramétrica del Rho de Spearman, determinándose así la existencia relacional entre las variables de estudio, con un grado de correlación de 0.682, correlación estimada como positiva alta. Según los resultados descriptivos, el 33.8% de los docentes expresaron que el liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos es regular y también alto y el 32,3 % expresaron que es nivel bajo. Ello evidencia que la consideración individual, la estimulación intelectual, la motivación inspiracional y la tolerancia psicológica de los coordinadores pedagógicos están predispuestas a vincularse con el trabajo colegiado que realizan los docentes, es decir, podrán fomentar un buen clima y compromiso institucional como una satisfacción laboral

Frente a estos resultados concuerdo con Bermeo (2022) quien especificó la vinculación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, con una correlación 0.966, la cual significa que es muy fuerte. Además, los resultados descriptivos son muy parecidos a los obtenidos en esta investigación, al indicar que el 55% de los encuestados expresaron que el nivel del liderazgo transformacional es intermedio o regular; 31% bajo y el 14% alto

A la vez concuerdo con Cavagnaro y Carvajal (2021) quienes en su artículo de investigación examinaron el predominio del liderazgo transformacional en la administración de una escuela ecuatoriana, afirmando que el directivo no puede desvincularse de las problemáticas que se suscitan en su comunidad, sino desde el ejercicio de su liderazgo, cambiar esas realidades para la mejora del servicio educativo que ofrece su escuela. Por ello, afirmó que el 70% de los docentes indicaron que necesita competencias de gestión. Ello concuerda con el nivel de liderazgo de los coordinadores: regular y alto en un 33,8%, pues tienen que desarrollar esta cualidad en un nivel más alto, pues éste influirá en el trabajo colegiado de los docentes bajo su responsabilidad, el cual es una situación que se debe mejorar, pues según la investigación realizada el nivel es regular en un 35,4%, bueno en un 33,8% y malo, en un 30,8%

Islam et al (2021) avala esta coincidencia pues los coordinadores pedagógicos que están llamados a ser líderes transformacionales deben conceder

la libertad a los integrantes de su equipo con la finalidad de que se sientan capaces de desarrollar sus habilidades, capacidades y aptitudes intelectuales; fortalecer la autorreflexión de su accionar para plantear nuevas ideas para solucionar las realidades conflictivas que puedan presentarse dentro del trabajo colegiado realizado desde las áreas curriculares bajo su responsabilidad. Por ello, alcanzar los objetivos, misión y visión de una escuela no es solo de los coordinadores pedagógicos, sino de todos los integrantes que la conforman, y en este caso, los docentes deben realizar un trabajo colegiado consensuado y de calidad, donde se plasmen estrategias innovadoras para transformar el estilo de enseñanza aprendizaje en pro del logro de las competencias de los estudiantes.

En relación al primer objetivo específico, se determinó la vinculación existente entre la consideración individual y el trabajo colegiado docente, puesto que, se alcanzó un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, y con un grado de correlación de 0.643, lo cual, se considera como una correlación positiva alta. Referente a los resultados descriptivos sobre la consideración individual, el 35.4% indicaron un nivel medio, el 33,8%, alto y el 30,8%, bajo. Por ello, se ha rechazado la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, la cual plasma la vinculación existente entre la consideración individual y el trabajo colegiado docente.

En este caso, coincido con Cacchi (2019), quien especificó el nivel de desarrollo de la consideración individual en el liderazgo del personal directivo: el 84% de los encuestados indicaron que dicha dimensión se evidencia en el personal directivo en un nivel moderado, el 12% en un nivel alto y el 4% en un nivel bajo, predominando el nivel moderado; muy parecido a los resultados descriptivos de esta investigación: el 35,4% indica que el nivel es medio, el 33,8% nivel alto y el 30,8% bajo.

Los resultados obtenidos por López y Reyes (2007) complementan esta coincidencia, puesto que si los coordinadores pedagógicos no desarrollan la consideración individual, los maestros no serán partícipes del trabajo colegiado como lo expresó este investigador al mencionar que el 15,4% de los encuestados indicaron que trabajan en forma aislada e individualista; el 18% en forma colegiada pero fragmentada, es decir, creando subgrupos dentro del trabajo en equipo y solo el 25,6% realizaban el trabajo colegiado en forma consensuada. Ello se refleja

también en el nivel del trabajo colegiado de esta investigación, el cual es regular en un 35,4%; bueno en un 33,8% y malo, en un 30,8%

Kloutsiniotis et al (2022) avala esta coincidencia al indicar que esta dimensión de liderazgo transformacional radica en capacidad del líder de conocer las carencias personales de cada miembro de su equipo, para que puedan desarrollar sus habilidades y aprovechar las oportunidades que se les puede presentar, aquilatando significativamente los aportes que realizan, reconociendo el trabajo que efectúan. Ello implica una atención personalizada de cada integrante, brindando su apoyo, retroalimentando su accionar y fomentando siempre su autorreflexión laboral. Con ello, los docentes de un área o áreas afines bajo el liderazgo de su coordinador pedagógico podrán realizar un mejor trabajo colegiado, porque atendió las necesidades de cada integrante en forma individual y ello generó que su trabajo sea más eficiente, especialmente en el colegiado docente para plantear estrategias innovadoras que favorezcan cada vez más el logro de las competencias de los estudiantes

Con respecto al segundo objetivo específico, para precisar la vinculación existente entre estimulación individual y trabajo colegiado docente, se obtuvo un p -valor = $0.000 < 0.05$, con un grado de correlación de 0.643, considerado como una correlación positiva alta, utilizándose la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Los docentes indicaron que las frecuencias de esta dimensión fueron: el 36,9% es de nivel alto, el 32,3% es de nivel bajo y el 30,8% un nivel medio. Ante lo mencionado, queda rechazada la hipótesis nula, y aceptada la hipótesis alterna, que indica que existe vinculación significativa entre la estimulación intelectual y el trabajo colegiado docente de las escuelas JEC del distrito de La Perla – Callao

Aquí no coincido con Aquije (2017) quien determinó la vinculación significativa baja entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de escuelas de un distrito limeño, con un coeficiente de correlación de 0,305; sin embargo, los resultados descriptivos de esta dimensión se encuentran en un nivel medio, con un 93%; 6,1% en un nivel bajo y el 0,9% en un nivel alto, a diferencia de los obtenidos en esta investigación, donde sobresalió en un 36,9% el nivel alto. Además, el coeficiente correlacional de esta dimensión con el trabajo colegiado fue de 0,643

Kammerhoff et al (2019) respalda mi postura, puesto que esta dimensión incide en la capacidad del líder en impulsar a los trabajadores en mejorar permanentemente en su labor, a través del desarrollo de ciertas facultades, como la creatividad y la resolución de problemas, que les permita a la vez, comprender las decisiones tomadas en la organización. Así, dichos trabajadores son capaces de desaprender lo mal aprendido, generando el cuestionamiento de sus pensamientos, creencias y actitudes y mirar los conflictos y problemas como oportunidades de crecimiento y así encontrar soluciones innovadoras. Todo ello será plasmado en el trabajo colegiado entre los docentes, pues la mejora de la educación institucional no depende del trabajo de los maestros en forma aislada, sino de un trabajo en equipo, organizado en primer lugar, por los coordinadores pedagógicos y luego los directivos en los colegios de jornada escolar completa, que generen un clima favorable para la interacción armoniosa de los maestros. Ello permitirá determinar prácticas exitosas institucionales que permitan solucionar los inconvenientes del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Además, generaría espacios para la investigación e innovación pedagógica, fortaleciendo así, entre pares, capacitaciones permanentes. (Malpica 2013)

Con respecto al tercer objetivo específico, para precisar la vinculación existente entre la motivación inspiracional y trabajo colegiado docente, se obtuvo un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, con un grado de correlación de 0.705, considerado como una correlación positiva alta, utilizándose la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Los docentes indicaron que las frecuencias de esta dimensión fueron: el 40% es de nivel alto, el 30.8% es de nivel bajo y el 29,2% un nivel medio. Ante lo mencionado, queda rechazada la hipótesis nula, y aceptada la hipótesis alterna, que indica que existe vinculación significativa entre la motivación inspiracional y el trabajo colegiado docente de las escuelas JEC del distrito de La Perla – Callao

Ante ello, coincido con Suárez (2022) quien manifiesta que la correlación entre la motivación institucional y la productividad es de 0,678, por lo que concluye que existe relación significativa entre ambas variables. Estos resultados semejantes a los obtenidos en esta investigación, pues el nivel de correlación entre la motivación inspiracional y el trabajo colegiado es de 0.705, lo que evidencia que la vinculación existente entre ambas variables es alta. En sus resultados descriptivos, el autor expresa que el 58%% de los encuestados calificaron a la

dimensión factores motivacionales en un nivel alto; el 40% en un nivel regular o medio y sólo el 2% en un nivel bajo, resultados muy parecidos a los de esta investigación, puesto que el 40% indican que es de nivel alto, el 30.8% es de nivel bajo y el 29,2% un nivel medio

También, coincido con Salinas (2020) quien determinó la vinculación existente entre el trabajo colegiado docente y su práctica pedagógica, determinando el nivel correlacional de 0,301 entre la dimensión del trabajo colegiado denominada clima institucional con la práctica docente. Además, este investigador indica que, en la escuela donde aplicó la encuesta, las reuniones colegiadas se dan al 100% y el 88% indican que se desarrollan en un ambiente adecuado. Ello se da, si el líder ejerce una motivación inspiracional con sus trabajadores, quienes al sentirse valorados y reconocidos por sus jefes, participan activamente en sus reuniones colegiadas para compartir sus experiencias y enriquecer las estrategias que redundarán en el logro de las competencias de los estudiantes.

(Kaymakçı et al. 2022) fortalece mi postura porque indica que, para motivar a los integrantes del grupo, el líder, debe fortalecer las relaciones interpersonales para generar su confianza y predisposición favorable para el trabajo, tanto individual como colegiado y así poder alcanzar las metas de la escuela. Por ello, es importante el diálogo claro y entendible, un ambiente agradable en base al respeto de la persona como de sus ideas. Además, Schwepker y Dimitriou (2021) resalta que todo líder transformacional debe visionar el nuevo funcionamiento de la organización en función a la mejora de rendimiento de los trabajadores. Para ello, debe mantener una vinculación estrecha, amigable y confiable con cada uno de ellos. Solo así, se podrá generar un cambio paulatino del servicio educativo que se ofrece a la comunidad, para así lograr que los estudiantes logren las competencias en las diversas áreas curriculares,

Finalmente, con respecto al cuarto objetivo específico, para precisar la vinculación existente entre tolerancia psicológica y trabajo colegiado docente, se obtuvo un p-valor = $0.000 < 0.05$, con un grado de correlación de 0.668, considerado como una correlación positiva alta, utilizándose la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Los docentes indicaron que las frecuencias de esta dimensión fueron: el 38,5% es de nivel alto el 30.8% es de nivel bajo y medio Ante lo

mencionado, queda rechazada la hipótesis nula, y aceptada la hipótesis alterna, que indica que existe vinculación significativa entre la tolerancia psicológica y el trabajo colegiado docente de las escuelas JEC del distrito de La Perla – Callao

Frente a ello, no concuerdo con Alarcón (2018) porque, según los datos descriptivos, existe vinculación significativa entre la tolerancia psicológica y los logros académicos de los participantes, pero la presentación de los resultados es diferenciada por los dos ítems que evidencian dicha dimensión. Sin embargo, los resultados se sitúan entre casi siempre (55% y 53,8%) y Siempre (36,3% y 35%) y “a veces” (8% y 11,3%), llegando prácticamente al 90%, a diferencia de los obtenidos en esta investigación: el 38,5% es de nivel alto el 30.8% es de nivel bajo y medio.

Camacho (2011) respalda mi postura al indicar que el líder transformacional evidencia una buena disposición de ánimo, especialmente frente a los errores de algún integrante del equipo o en los momentos críticos, donde se evidencian dificultades, no perdiendo la calma ni el equilibrio emocional para no afectar los estados emocionales de sus seguidores y puedan tomar en equipo, buenas decisiones frente los errores y ante las dificultades suscitadas. Además, insiste en que el líder debe ser empático, poniéndose en el lugar del otro para comprenderlo desde su mundo cognitivo y emocional para entender sus necesidades y problemáticas y poderlo orientar. De allí mi preocupación por los altos porcentajes obtenidos por el investigador con quien no coincido, pues en un estamento militar donde la tensión por las múltiples obligaciones que realizan y la insubordinación de este personal a la autoridad de grado superior, no permitiría tener un equilibrio emocional demasiado óptimo, sino por el contrario, la imposición resolvería las situaciones conflictivas, no siendo muy tolerante para resolverlas.

VI. CONCLUSIONES

Luego de realizar esta investigación, se precisan las siguientes conclusiones:

Primera: Se alcanza el objetivo general puesto que el análisis inferencial señaló que el $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, descartando la hipótesis nula y afirmando que existe vinculación significativa entre el liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao, 2022. Así mismo, la contrastación de hipótesis determinó el valor de 0,682 evidencie la vinculación positiva alta de las variables objeto del presente estudio, lo que manifiesta que el coordinador pedagógico que ejerza un liderazgo transformacional logrará la mejora y calidad del trabajo colegiado docente.

Segunda: Se alcanza el primer objetivo específico, puesto que el análisis inferencial señaló que el $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, descartando la hipótesis nula y afirmando que existe vinculación significativa entre la consideración individual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla, Callao 2022. Así mismo, la contrastación de la hipótesis determinó el valor de 0.643 evidencie la vinculación positiva alta de las variables objeto del presente estudio, lo que manifiesta que, si el coordinador pedagógico conoce personalmente a cada uno de los integrantes de su equipo, brindándole el apoyo necesario y retroalimentando su accionar, ellos realizarán mejor su trabajo colegiado en equipo.

Tercera: Se alcanza el segundo objetivo específico, puesto que el análisis inferencial señaló que el $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, descartando la hipótesis nula y afirmando que existe vinculación significativa entre la estimulación intelectual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla, Callao 2022. Así mismo, la contrastación de la hipótesis determinó el valor de 0.643 evidencie la vinculación positiva alta de las variables objeto del presente estudio, lo que manifiesta que el coordinador pedagógico que estimule intelectualmente a cada uno de los integrantes de su equipo, impulsándolos a aplicar sus habilidades cognitivas el pensamiento crítico, la creatividad y la resolución de problemas, generando en ellos la autorreflexión de las mismas, repercutirá en la calidad del trabajo colegiado que realizarán.

Cuarta: Se alcanza el tercer objetivo específico, puesto que el análisis inferencial señaló que el $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, descartando la hipótesis nula y

afirmando que existe vinculación significativa entre la motivación inspiracional con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla, Callao 2022. Así mismo, la contrastación de la hipótesis determinó el valor de 0.705 evidencie la vinculación positiva alta de las variables objeto del presente estudio, lo que manifiesta que, si el coordinador pedagógico motiva e inspira a cada uno de los integrantes de su equipo, fortaleciendo su autoestima, generando un ambiente agradable y favorable para animarla a actuar libre y responsablemente, repercutirá en la naturalidad y calidad del trabajo colegiado que ellos realizarán.

Quinta: Se alcanza el cuarto objetivo específico, puesto que el análisis inferencial señaló que el $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, descartando la hipótesis nula y afirmando que existe vinculación significativa entre la tolerancia psicológica con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla, Callao 2022. Así mismo, la contrastación de la hipótesis determinó el valor de 0.668 evidencie la vinculación positiva alta de las variables objeto del presente estudio, lo que manifiesta que, si el coordinador pedagógico adquiere un equilibrio emocional para interactuar con los integrantes de su equipo, practicando habilidades sociales en su relación interpersonal con su equipo, ello influenciará en la calidad del trabajo colegiado que su equipo realizará.

VII. RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación aplicada a las escuelas de la modalidad JEC del distrito de La Perla – Callao, 2022, propongo las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda a la Dirección Regional de Educación del Callao a través de la Dirección de Gestión Pedagógica retomar el monitoreo realizado por especialistas contratados por el MINEDU a los coordinadores pedagógicos, el cual no sólo incidía en la mejora del trabajo de acompañamiento pedagógico, sino en el desarrollo de habilidades que todo líder de un grupo humano debe desarrollar. Si ello, no fuese posible, entonces se recomienda que los actuales especialistas de la DREC sean capacitados para realizar en forma constante este trabajo, descargando varias responsabilidades que imposibilitan la orientación y formación de éstos a los coordinadores pedagógicos.

Segunda: Se aconseja que los directores y/o subdirectores participen activamente en las reuniones colegiadas de las diversas áreas curriculares con el fin de orientar y encauzar el trabajo del coordinador pedagógico, para luego fortalecer en ellos, el liderazgo transformacional que deben evidenciar en la consideración personal de cada uno de los docentes integrantes de su equipo para que ello repercuta en la calidad de su participación en el trabajo colegiado.

Tercera: Se sugiere a los directores que en comunión con sus aliados estratégicos capaciten a los coordinadores pedagógicos sobre estrategias para estimular las capacidades cognitivas de los docentes o en todo caso, darle la oportunidad a algunos docentes que conocen el tema y pueden capacitar a sus compañeros, elaborando un plan de acción para todo el año.

Cuarta: Se propone a los directores aplicar encuestas bimestralmente a los docentes para recoger información de cómo se sienten en su centro de labores y qué recomendaciones darían para la fortalecer el clima institucional que los impulse a trabajar con mayor eficiencia e identificación con la escuela

Quinta: Se recomienda que los coordinadores pedagógicos tengan entrevistas con los psicólogos JEC para que, desde un análisis personal y profesional, puedan evidenciar un buen trato con los docentes a su cargo, no perdiendo la ecuanimidad frente a las dificultades o problemas que se susciten y puedan solucionarlos sin desquebrajar las relaciones interpersonales armoniosas

REFERENCIAS

- Alarcón (2018) Liderazgo transformacional del director y su relación con el logro académico de los Oficiales alumnos del diplomado en liderazgo y gestión de la compañía de infantería, en la escuela de infantería del ejército – 2018 <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2688>
- Aguilar Chávez, L. E. (2018). Trabajo Colegiado para mejorar la práctica docente de la institución educativa publica 5086 Politécnico de Ventanilla Callao. Universidad San Ignacio de Loyola, 1-31. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/6880>
- AlNuaimi, B. K., Kumar Singh, S., Ren, S., Budhwar, P., & Vorobyev, D. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 145(March), 636–648. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.038>
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*.
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361– 369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Amaro, F. (2011). Reflexión sobre la práctica docente. Monografías. Monterrey, Nuevo León, México. <https://n9.cl/nd7um>
- Aquije Y (2017) Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 04, Ancón 2017 https://hdl.handle.net/20_500.12692/14996
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to transformational Leadership: Learning to Share the Vision 1990, 19–32. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey
- Bakieva, M. (2011). Teacher collegiality: the evidence of construct validation for evaluation instrument design. Universitat de Valencia.
- Barraza, L. y Barraza, I. (2014). El colegiado y sus realidades. *Revista Ra Ximhai*. Vol. 10: 467-480. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134029.pdf>
- Bermeo (2022) “Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral” Ambato- Ecuador <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35359>
- Bernal (2006) “El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud”: diseño de un modelo teórico. p.56

- Camacho (2011) "Habilidades sociales para las nuevas organizaciones".
- Cavagnaro C y Carbajal, C (2021) Transformational Leadership in Educational Management in the Republic of France Educational Unit of Guayaquil doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457
- Chacchi (2019) Liderazgo transformacional predominante en las directoras de las instituciones educativas del distrito de Huanta <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6518>
- Chiavenato, Idalberto. (2009). Comportamiento Organizacional. 2da. Ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Czarny, G. (2003). Las escuelas normales frente al cambio: Un estudio de seguimiento a la aplicación del Plan de Estudio 1997. Cuadernos de discusión 16. México: SEP.
- Denis, J. L., Veronesi, G., Régis, C., & Germain, S. (2019). Collegiality as political work: Professions in today's world of organizations. Journal of professions and organizations, 6(3), 323-341. <https://doi.org/10.1093/jpo/joz016>
- Encuesta Nacional de instituciones educativas (2018) INEI – Lima Perú
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. European Research on Management and Business Economics, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fareed, M. Z., Su, Q., & Awan, A. A. (2021). The effect of emotional intelligence, intellectual intelligence and transformational leadership on projectsuccess; an empirical study of public projects of Pakistan. Project Leadership and Society, 2, 100036. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100036>
- Fierro Evans, C. (1998). Construir el trabajo colegiado. Un capítulo necesario en la transformación de la escuela. León, México: Universidad Iberoamericana.
- Fu, N., Flood, P. C., Rousseau, D. M., & Morris, T. (2021). Resolving the individual helping and objective job performance dilemma: The moderating effect of team reflexivity. Journal of Business Research, 129(March), 236–243. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.058>
- Gamboa, M. (2018). Estadística aplicada en la investigación educativa. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Año: V Número: 2 Artículo no. 5 período: Octubre, 2017–enero 2018. <https://n9.cl/47wem>
- Gardner W, J. (1991) El Liderazgo Buenos Aires – Argentina. Grupo Editor Latinoamericano S.R.L. p-15
- Gary Y. (1994) "Leadership In organizations", 3rd ed, (Englewood Cliffs,N.j: Prentice-Hall, p.5.

- Gorrochotegui M., A. (2010). "Cómo asumir el liderazgo de un centro educativo. Una guía práctica". Caracas – Venezuela. Universidad Monteavila
- Gómez, A., y Flores, A. H. (2021). Investigación en el aula: un trabajo colegiado. *Latin-American Journal of Physics Education*, 15(1), 1-6.
<https://bit.ly/3Mt41Zh>
- Gonzales, Oseda (2011) "Confiabilidad de los instrumentos" p.154.
- Gutiérrez, E., y Sánchez, A. (2022). Clima escolar y trabajo colegiado en una modalidad virtual en una institución educativa pública. *Revista de estudios y experiencia en educación*, 21(45), 168-182.
<https://doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.009>
- Hargreaves, A. (2016). *Profesorado, cultura y modernidad (cambian los tiempos, cambia el profesorado)*. España: Morata.
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Educación*. McGRAW-HILL / Interamericana,
- Hoerr, T. (2005). *Art of School Leadership*. Alexandria: Association for Supervision y Curriculum Development.
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2) 95–102
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>
- Jarzabkowski, L. (2003). Teacher collegiality in a remote Australian school. *Journal of research in rural education*. 18(3).
- Jung y Avolio (1999) "Effects of leadership style and followers' cultural orientation on performance in group and individual task conditions. *Academy of Management Journal*; Apr 1999; 42, 2; ABI/INFORM Global pp. 208- 218.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=7&did=40744451&SrchMode=3&>
- Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. *European Management Journal*, 37(2), 210–221.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.06.003>
- Kaymakçı, R., Görener, A., & Toker, K. (2022). The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter? *Current Research in Behavioral Sciences*,

- Kloutsiniotis, P. V., Mihail, D. M., Mylonas, N., & Pateli, A. (2022). Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management*, 102(May 2021), 103177. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103177>
- Krichesky, Gabriela J.; Murillo, F. Javier (2018) La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora. Un estudio de casos *Educación XX1*, vol. 21, núm. 1, 2018, pp. 135-155 Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70653466007>
- Landeau, R. (2007). *Métodos de Investigación Psicología y Educación*. España: Universidad Antos de Madrid.
- López A. y Reyes, R (2017) Trabajo colegiado; estrategia de mejoramiento en las prácticas de enseñanza y de aprendizaje en la escuela normal de los Reyes Acaquilpan. - México
- Lussier, R. & Achua C. (2015). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. 6a. Ed. México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Maguire, P. (2014). Developing successful collaborative relationships. *Journal of Physical Education & Dance*, 65, 32-38. Recuperado de <http://proquest.umi.com/pqdweb>
- Malpica, F. (2013). *Calidad de la práctica educativa*. GRAO. <https://issuu.com/luisenrique87/docs/8-ideas-clave-calidad-de-la-practic>
- Mendoza, I. y García, B. (2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, UNAM, México
- Minaya, M. (2014) "El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011 UNMSM. https://hdl.handle.net/20_500.12672/3989
- Ministerio de Educación (2014) RSG N° 304-2014 – MINEDU Norma que aprueba los lineamientos denominados "Marco de Buen Desempeño del Directivo"
- Ministerio de Educación (2014) RVM N° 451 -2014 – MINEDU Norma que aprueba el Modelo de servicio educativo Jornada Escolar Completa para las instituciones educativas del nivel de educación secundaria

- Ministerio de Educación (2019) RVM N° 326 – 2019 – MINEDU Norma que aprueba las "Disposiciones para la implementación del modelo de servicio educativo jornada escolar completa para las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria"
- Ministerio de Educación (2021) RVM N° 315 -2021- MINEDU "Procedimientos para la elaboración del cuadro de distribución de horas pedagógicas en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de Educación Básica regular y del ciclo avanzado de Educación Básica Alternativa"
- Ministerio de Educación (2021). Guía para la Gestión Escolar en II.EE. y Programas Educativos de Educación Básica. Ministerio de Educación. <https://drive.google.com/file/d/1M0JGIchRSwZsOtBmELXQFFfFIK12vgxOZ/view>
- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 4(4e), 1-14. Recuperado de <http://www.ub.edu/obipd/docs/murillo.pdf>
- Robbins, S. P., Enríquez Brito, J., Judge, T. A., María García, E., Manuel Juárez, J. H., Murillo, E., & Leticia Ochoa Ramos Rita Guadalupe Franco Rosalinda Garza Estrada José Badajoz Gutiérrez, A. (2009). Decimotercera edición. Retrieved from <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13aed-nodrm.pdf>
- Romero, S., y Ramírez, M. (2006). Trabajo colegiado en una escuela normal. Una valoración de las prácticas de los profesores en las academias. Revista Red de Posgrado en Educación, 60-70.
- Salazar M. (2006) El liderazgo transformacional: ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? [en línea]. Viña del Mar: UNI revista – Vol. 1, nº 3: Julio 2006. Consulta: 30 de noviembre 2006.
- Salinas (2021) Trabajo colegiado y Práctica docente de una Institución Educativa, Machala, 2020 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65910>
- Sammons, H. (2018). Características clave de las escuelas efectivas. México: SEP
- Schwepker, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. International Journal of Hospitality Management, 94(January), 102860. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860>
- Suárez (2022) Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i3.1792>

- Silup (2020) Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53670>
- Vidal, M. (2017). Estilos de liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes de una institución educativa pública de la provincia constitucional del Callao. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9677>
- Velásquez, L. (2006). Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. Puerto Rico: Editorial Ideas Propias.
- Wang, K., Huo, B., & Tian, M. (2021). How to protect specific investments from opportunism: A moderated mediation model of customer integration and transformational leadership. *International Journal of Production Economics*, 232, 107938. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107938>

ANEXOS

**Anexo 1
MATRIZ OPERACIONAL**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Liderazgo transformacional	Es la facultad que tienen las personas para persuadir e influenciar al grupo bajo su responsabilidad incidiendo en el desarrollo de la autoestima, para que sintiéndose valiosos y valorados, logrando su involucramiento la adquisición de las metas u objetivos propuestos. Bass (1990)	El liderazgo transformacional se divide en 4 aspectos: Consideración individual, estimulación intelectual, motivación inspiracional y tolerancia psicológica. Estas dimensiones están compuestas por un total de 12 indicadores y 36 ítems.	Consideración Individual Estimulación intelectual Motivación inspiracional Tolerancia Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Presta atención al personal • Facilitador • Escucha activa y comunicador • Ayuda a crear soluciones creativas. • Fomentar la innovación y la creatividad. • Desarrollo de habilidades creativas • Motivar a la gente a un desempeño superior. • Compromiso con las metas y la visión. • Se interesa en iniciar objetivos comunes. • Sentido del humor. • Tolera los errores de los demás utilizándolos para aprender de ellos. • Trata adecuadamente los problemas 	Escala ordinal Escala de Likert en el cuestionario. (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
Trabajo colegiado	es la organización de las tareas de los maestros para planificar consensuadamente el trabajo pedagógico y tomar buenas decisiones en pro de los aprendizajes de los estudiantes, teniendo claro las normas que fortalecen la buena convivencia y el respeto a las normativas vigentes (Krichesky & Murillo: 2018)	El trabajo colegiado se divide en 3 aspectos: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional. Estas dimensiones están compuestas por un total de 11 indicadores y 35 ítems.	Clima institucional Satisfacción laboral Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de organización del trabajo • Trabajo en equipo estableciendo relaciones formales • Toma de acuerdos colectivos entre los miembros • Estilo de liderazgo directivo • Resolución de problemas en el trabajo • Relaciones interpersonales entre docentes • Condiciones de trabajo • Compromiso organizacional a nivel efectivo • Compromiso organizacional calculado de pertenencia institucional • Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional • Compromiso organizacional social colectivo 	Escala ordinal Escala de Likert en el cuestionario. (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y trabajo colegiado docente del distrito de La Perla - Región Callao, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el nivel del trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022?</p> <p>PE1: ¿Cómo se relaciona la consideración individual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022?</p> <p>PE2: ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022?</p> <p>PE3: ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022?</p> <p>PE4: ¿Cómo se relaciona la tolerancia psicológica con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la vinculación existente entre el liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla - Callao,2022</p> <p>OE1: Determinar la vinculación existente entre la consideración individual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla-Callao,2022</p> <p>OE2: Determinar la vinculación existente entre la estimulación intelectual con el trabajo colegiado docente en las IE JEC de La Perla – Callao,2022</p> <p>OE3: Determinar la vinculación existente entre la motivación inspiracional con el trabajo colegiado docente en las IE JEC de La Perla – Callao,2022</p> <p>OE4: Determinar la vinculación existente entre la tolerancia psicológica con el trabajo colegiado docente en las IE JEC de La Perla – Callao,2022</p>	<p>Hipótesis general: Existe vinculación significativa entre el liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla - Callao,2022.</p> <p>HE1: Existe vinculación significativa entre a consideración individual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022</p> <p>HE2: Existe vinculación significativa entre la estimulación intelectual con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022</p> <p>HE3; Existe vinculación significativa entre la motivación inspiracional con el trabajo colegiado docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022</p> <p>HE4: Existe vinculación significativa entre la tolerancia psicológica con el trabajo docente de las IE JEC de La Perla – Callao,2022</p>	Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				
			Dimensión	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles o rangos
			Consideración Individual	<ul style="list-style-type: none"> • Presta atención al personal • Facilitador • Escucha activa y comunicador 	9	Ordinal	Nunca (1)
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a crear soluciones creativas. • Fomentar la innovación y la creatividad. • Desarrollo de habilidades creativas 	9		Casi nunca (2)
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar a la gente a un desempeño superior. • Compromiso con las metas y la visión. • Se interesa en iniciar objetivos comunes. 	9		A veces (3)
			Tolerancia Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido del humor. • Tolera los errores de los demás utilizándolos para aprender de ellos. • Trata adecuadamente los problemas. 	9		Casi Siempre (4)
			Variable 2 TRABAJO COLEGIADO				
			Dimensión	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles o rangos
			Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de organización del trabajo • Trabajo en equipo estableciendo relaciones formales • Toma de acuerdos colectivos entre los miembros • Estilo de liderazgo directivo 	14	Ordinal	Nunca (1)
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas en el trabajo • Relaciones interpersonales entre docentes 	9		A veces (2)
Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Compromiso organizacional a nivel efectivo • Compromiso organizacional calculado de pertenencia institucional • Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional • Compromiso organizacional social colectivo 	12	Siempre (3)				

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor
Raúl Delgado Arenas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría en “Administración Educativa” de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el trabajo colegiado docente del distrito de La Perla - Región Callao, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



CHIRICHIGNO MENA, Walter Augusto
D.N.I: 25683682

Definición conceptual de la variable: Liderazgo Transformacional

Bass (1990) indica que es la facultad que tienen las personas para persuadir e influenciar al grupo bajo su responsabilidad incidiendo en el desarrollo de la autoestima, para que sintiéndose valiosos y valorados, logrando su involucramiento la adquisición de las metas u objetivos propuestos.

Minaya (2014) elaboró un instrumento para medir el liderazgo transformacional en cuatro dimensiones: Consideración individual, estimulación intelectual, motivación inspiracional y tolerancia psicológica

Definición operacional

La variable liderazgo transformacional, se descompone en 4 dimensiones y éstas en indicadores de donde se obtienen los 36 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

Dimensión 1: Consideración individual

Cuando el líder transformacional conoce a cada persona que integra su equipo de trabajo, para saber sus potencialidades individuales y colectivas y así alcanzar las metas previstas. Los indicadores de esta dimensión son tres: Presta atención personal, facilitador y escucha activa y comunicador. De éstas se han elaborado 9 ítems, Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

Dimensión 2: Estimulación intelectual

Cuando el líder es capaz de incentivar el desarrollo cognitivo de las personas que integran su equipo, para que enriquezcan el trabajo y lograr las metas trazadas, a través de sus propuestas, innovaciones creativas. Los indicadores de esta dimensión son tres: Ayuda a crear soluciones creativas, fomentar la innovación y la creatividad y, desarrollo de habilidades creativas De éstas se han elaborado 9 ítems, Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

Dimensión 3: Motivación/Inspiración

Cuando el líder transformacional anima permanentemente a los integrantes de su equipo con su ejemplo, el cual iluminando las acciones para impulsarlos a la acción activa, alegre y entusiasta. Los indicadores de esta dimensión son tres; motivar a la gente a un desempeño superior, Compromiso con las metas y la visión y, se interesa en iniciar objetivos comunes. De éstas se han elaborado 9 ítems, Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal

Dimensión 4: Tolerancia psicológica

El líder transformacional evidencia una buena disposición de ánimo, especialmente en los momentos difíciles y donde se evidencian dificultades y problemas en el trabajo de su equipo. Los indicadores de esta dimensión son tres: sentido del humor, tolera los errores de los demás utilizándolos para aprender de ellos y, trata adecuadamente los problemas. De éstas se han elaborado 9 ítems, Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal

Definición conceptual de la variable: Trabajo colegiado docente

El trabajo colegiado docente es la organización de las tareas de los maestros para planificar consensuadamente el trabajo pedagógico y tomar buenas decisiones en pro de los aprendizajes de los estudiantes, teniendo claro las normas que fortalecen la buena convivencia y el respeto a las normativas vigentes (Krichesky & Murillo: 2018)

Silupu (2020) elaboró un instrumento para medir el trabajo colegiado en 3 dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional.

Definición operacional

La variable trabajo colegiado docente, se descompone en 3 dimensiones y éstas en indicadores de donde se obtienen los 35 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

Dimensión 1: Clima Institucional

Es el buen ambiente laboral que debe reinar entre los docentes de una institución educativa, evidenciándose el trabajo en equipo, buena toma de decisiones y el ejercicio del liderazgo del personal directivo

Los indicadores de esta dimensión son cuatro: Estructura de organización del trabajo, trabajo en equipo estableciendo relaciones formales, toma de acuerdos colectivos entre los miembros y, estilo de liderazgo directivo. De éstas se han elaborado 14 ítems, Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal

Dimensión 2: Satisfacción Laboral

Es el sentimiento de pertenencia que tienen cada docente que forma parte de una institución educativa, y desde ella, se relaciona armónicamente con sus colegas, preocupándose por los aprendizajes de los estudiantes Los indicadores de esta dimensión son tres: Resolución de problemas en el trabajo, relaciones

interpersonales entre docentes y, condiciones de trabajo. De éstas se han elaborado 9 ítems, Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal

Dimensión 3: Compromiso organizacional

Es el nivel de responsabilidad que tiene cada docente de una institución educativa para el logro de los compromisos educativos y gestión. Los indicadores de esta dimensión son cuatro: Compromiso organizacional a nivel efectivo, Compromiso organizacional calculado de pertenencia institucional, compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional y, Compromiso organizacional social colectivo. De éstas se han elaborado 12 ítems, Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	DIMENSIÓN 1: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL							
1	Los coordinadores pedagógicos prestan atención personalizada a los asuntos de los docentes.	X		X		X		
2	Los coordinadores pedagógicos conceden atención personal en situaciones problemáticas	X		X		X		
3	Los coordinadores pedagógicos suelen tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas	X		X		X		
4	Los coordinadores pedagógicos están al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes.	X		X		X		
5	Los coordinadores pedagógicos consultan antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a los docentes.	X		X		X		
6	Los coordinadores pedagógicos están dispuestos a apoyar a los docentes cuando llevan a cabo importantes cambios en sus trabajos	X		X		X		
7	Los coordinadores pedagógicos ayudan mucho al personal a su cargo recién llegado a la IE	X		X		X		
8	Los coordinadores pedagógicos apoyan sus acciones e ideas.	X		X		X		
9	Los coordinadores pedagógicos conocen los aspectos fuertes y débiles de los docentes de su equipo de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL							
10	Los coordinadores pedagógicos animan a solucionar problemas y a generar ideas nuevas.	X		X		X		
11	Los coordinadores pedagógicos dan razones para cambiar su forma de pensar sobre los problemas.	X		X		X		
12	Los coordinadores pedagógicos animan a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo en la IE	X		X		X		
13	Los coordinadores pedagógicos estimulan al personal a desarrollar ideas innovadoras y a ser creativos.	X		X		X		

14	Los coordinadores pedagógicos proporcionan nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.	X		X		X		
15	Los coordinadores pedagógicos motivan a hacer más de lo que en un principio se pensaba hacer sobre actividades o proyectos en la IE	X		X		X		
16	Los coordinadores pedagógicos intentan aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.	X		X		X		
17	Los coordinadores pedagógicos facilitan que las cosas se hagan antes que imponerlas	X		X		X		
18	Los coordinadores pedagógicos animan a los docentes a ser críticos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN / INSPIRACIÓN							
19	Los coordinadores pedagógicos muestran el futuro de modo optimista, construyendo una visión motivante del mismo.	X		X		X		
20	Los coordinadores pedagógicos motivan a los docentes en tener confianza en sí mismos.	X		X		X		
21	Los coordinadores pedagógicos son capaces de llevar a los docentes a hacer más de lo que esperan hacer	X		X		X		
22	Los coordinadores pedagógicos exponen a los docentes los beneficios de alcanzar los compromisos educativos.	X		X		X		
23	Los coordinadores pedagógicos contribuyen a desarrollar en los docentes un sentido de pertinencia e identidad con la IE	X		X		X		
24	Los coordinadores pedagógicos ayudan a identificar y reconocer las prioridades en las tareas pedagógicas	X		X		X		
25	Los coordinadores pedagógicos hablan con entusiasmo de las metas institucionales, expresando confianza en que se alcanzarán.	X		X		X		
26	Los coordinadores pedagógicos implican a los docentes en la consecución de las metas educativas de la IE.	X		X		X		
27	Los coordinadores pedagógicos son dignos de confianza para lograr las metas educativas propuestas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: TOLERANCIA PSICOLÓGICA							

28	Los coordinadores pedagógicos usan su sentido del humor para clarificar su visión y/o punto de vista.	X		X		X	
29	Los coordinadores pedagógicos emplean el sentido del humor para resolver los conflictos que surgen en la IE.	X		X		X	
30	Los coordinadores pedagógicos recurren al sentido del humor al momento de indicarle a los docentes sus equivocaciones.	X		X		X	
31	Los coordinadores pedagógicos son tolerantes con los errores o defectos de los demás.	X		X		X	
32	Los coordinadores pedagógicos suelen utilizar los errores para aprender y mejorar.	X		X		X	
33	Los coordinadores pedagógicos son capaces de modificar sus puntos de vista, después de oír los suyos o los demás docentes.	X		X		X	
34	Los coordinadores pedagógicos discuten abiertamente con los profesores los lemas controvertidos o los que originan fuertes discrepancias	X		X		X	
35	Los coordinadores pedagógicos suelen tratar adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la IE.	X		X		X	
36	Los coordinadores pedagógicos son creativos planteando varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas de la IE	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de objetividad, pertinencia y suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Raúl Delgado Arenas

DNI: 10366449

Lima, 10 octubre 2022

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de la construcción

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

Dr. Raúl Delgado Arenas

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA INSTITUCIONAL							
1	El coordinador pedagógico de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
2	El coordinador pedagógico presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
3	El coordinador pedagógico en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades.	X		X		X		
4	Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo.	X		X		X		
5	Los docentes eligen a un colega que tenga las características de un líder para que sea responsable de un grupo del equipo	X		X		X		
6	Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.	X		X		X		
7	Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo.	X		X		X		
8	Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos	X		X		X		
9	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos.	X		X		X		
10	Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.	X		X		X		
11	Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo.	X		X		X		
12	El coordinador pedagógico refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes.	X		X		X		
13	El coordinador pedagógico promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo	X		X		X		
14	El coordinador pedagógico considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN LABORAL						
15	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo.	X		X		X	
16	Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.	X		X		X	
17	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.	X		X		X	
18	Los docentes interactúan de manera positiva durante las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X	
19	Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad	X		X		X	
20	Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos.	X		X		X	
21	La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X	
22	La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.	X		X		X	
23	El coordinador pedagógico asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO INSTITUCIONAL						
24	Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.	X		X		X	
25	Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo	X		X		X	
26	Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución.	X		X		X	
27	Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa.	X		X		X	
28	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo.	X		X		X	
29	Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución	X		X		X	
30	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.	X		X		X	

31	Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución.	X		X		X		
32	Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.	X		X		X		
33	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.	X		X		X		
34	Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.	X		X		X		
35	Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de objetividad, pertinencia y suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Raúl Delgado Arenas

DNI: 10366449

Lima, 10 octubre 2022

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de la construcción

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

Dr. Raúl Delgado Arenas

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor
Fernando Hurtado Ganoza

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría en “Administración Educativa” de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el trabajo colegiado docente del distrito de La Perla - Región Callao, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



CHIRICHIGNO MENA, Walter Augusto

D.N.I: 25683682

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	DIMENSIÓN 1: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL							
1	Los coordinadores pedagógicos prestan atención personalizada a los asuntos de los docentes.	X		X		X		
2	Los coordinadores pedagógicos conceden atención personal en situaciones problemáticas	X		X		X		
3	Los coordinadores pedagógicos suelen tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas	X		X		X		
4	Los coordinadores pedagógicos están al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes.	X		X		X		
5	Los coordinadores pedagógicos consultan antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a los docentes.	X		X		X		
6	Los coordinadores pedagógicos están dispuestos a apoyar a los docentes cuando llevan a cabo importantes cambios en sus trabajos	X		X		X		
7	Los coordinadores pedagógicos ayudan mucho al personal a su cargo recién llegado a la IE	X		X		X		
8	Los coordinadores pedagógicos apoyan sus acciones e ideas.	X		X		X		
9	Los coordinadores pedagógicos conocen los aspectos fuertes y débiles de los docentes de su equipo de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
10	Los coordinadores pedagógicos animan a solucionar problemas y a generar ideas nuevas.	X		X		X		
11	Los coordinadores pedagógicos dan razones para cambiar su forma de pensar sobre los problemas.	X		X		X		
12	Los coordinadores pedagógicos animan a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo en la IE	X		X		X		
13	Los coordinadores pedagógicos estimulan al personal a desarrollar ideas innovadoras y a ser creativos.	X		X		X		

14	Los coordinadores pedagógicos proporcionan nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.	X		X		X		
15	Los coordinadores pedagógicos motivan a hacer más de lo que en un principio se pensaba hacer sobre actividades o proyectos en la IE	X		X		X		
16	Los coordinadores pedagógicos intentan aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.	X		X		X		
17	Los coordinadores pedagógicos facilitan que las cosas se hagan antes que imponerlas	X		X		X		
18	Los coordinadores pedagógicos animan a los docentes a ser críticos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN / INSPIRACIÓN							
19	Los coordinadores pedagógicos muestran el futuro de modo optimista, construyendo una visión motivante del mismo.	X		X		X		
20	Los coordinadores pedagógicos motivan a los docentes en tener confianza en sí mismos.	X		X		X		
21	Los coordinadores pedagógicos son capaces de llevar a los docentes a hacer más de lo que esperan hacer	X		X		X		
22	Los coordinadores pedagógicos exponen a los docentes los beneficios de alcanzar los compromisos educativos.	X		X		X		
23	Los coordinadores pedagógicos contribuyen a desarrollar en los docentes un sentido de pertinencia e identidad con la IE	X		X		X		
24	Los coordinadores pedagógicos ayudan a identificar y reconocer las prioridades en las tareas pedagógicas	X		X		X		
25	Los coordinadores pedagógicos hablan con entusiasmo de las metas institucionales, expresando confianza en que se alcanzarán.	X		X		X		
26	Los coordinadores pedagógicos implican a los docentes en la consecución de las metas educativas de la IE.	X		X		X		
27	Los coordinadores pedagógicos son dignos de confianza para lograr las metas educativas propuestas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: TOLERANCIA PSICOLÓGICA							

28	Los coordinadores pedagógicos usan su sentido del humor para clarificar su visión y/o punto de vista.	X		X		X		
29	Los coordinadores pedagógicos emplean el sentido del humor para resolver los conflictos que surgen en la IE.	X		X		X		
30	Los coordinadores pedagógicos recurren al sentido del humor al momento de indicarle a los docentes sus equivocaciones.	X		X		X		
31	Los coordinadores pedagógicos son tolerantes con los errores o defectos de los demás.	X		X		X		
32	Los coordinadores pedagógicos suelen utilizar los errores para aprender y mejorar.	X		X		X		
33	Los coordinadores pedagógicos son capaces de modificar sus puntos de vista, después de oír los suyos o los demás docentes.	X		X		X		
34	Los coordinadores pedagógicos discuten abiertamente con los profesores los lemas controvertidos o los que originan fuertes discrepancias	X		X		X		
35	Los coordinadores pedagógicos suelen tratar adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la IE.	X		X		X		
36	Los coordinadores pedagógicos son creativos planteando varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas de la IE	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de objetividad, pertinencia y suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. HURTADO GANOZA, FERNANDO

DNI: 09301214

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Lima, 10 octubre 2022



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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de la construcción

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA INSTITUCIONAL							
1	El coordinador pedagógico de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
2	El coordinador pedagógico presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
3	El coordinador pedagógico en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades.	X		X		X		
4	Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo.	X		X		X		
5	Los docentes eligen a un colega que tenga las características de un líder para que sea responsable de un grupo del equipo	X		X		X		
6	Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.	X		X		X		
7	Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo.	X		X		X		
8	Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos	X		X		X		
9	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos.	X		X		X		
10	Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.	X		X		X		
11	Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo.	X		X		X		
12	El coordinador pedagógico refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes.	X		X		X		
13	El coordinador pedagógico promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo	X		X		X		

14	El coordinador pedagógico considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN LABORAL								
15	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo.	X		X		X		
16	Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.	X		X		X		
17	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.	X		X		X		
18	Los docentes interactúan de manera positiva durante las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
19	Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad	X		X		X		
20	Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos.	X		X		X		
21	La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
22	La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.	X		X		X		
23	El coordinador pedagógico asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO INSTITUCIONAL								
24	Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.	X		X		X		
25	Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo	X		X		X		
26	Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución.	X		X		X		
27	Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa.	X		X		X		
28	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo.	X		X		X		
29	Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución	X		X		X		

30	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.	X		X		X		
31	Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución.	X		X		X		
32	Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.	X		X		X		
33	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.	X		X		X		
34	Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.	X		X		X		
35	Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de objetividad, pertinencia y suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. HURTADO GANOZA, FERNANDO

DNI: 09301214

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACION



Lima, 10 octubre 2022

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de la construcción

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctora
Elizabeth Mercedes VEGAS PALOMINO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría en “Administración Educativa” de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y el trabajo colegiado docente del distrito de La Perla - Región Callao, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



CHIRICHIGNO MENA, Walter Augusto
D.N.I: 25683682

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	DIMENSIÓN 1: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL							
1	Los coordinadores pedagógicos prestan atención personalizada a los asuntos de los docentes.	X		X		X		
2	Los coordinadores pedagógicos conceden atención personal en situaciones problemáticas	X		X		X		
3	Los coordinadores pedagógicos suelen tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas	X		X			X	
4	Los coordinadores pedagógicos están al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes.	X		X		X		
5	Los coordinadores pedagógicos consultan antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a los docentes.	X		X		X		
6	Los coordinadores pedagógicos están dispuestos a apoyar a los docentes cuando llevan a cabo importantes cambios en sus trabajos	X		X		X		
7	Los coordinadores pedagógicos ayudan mucho al personal a su cargo recién llegado a la IE	X		X		X		
8	Los coordinadores pedagógicos apoyan sus acciones e ideas.	X		X		X		
9	Los coordinadores pedagógicos conocen los aspectos fuertes y débiles de los docentes de su equipo de trabajo	X		X			X	
	DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
10	Los coordinadores pedagógicos animan a solucionar problemas y a generar ideas nuevas.	X		X		X		
11	Los coordinadores pedagógicos dan razones para cambiar su forma de pensar sobre los problemas.	X		X		X		
12	Los coordinadores pedagógicos animan a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo en la IE	X		X		X		
13	Los coordinadores pedagógicos estimulan al personal a desarrollar ideas innovadoras y a ser creativos.	X		X		X		

14	Los coordinadores pedagógicos proporcionan nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.	X		X		X		
15	Los coordinadores pedagógicos motivan a hacer más de lo que en un principio se pensaba hacer sobre actividades o proyectos en la IE	X		X		X		
16	Los coordinadores pedagógicos intentan aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.	X		X		X		
17	Los coordinadores pedagógicos facilitan que las cosas se hagan antes que imponerlas	X		X		X		
18	Los coordinadores pedagógicos animan a los docentes a ser críticos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN / INSPIRACIÓN							
19	Los coordinadores pedagógicos muestran el futuro de modo optimista, construyendo una visión motivante del mismo.	X		X		X		
20	Los coordinadores pedagógicos motivan a los docentes en tener confianza en sí mismos.	X		X		X		
21	Los coordinadores pedagógicos son capaces de llevar a los docentes a hacer más de lo que esperan hacer	X		X		X		
22	Los coordinadores pedagógicos exponen a los docentes los beneficios de alcanzar los compromisos educativos.	X		X		X		
23	Los coordinadores pedagógicos contribuyen a desarrollar en los docentes un sentido de pertinencia e identidad con la IE	X		X		X		
24	Los coordinadores pedagógicos ayudan a identificar y reconocer las prioridades en las tareas pedagógicas	X		X		X		
25	Los coordinadores pedagógicos hablan con entusiasmo de las metas institucionales, expresando confianza en que se alcanzarán.	X		X		X		
26	Los coordinadores pedagógicos implican a los docentes en la consecución de las metas educativas de la IE.	X		X		X		
27	Los coordinadores pedagógicos son dignos de confianza para lograr las metas educativas propuestas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: TOLERANCIA PSICOLÓGICA							

28	Los coordinadores pedagógicos usan su sentido del humor para clarificar su visión y/o punto de vista.	X		X		X		
29	Los coordinadores pedagógicos emplean el sentido del humor para resolver los conflictos que surgen en la IE.	X		X		X		
30	Los coordinadores pedagógicos recurren al sentido del humor al momento de indicarle a los docentes sus equivocaciones.	X		X		X		
31	Los coordinadores pedagógicos son tolerantes con los errores o defectos de los demás.	X		X		X		
32	Los coordinadores pedagógicos suelen utilizar los errores para aprender y mejorar.	X		X		X		
33	Los coordinadores pedagógicos son capaces de modificar sus puntos de vista, después de oír los suyos o los demás docentes.	X		X		X		
34	Los coordinadores pedagógicos discuten abiertamente con los profesores los lemas controvertidos o los que originan fuertes discrepancias	X		X		X		
35	Los coordinadores pedagógicos suelen tratar adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la IE.	X		X		X		
36	Los coordinadores pedagógicos son creativos planteando varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas de la IE	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: VEGAS PALOMINO Elizabeth Mercedes DNI : 07071438

Especialidad del validador: Dra. en Educación


 Dra.: Elizabeth Mercedes Vegas Palomino
 DNI: 07071438

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

10 de octubre de 2022

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA INSTITUCIONAL	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	El coordinador pedagógico de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
2	El coordinador pedagógico presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
3	El coordinador pedagógico en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades.	X		X		X		
4	Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo.	X		X		X		
5	Los docentes eligen a un colega que tenga las características de un líder para que sea responsable de un grupo del equipo	X		X		X		
6	Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.	X		X		X		
7	Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo.	X		X		X		
8	Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos	X		X		X		
9	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos.	X		X		X		
10	Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.	X		X		X		
11	Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo.	X		X		X		
12	El coordinador pedagógico refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes.	X		X		X		
13	El coordinador pedagógico promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo	X		X		X		

14	El coordinador pedagógico considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN LABORAL								
15	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo.	X		X		X		
16	Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.	X		X		X		
17	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.	X		X		X		
18	Los docentes interactúan de manera positiva durante las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
19	Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad	X		X		X		
20	Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos.	X		X		X		
21	La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.	X		X		X		
22	La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.	X		X		X		
23	El coordinador pedagógico asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO INSTITUCIONAL								
24	Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.	X		X		X		
25	Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo	X		X		X		
26	Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución.	X		X		X		
27	Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa.	X		X		X		
28	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo.	X		X		X		
29	Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución	X		X		X		

30	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.	X		X		X		
31	Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución.	X		X		X		
32	Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.	X		X		X		
33	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.	X		X		X		
34	Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.	X		X		X		
35	Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. VEGAS PALOMINO Elizabeth Mercedes

DNI: 07071438

Especialidad del validador: Dra. en Educación

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

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

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

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



Dra.: Elizabeth Mercedes Vegas Palomino

DNI: 07071438

10 de octubre de 2022

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado Maestro(a):

Luego de saludarlo(a) cordialmente, deseo solicitar su apoyo en el llenado del presente cuestionario que será de gran utilidad para el desarrollo de mi investigación. Este documento es anónimo y de estricta confiabilidad. Por ello, marque con una "X" la respuesta que considere que más se ajusta a su realidad educativa.

N°	ITEMS	RANGOS				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	Los coordinadores pedagógicos prestan atención personalizada a los asuntos de los docentes.					
02	Los coordinadores pedagógicos conceden atención personal en situaciones problemáticas					
03	Los coordinadores pedagógicos suelen tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas					
04	Los coordinadores pedagógicos están al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes.					
05	Los coordinadores pedagógicos consultan antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a los docentes.					
06	Los coordinadores pedagógicos están dispuestos a apoyar a los docentes cuando llevan a cabo importantes cambios en sus trabajos					
07	Los coordinadores pedagógicos ayudan mucho al personal a su cargo recién llegado a la IE					
08	Los coordinadores pedagógicos apoyan sus acciones e ideas.					
09	Los coordinadores pedagógicos conocen los aspectos fuertes y débiles de los docentes de su equipo de trabajo					
10	Los coordinadores pedagógicos animan a solucionar problemas y a generar ideas nuevas.					
11	Los coordinadores pedagógicos dan razones para cambiar su forma de pensar sobre los problemas.					
12	Los coordinadores pedagógicos animan a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo en la IE					
13	Los coordinadores pedagógicos estimulan al personal a desarrollar ideas innovadoras y a ser creativos.					
14	Los coordinadores pedagógicos proporcionan nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.					
15	Los coordinadores pedagógicos motivan a hacer más de lo que en un principio se pensaba hacer sobre actividades o proyectos en la IE					
16	Los coordinadores pedagógicos intentan aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.					
17	Los coordinadores pedagógicos facilitan que las cosas se hagan antes que imponerlas					
18	Los coordinadores pedagógicos animan a los docentes a ser críticos.					
19	Los coordinadores pedagógicos muestran el futuro de modo optimista, construyendo una visión motivante del mismo.					
20	Los coordinadores pedagógicos motivan a los docentes en tener confianza en sí mismos.					
21	Los coordinadores pedagógicos son capaces de llevar a los docentes a hacer más de lo que esperan hacer					
22	Los coordinadores pedagógicos exponen a los docentes los beneficios de alcanzar los compromisos educativos.					
23	Los coordinadores pedagógicos contribuyen a desarrollar en los docentes un sentido de pertinencia e identidad con la IE					
24	Los coordinadores pedagógicos ayudan a identificar y reconocer las prioridades en las tareas pedagógicas					
25	Los coordinadores pedagógicos hablan con entusiasmo de las metas institucionales, expresando confianza en que se alcanzarán.					
26	Los coordinadores pedagógicos implican a los docentes en la consecución de las metas educativas de la IE.					
27	Los coordinadores pedagógicos son dignos de confianza para lograr las metas educativas propuestas					
28	Los coordinadores pedagógicos usan su sentido del humor para clarificar su visión y/o punto de vista.					
29	Los coordinadores pedagógicos emplean el sentido del humor para resolver los conflictos que surgen en la IE.					
30	Los coordinadores pedagógicos recurren al sentido del humor al momento de indicarle a los docentes sus equivocaciones					
31	Los coordinadores pedagógicos son tolerantes con los errores o defectos de los demás.					
32	Los coordinadores pedagógicos suelen utilizar los errores para aprender y mejorar.					
33	Los coordinadores pedagógicos son capaces de modificar sus puntos de vista, después de oír los suyos o los demás docentes.					
34	Los coordinadores pedagógicos discuten abiertamente con los profesores los temas controvertidos o los que originan fuertes discrepancias					
35	Los coordinadores pedagógicos suelen tratar adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la IE.					
36	Los coordinadores pedagógicos son creativos planteando varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas de la IE					

Muchas gracias

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLEGIADO DOCENTE

Estimado Maestro(a):

Luego de saludarlo(a) cordialmente, deseo solicitar su apoyo en el llenado del presente cuestionario que será de gran utilidad para el desarrollo de mi investigación. Este documento es anónimo y de estricta confiabilidad. Por ello, marque con una "X" la respuesta que considere que más se ajusta a su realidad educativa.

N°	ITEMS	RANGOS		
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
01	El coordinador pedagógico de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado.			
02	El coordinador pedagógico presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.			
03	El coordinador pedagógico en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades			
04	Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo.			
05	Los docentes eligen a un colega que tenga las características de un líder para que sea responsable de un grupo del equipo			
06	Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.			
07	Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo.			
08	Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos			
09	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos.			
10	Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.			
11	Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo.			
12	El coordinador pedagógico refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes.			
13	El coordinador pedagógico promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo			
14	El coordinador pedagógico considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado			
15	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo.			
16	Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.			
17	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.			
18	Los docentes interactúan de manera positiva durante las reuniones de trabajo colegiado.			
19	Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad			
20	Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos			
21	La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.			
22	La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.			
23	El coordinador pedagógico asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral			
24	Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.			
25	Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo			
26	Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución.			
27	Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa.			
28	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo.			
29	Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución			
30	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.			
31	Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución.			
32	Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.			
33	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.			
34	Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.			
35	Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo			

Muchas gracias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional de los coordinadores pedagógicos y trabajo colegiado docente del distrito de La Perla - Región Callao, 2022", cuyo autor es CHIRICHIGNO MENA WALTER AUGUSTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 17 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 03- 01-2023 12:28:30

Código documento Trilce: TRI - 0492472