



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y trabajo colaborativo en los docentes de una
institución educativa de Castilla - Piura, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Paz Lopez, Rosa Isabel (orcid.org/0000-0002-4321-213X)

ASESORES:

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523X)

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

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mis hijos y a todos mis estudiantes que han sido mi motivación y fortaleza en mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco Dios por la vida, la salud y la capacidad para tomar mis decisiones pensando en las mayorías.

Agradezco infinitamente a mi familia por todo el apoyo y consideración.

Agradezco a la Universidad César Vallejo y a mis profesores, que con su enseñanza han permitido que logre mi objetivo profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES

Nosotros, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO COLABORATIVO EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CASTILLA - PIURA, 2023", cuyo autor es PAZ LOPEZ ROSA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 07-08-2023 17:18:44
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 11-08-2023 22:02:27

Código documento Trilce: TRI - 0641430





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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAZ LOPEZ ROSA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO COLABORATIVO EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CASTILLA - PIURA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PAZ LOPEZ ROSA ISABEL DNI: 02887553 ORCID: 0000-0002-4321-213X	Firmado electrónicamente por: RPAZLO el 13-08-2023 21:51:34

Código documento Trilce: INV - 1262045

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio	16
Tabla 2 Nivel de Liderazgo directivo y nivel de Trabajo colaborativo	20
Tabla 3 Nivel de Visión y metas y nivel de Trabajo colaborativo	21
Tabla 4 Nivel de Cultura de aprendizaje y nivel de Trabajo colaborativo	22
Tabla 5 Nivel de Desarrollo de capacidades y nivel de Trabajo colaborativo.....	23
Tabla 6 Nivel de Gestión de recursos y nivel de Trabajo colaborativo	24
Tabla 7 Nivel de Relaciones con la comunidad y nivel de Trabajo colaborativo....	25
Tabla 8 Matriz de operacionalización.....	38

RESUMEN

Este estudio buscó determinar la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla en 2023. Se adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño correlacional y descriptivo. La población estudiada fueron todos los docentes de la institución (N=30). Se utilizó un cuestionario para medir las dimensiones del liderazgo directivo (Visión y metas, Cultura de aprendizaje, Desarrollo de capacidades, Gestión de recursos y Relaciones con la comunidad) y el trabajo colaborativo. Los resultados mostraron una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo, con la dimensión de Cultura de aprendizaje mostrando la relación más fuerte. La dimensión de Visión y metas también presentó una relación significativa, indicando que una visión compartida puede fomentar la colaboración. Las dimensiones de Desarrollo de capacidades y Gestión de recursos mostraron una correlación moderada, mientras que la de Relaciones con la comunidad mostró una correlación débil. Las conclusiones sugieren que la promoción de una cultura de aprendizaje, una visión y metas compartidas, y un enfoque en el desarrollo de capacidades y gestión eficaz de recursos, puede potenciar el trabajo colaborativo entre los docentes.

Palabras clave: Liderazgo directivo, trabajo colaborativo, desarrollo de capacidades docentes.

ABSTRACT

This study sought to determine the relationship between managerial leadership and collaborative work in teachers of an educational institution in Castilla in 2023. A quantitative approach was adopted, using a correlational and descriptive design. The population studied were all teachers of the institution (N=30). A questionnaire was used to measure the dimensions of managerial leadership (Vision and goals, Learning culture, Capacity Development, Resource Management and Community Relations) and collaborative work. The results showed a significant correlation between managerial leadership and collaborative work, with the dimension of Learning Culture showing the strongest relationship. The Vision and Goals dimension also presented a significant relationship, indicating that a shared vision can foster collaboration. The dimensions of Capacity Development and Resource Management showed a moderate correlation, while that of Community Relations showed a weak correlation. The findings suggest that promoting a culture of learning, a shared vision and goals, and a focus on capacity development and effective resource management can enhance collaborative work among teachers.

Keywords: Managerial leadership, collaborative work, development of teaching capacities.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo de los directores y la colaboración de los maestros son dos elementos fundamentales que repercuten en fortalecer la calidad educativa y por ende los resultados de los estudiantes producto de su experiencia escolar a nivel de todos los contextos. Existen varias dificultades que impactan estas variables, y que han sido analizadas en distintos contextos geográficos, mostrando su influencia en el proceso educativo (Silva et al., 2021).

En el escenario europeo, las investigaciones de Martínez et al. (2020) en España, Andersson y Kärner (2019) en Suecia, y Carbone et al. (2021) en Italia, han evidenciado problemas en el liderazgo directivo y la falta de trabajo colaborativo entre los docentes, lo que se traduce en carencias en la calidad educativa y bajo rendimiento académico. En el contexto asiático, los estudios realizados en China (Zhou & Wang, 2020), Corea del Sur (Park & Kim, 2019) y Japón (Suzuki et al., 2021) han expuesto las dificultades en el liderazgo directivo y la colaboración de los profesionales en la educación y que sirve para promover la innovación pedagógica y mejorar la calidad educativa en un entorno culturalmente diverso. Por otro lado, en Latinoamérica, las investigaciones en México (Ramírez & Gómez, 2020), Colombia (Guzmán et al., 2019) y Chile (Silva et al., 2021) han destacado la problemática del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en el desarrollo profesional de los docentes, lo cual repercute en la creación de entornos de aprendizaje inclusivos y de calidad.

Diversas investigaciones han abordado los desafíos relacionados con el liderazgo efectivo y la colaboración entre los profesores en el contexto educativo peruano. Por ejemplo, un estudio de Castro y sus colaboradores en 2020 mostró las complicaciones para instaurar un liderazgo efectivo que promueva la colaboración entre los maestros en las escuelas de Perú. De manera similar, la investigación de Delgado y González en 2019 subrayó que la colaboración entre los profesores peruanos se ve obstaculizada por ciertas barreras que impactan en la calidad de la educación y en la satisfacción de los estudiantes. A pesar de los esfuerzos para comprender estas problemáticas y su impacto en la educación, persisten desafíos a nivel nacional respecto a la aplicación efectiva del liderazgo

directivo y la promoción del trabajo colaborativo entre los docentes. Estadísticas en Perú evidencian estas brechas. Por ejemplo, el Informe Nacional sobre la Calidad de la Educación en el Perú (2022) muestra que solo el 40% de los directores de instituciones educativas logran fomentar activamente el trabajo colaborativo entre sus docentes, mientras que el 60% restante carece de estrategias claras para implementar este enfoque. Además, la investigación de Valdivia y Torres (2021) encontró que solo el 35% de los docentes peruanos participan regularmente en actividades de trabajo colaborativo, mientras que el 65% restante informa una falta de sustento y disposición por parte de sus directores. Estos hallazgos resaltan la necesidad de abordar de manera efectiva las problemáticas relacionadas con el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la educación peruana.

De acuerdo a lo anterior en el contexto local tenemos que los centros de formación de educación de Piura no se desvían de los resultados observados en otros contextos. Por tanto, este estudio tiene como objetivo aportar datos valiosos que permitan a los líderes y profesores aplicar estrategias de liderazgo y colaboración efectivas, incrementando la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Además, este trabajo propiciará el diagnóstico para poder comprender el nivel de mejoramiento académico de los estudiantes, favoreciendo el desarrollo sostenible de la colectividad educativa y de la comunidad en su conjunto.

En este marco de ideas, el presente estudio planteó la inmediata pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023?

Este informe se fundamenta teóricamente principalmente en la teoría del liderazgo transformacional (Bass & Riggio, 2006) y en la teoría del constructivismo social (Vygotsky, 1978), que subrayan la importancia de un liderazgo directivo efectivo para impulsar el trabajo colaborativo entre los docentes, y cómo este último puede impactar efectivamente en el aprendizaje de los estudiantes. El aporte teórico de este trabajo reside en la profundización del conocimiento sobre la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en los docentes en el contexto específico de una institución educativa de Castilla.

La justificación metodológica se pone de manifiesto toda vez que se pone a predisposición de la comunidad científica los instrumentos que permitirán recoger

información sobre las variables objetos de investigación, los mismos que son producto de la desintegración de las variables y que para una exigencia científica se desarrollaron procesos como el juicio de expertos y posteriormente la fase de confiabilidad, en ese sentido se ponen a disposición para que otras instituciones puedan utilizar para diagnosticar otras realidades.

Finalmente, en la práctica se justifica como un aporte a la institución, toda vez que producto del recojo de los datos se ponen a consideración los resultados y después de un análisis se pueden plantear alternativas de mejorar y un proceso de decisiones, es por ello que se contribuye a mejorar la realidad institucional en las variables en mención.

Después de lo escrito líneas arriba se planteó como propósito general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y trabajo colaborativo; además como propósitos de forma particular se establecieron los siguiente: a) Identificar el nivel de liderazgo directivo y trabajo colaborativo; b) Identificar la relación entre la dimensión de Visión y metas, y trabajo colaborativo en los docentes; c) Conocer la relación entre la dimensión de Cultura de aprendizaje y trabajo colaborativo en los docentes; d) Identificar la relación entre la dimensión de Desarrollo de capacidades y trabajo colaborativo en los docentes; e) Conocer la relación entre la dimensión de Gestión de recursos y el trabajo colaborativo en los docentes; f) Identificar la relación entre la dimensión de Relaciones con la comunidad y trabajo colaborativo en los docentes.

Finalmente, teniendo en cuenta las características de la investigación, se procedió a establecer la hipótesis, que se estableció de la siguiente forma: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla en 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En Suecia, Andersson y Bergström (2020) examinaron la correlación entre liderazgo directivo y la colaboración entre docentes en el ámbito de la educación secundaria. Para ello, implementaron un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, recolectando información a través de cuestionarios administrados a 350 docentes y 50 líderes escolares de diferentes instituciones. Descubrieron una correlación positiva y significativa ($r = 0.62$, $p < 0.01$) entre un liderazgo directivo efectivo y la colaboración docente. Además, observaron que aquellos docentes que percibieron mayor apoyo y guía de sus directivos mostraban mayor disposición para colaborar con sus pares. En sus conclusiones, Andersson y Bergström argumentan que el liderazgo directivo es un elemento esencial para estimular la colaboración docente y sugieren que las instituciones que impulsan una cultura colaborativa entre su personal podrían mejorar la calidad del proceso educativo.

En Chile, Pérez y Ramírez (2020) evaluaron la influencia del liderazgo directivo en el fomento del trabajo colaborativo entre docentes en escuelas de educación básica. Con este fin, implementaron una metodología cualitativa basada en un diseño de estudio de caso múltiple, mediante el cual realizaron entrevistas semiestructuradas y observaciones en cuatro escuelas que presentaban altos niveles de trabajo colaborativo entre docentes. Al analizar los resultados, los autores identificaron una serie de prácticas de liderazgo directivo que favorecen la colaboración docente, como la promoción de espacios de reflexión y aprendizaje conjunto, el apoyo y la retroalimentación a los docentes, y la creación de un clima escolar basado en la confianza y el respeto mutuo. En relación con las conclusiones, Pérez y Ramírez (2020) argumentan que el liderazgo directivo efectivo es fundamental para impulsar el trabajo colaborativo en docentes y, en última instancia, mejorar la calidad educativa en el contexto latinoamericano.

En Colombia, Gómez y Torres (2021) examinaron la relación entre el liderazgo directivo y la colaboración entre los docentes en instituciones de educación básica. Utilizando una metodología cuantitativa y un diseño correlacional, basados en encuestas a 250 docentes y directivos, de acuerdo a los resultados se pudo observar una relación positiva lo que significó validar las proyecciones de las hipótesis. Concluyeron que un liderazgo directivo eficaz es

esencial para impulsar la colaboración entre los docentes, lo que puede mejorar el servicio educativo en el campo educativo. Este estudio, con su contribución teórica y metodológica, aporta una valiosa evidencia empírica sobre la relación entre el liderazgo directivo y la colaboración docente en un contexto latinoamericano y puede ser útil para futuras investigaciones que deseen explorar estas variables en otras situaciones educativas. Así, el actual estudio se basa en los hallazgos de Gómez y Torres (2021) para ampliar nuestro entendimiento de la interacción entre el liderazgo directivo y la colaboración entre los docentes en la educación básica regular.

En Arequipa, Perú, Huamaní y Romero (2020) realizaron una indagación con el propósito de analizar la influencia del liderazgo directivo en instituciones educativas de la región. Para lograr esto, los investigadores usaron una metodología mixta que combinaba un diseño cuantitativo de correlación con un enfoque cualitativo que incluía entrevistas y grupos focales con docentes y directores de 10 escuelas. En su trabajo, Huamaní y Romero (2020) descubrieron una correlación significativa y positiva entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo de los docentes, con un coeficiente de correlación de 0.58 ($p < 0.05$). Asimismo, los resultados cualitativos revelaron que los líderes efectivos fomentaban la comunicación franca, la confianza mutua y la responsabilidad conjunta entre los docentes, lo que impulsaba la colaboración y la innovación pedagógica. El estudio de Huamaní y Romero (2020) aporta un valioso insumo teórico y metodológico para el presente trabajo, proporcionando un análisis exhaustivo de la interrelación entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo entre docentes en el entorno educativo peruano. La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos utilizados por los investigadores facilita una visión más integral y detallada de la dinámica entre estas variables a nivel local. Por lo tanto, el presente estudio se basa en las contribuciones de Huamaní y Romero (2020) para investigar y enriquecer el entendimiento sobre la interacción entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en docentes en la educación básica regular en Perú.

Pérez y Gutiérrez (2020) investigó teniendo como propósito examinar la conexión entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en docentes de educación básica regular. Para este propósito, implementaron una metodología cuantitativa basada en una encuesta que fue aplicada a un conjunto de 250

docentes y 10 directores de escuelas. En relación a los hallazgos, descubrieron una correlación positiva y significativa ($r = 0.65$, $p < 0.01$) entre las dimensiones del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en docentes. Las conclusiones del estudio indican que un liderazgo directivo eficaz estimula la colaboración entre docentes, lo cual a su vez favorece la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. El aporte teórico de este estudio reside en la validación de las dimensiones del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en docentes en el contexto peruano, lo que puede contribuir a adaptar y contextualizar teorías y modelos internacionales en el entorno local. Adicionalmente, desde una perspectiva metodológica, el estudio ofrece un ejemplo de cómo utilizar técnicas cuantitativas y estadísticas para examinar las relaciones entre las variables de interés en el campo educativo. Por otro lado, la indagación científica es relevante para el presente informe, ya que aporta evidencia empírica y metodológica sobre la importancia del liderazgo directivo en la promoción del trabajo colaborativo entre docentes en Perú.

En Arequipa, Torres y Vargas (2021) realizaron un estudio cuyo objetivo fue investigar la atribución del liderazgo directivo en el fomento del trabajo colaborativo entre docentes de educación básica regular. La metodología empleada fue de naturaleza cuantitativa, utilizando un diseño correlacional basado en la aplicación de cuestionarios a 150 docentes y 8 directivos escolares. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa ($r = 0.72$, $p < 0.01$) entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en docentes, lo cual respalda la hipótesis de que un liderazgo efectivo tiene un impacto positivo en la colaboración entre los docentes. En cuanto a los aportes teóricos, este estudio refuerza la comprensión de las dimensiones del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en docentes en el contexto educativo peruano, lo que permite adaptar y contextualizar los enfoques internacionales en el ámbito nacional. Desde una perspectiva metodológica, la investigación proporciona un ejemplo valioso de cómo aplicar técnicas cuantitativas y análisis estadísticos para evaluar las relaciones entre variables.

Teorías que fundamentan el estudio del Liderazgo directivo y Trabajo colaborativo
La teoría del liderazgo transformacional, propuesta por Bass (1985) y ampliada por Bass y Riggio (2006), enfatiza el rol del líder en la inspiración y empoderamiento de sus seguidores para alcanzar un desempeño excepcional. Conforme a esta teoría, los líderes transformacionales motivan a sus seguidores a lograr metas compartidas

y superar sus propias barreras, estimulando la creatividad, el compromiso y la satisfacción laboral. Entre sus principios fundamentales se encuentran la influencia idealizada, la motivación inspiradora, el fomento del pensamiento crítico y la consideración individualizada. Dentro del marco de la educación básica regular, esta teoría puede contribuir a comprender cómo los líderes escolares pueden impactar en el rendimiento y la colaboración de los docentes, generando un entorno escolar más productivo y estimulante.

Por otro lado, la teoría del trabajo en equipo, desarrollada por Salas et al. (2019), examina cómo los equipos de trabajo pueden colaborar eficientemente y alcanzar objetivos comunes. Esta teoría se enfoca en aspectos clave como la comunicación, la coordinación, la cooperación y el monitoreo del desempeño, así como la adaptabilidad y el aprendizaje continuo. Algunos de sus postulados principales incluyen compartir metas comunes y claras, comunicación efectiva, confianza mutua y monitoreo del desempeño. Desde una perspectiva educativa, esta teoría puede ayudar a entender cómo los docentes pueden trabajar juntos de manera efectiva para optimar la disposición de la instrucción y el aprendizaje, así como cómo los líderes escolares pueden apoyar y fomentar el trabajo colaborativo entre los docentes.

Finalmente, la teoría de la comunidad de práctica, propuesta por Lave y Wenger (2019), argumenta que el aprendizaje se origina a través de la participación activa en comunidades donde los miembros comparten conocimientos, habilidades y experiencias. Las comunidades de práctica se caracterizan por tener un dominio común de interés, una comunidad de miembros comprometidos y un repertorio compartido de recursos y prácticas. En este sentido, los líderes escolares pueden fomentar la creación y el mantenimiento de comunidades de práctica entre los docentes, lo que puede mejorar la colaboración y el aprendizaje profesional, así como fortalecer el liderazgo y el compromiso con la educación de calidad.

De este modo, las teorías del liderazgo transformacional, trabajo en equipo y comunidad de práctica proporcionan fundamentos sólidos para el estudio del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en docentes de básica regular. Estas teorías ofrecen una comprensión profunda de cómo los líderes escolares y los docentes pueden colaborar y aprender juntos para mejorar la educación y promover un ambiente escolar inclusivo y efectivo.

El liderazgo directivo ha sido definido desde diversas perspectivas en la literatura académica. Leithwood et al. (2020) lo describen como el proceso de influencia ejercido por una persona sobre otras, con el fin de guiar a un grupo hacia la consecución de objetivos comunes. Por su parte, Hallinger (2020) lo aborda como una serie de acciones y estrategias que los directivos escolares emplean para mejorar la enseñanza y el aprendizaje en sus instituciones. Según Bush (2021), el liderazgo directivo implica la capacidad de articular una visión compartida y establecer metas claras, así como fomentar la colaboración y el compromiso entre los inde la sociedad vinculada.

A partir de estas definiciones, se entiende por liderazgo directivo al conjunto de habilidades, comportamientos y estrategias empleadas por los líderes escolares para inspirar, motivar y guiar a los maestros y otros segmentos de la comunidad educativa hacia la consecución de objetivos comunes, promoviendo un ambiente de colaboración y compromiso en la búsqueda de la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje.

Dimensiones del Liderazgo directivo; El liderazgo directivo es un constructo multidimensional que abarca diversas áreas de influencia y acción en el ámbito educativo. A continuación, se presentan algunas de las dimensiones más relevantes identificadas en la literatura reciente sobre liderazgo directivo: Visión y metas: Según Leithwood et al. (2021), una dimensión clave del liderazgo directivo es la capacidad de articular y comunicar una visión y metas claras y compartidas para la comunidad educativa. Los líderes efectivos establecen expectativas altas y alinean los recursos y esfuerzos de la escuela para alcanzar dichas metas. Los indicadores asociados con esta dimensión incluyen la formulación de objetivos y metas educativas, la promoción de valores y creencias compartidas, y la alineación de políticas y prácticas escolares; Cultura de aprendizaje: Harris y Jones (2020) sostienen que el liderazgo directivo debe promover una cultura de aprendizaje en la escuela, que se caracteriza por el compromiso con la mejora continua, la innovación y la colaboración entre docentes y alumnos. Los indicadores de esta dimensión incluyen el fomento del aprendizaje profesional, la promoción de prácticas innovadoras y la creación de un ambiente de apoyo y confianza; Desarrollo de capacidades: De acuerdo con Day et al. (2021), el liderazgo directivo efectivo implica desarrollar las capacidades de los docentes y otros miembros de la

comunidad educativa. Esto incluye la identificación y el apoyo al desarrollo de habilidades y competencias, así como la promoción del aprendizaje y el crecimiento profesional.

Los aspectos asociados a esta dimensión incluyen la evaluación y desarrollo del personal, el brindar espacios para la formación continua y la generación de oportunidades para el crecimiento profesional; Gestión de recursos: Robinson et al. (2018) reconocen la gestión de recursos como una dimensión relevante del liderazgo directivo. Los líderes escolares deben ser capaces de asignar y administrar los recursos humanos, financieros y materiales de forma eficiente y justa para respaldar la enseñanza y el aprendizaje. Los aspectos de esta dimensión incluyen la planificación y asignación de recursos, la administración del tiempo y la evaluación del uso de recursos; relaciones con la comunidad: Hitt y Tucker (2019) destacan la importancia de establecer y mantener vínculos sólidos con la comunidad en general, incluyendo a los padres, los representantes de la comunidad y las autoridades locales. El liderazgo directivo debe implicar a todos los miembros directamente relacionados y aliados en la toma de decisiones y en el soporte a la educación. Los aspectos de esta dimensión incluyen la comunicación con los padres y la comunidad, la promoción de la participación comunitaria y la formación de alianzas con organizaciones externas.

El concepto de trabajo colaborativo ha sido definido de diversas formas en la literatura. Dillenbourg (2019) lo describe como una estrategia de trabajo en equipo en la que los miembros comparten responsabilidades y aportan con sus estrategias y experiencia para lograr metas comunes. Johnson y Johnson (2009) caracterizan el trabajo colaborativo por la interdependencia positiva entre las partes del grupo, la responsabilidad individual y el apoyo recíproco en el proceso de aprendizaje y resolución de problemas. Por otro lado, LaBerge y Samuels (2020) resaltan la importancia de la comunicación efectiva, la toma de decisiones conjunta y la capacidad de adaptación como elementos esenciales para el éxito del trabajo colaborativo en contextos educativos.

Teniendo en cuenta estas definiciones, se puede decir que el trabajo colaborativo es un enfoque de trabajo en equipo en el cual los miembros de un grupo educativo, como los docentes, se apoyan mutuamente, comparten responsabilidades y contribuyen con sus habilidades y conocimientos para lograr

objetivos comunes. Esto implica una comunicación abierta y efectiva, toma de decisiones compartida y adaptabilidad, enfatizando la interdependencia positiva y el compromiso individual en el proceso de mejora de la enseñanza y el aprendizaje.

Dimensiones del Trabajo colaborativo en docentes. El trabajo colaborativo en docentes es un constructo multidimensional que engloba distintas áreas de interacción y cooperación en el contexto educativo. A continuación, se presentan algunas de las dimensiones más relevantes identificadas en la literatura reciente sobre trabajo colaborativo en docentes: Interdependencia positiva: Según Johnson y Johnson (2019), una dimensión esencial del trabajo colaborativo en docentes es la interdependencia positiva, que implica que los miembros del equipo perciban que sus esfuerzos están vinculados y que el éxito mientras más logros se tengan de manera individual, también se verán reflejados en los. Los indicadores asociados a esta dimensión incluyen la distribución equitativa de responsabilidades, la complementariedad de habilidades y la percepción de apoyo mutuo en el equipo; comunicación efectiva: LaBerge y Samuels (2020) destacan la importancia de la comunicación efectiva en el trabajo colaborativo entre docentes, permitiendo compartir información, resolver conflictos y tomar decisiones conjuntamente. Los indicadores de esta dimensión incluyen la claridad en la expresión de ideas, la capacidad de escucha activa y la retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo; compromiso y responsabilidad individual: De acuerdo con Slavin (2021), el trabajo colaborativo en docentes debe fomentar que cada miembro del equipo asuma compromisos y los cumpla responsablemente para la consecución de objetivos comunes. Los indicadores relacionados con esta dimensión incluyen la participación activa en el trabajo en equipo, la contribución al logro de metas y la asunción de responsabilidades personales; reflexión y adaptabilidad: Hargreaves y Fullan (2021) sostienen que la capacidad de reflexionar y adaptarse a los cambios y desafíos es fundamental en el trabajo colaborativo entre docentes. Los aspectos de esta dimensión incluyen la evaluación constructiva del trabajo en equipo, la identificación de las áreas que debe mejorar y la voluntad de cambiar estrategias y métodos según las necesidades del equipo y del entorno educativo. Compartir aprendizaje y desarrollo profesional: Vescio et al. (2018) resaltan la relevancia del aprendizaje conjunto y el desarrollo profesional en la colaboración docente. Esta dimensión supone que los integrantes del equipo colaboren en la identificación y el apoyo al desarrollo profesional de cada uno, fomentando la innovación y el

perfeccionamiento constante en la enseñanza. Los aspectos de esta dimensión incluyen la participación en actividades de formación mutua, el intercambio de recursos y conocimientos y el impulso de prácticas innovadoras.

De este modo, el trabajo colaborativo en docentes abarca diversas dimensiones que reflejan las áreas clave de interacción y cooperación en el ámbito educativo. Estas dimensiones, respaldadas por estudios recientes, proporcionan un marco útil para analizar y evaluar la efectividad del trabajo colaborativo entre docentes en la exploración de una instrucción y amaestramiento de calidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

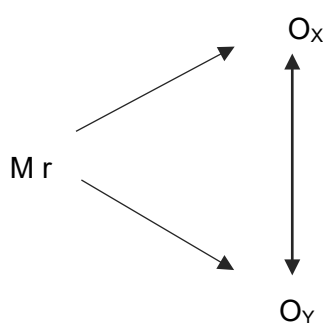
La indagación se trabajó bajo los pormenores de la investigación básica, que se caracteriza por ampliar la comprensión de fenómenos y teorías, sin una aplicación inmediata en el mundo real. La problemática abordada en este estudio fue de naturaleza académica y teórica, con el propósito de analizar en profundidad cómo el liderazgo directivo influía en el trabajo colaborativo entre los docentes (Hernández et al., 2014). A través de la recopilación y el análisis de datos, el estudio buscó examinar las interacciones y los posibles efectos de estos factores en el contexto específico de la institución educativa en Castilla.

Por otra parte, esta investigación se guio por un enfoque cuantitativo, ya que se centró en la recolección y análisis de datos numéricos para identificar la relación entre las variables de interés. Tal como lo señaló Hernández et al., (2014), el enfoque cuantitativo se sustentó en la medición numérica y el empleo de estadísticas para definir patrones. En este estudio, se recolectaron datos sobre las particularidades del liderazgo directivo y el grado de colaboración entre los docentes. Los datos se analizaron empleando técnicas estadísticas para determinar la intensidad y la orientación de la relación entre estas dos variables. Como resultado, se obtuvo una visión objetiva y cuantificable de cómo el estilo de liderazgo de la dirección podía impactar en la colaboración dentro del contexto educativo.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño para desarrollar el presente informe fue no experimental, transeccional y correlacional dado que no se manipularon las variables ni se asignaron aleatoriamente a los sujetos a diferentes condiciones. Según Escanilla, (2018), un diseño no experimental se describía como aquel en el que el investigador observa fenómenos tal como ocurren en la naturaleza, sin controlar o manipular las variables involucradas. Este tipo de diseño fue apropiado para estudios que buscaban describir y analizar relaciones entre variables en un contexto real, tal como fue el caso en este estudio.

De este modo, los datos se recolectaron en el entorno natural de la institución, sin alterar las condiciones del liderazgo ni la manera en la que los docentes colaboraban. Se obtuvieron los datos a través de cuestionarios o encuestas destinados a los docentes, así como mediante la observación directa de las prácticas de liderazgo y colaboración. Los hallazgos obtenidos a través de este diseño no experimental proporcionaron una perspectiva genuina y contextualizada de la relación entre el liderazgo y la colaboración entre docentes, sin la perturbación que podría haber ocasionado la manipulación de estas variables. De este modo, el diagrama fue:



En dónde:

M: Muestra de docentes

Ox: Observaciones obtenidas sobre Liderazgo directivo

Oy: Observaciones obtenidas sobre Trabajo colaborativo

r: Grado de relación

3.2. Variables y operacionalización

Conceptualmente la variable liderazgo directivo se define como el conjunto de habilidades, comportamientos y estrategias empleadas por los líderes escolares para inspirar, motivar y guiar a los profesores demás integrantes de la comunidad educativa hacia la consecución de objetivos comunes, promoviendo un ambiente de colaboración y compromiso en la búsqueda de la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje (Bass y Riggio 2016)

Por otro lado, operacionalmente se precisa como un conjunto de habilidades y acciones ejercidas por los directivos escolares en cinco dimensiones clave: (1) establecer y comunicar una visión y metas claras y compartidas, (2) promover una cultura de aprendizaje caracterizada por el compromiso con la mejora continua, la innovación y la colaboración, (3) desarrollar las capacidades de los docentes y otros

miembros de la comunidad educativa, (4) gestionar eficiente y equitativamente los recursos humanos, financieros y materiales para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, y (5) establecer y mantener relaciones sólidas con la comunidad, incluidos los padres, representantes de la comunidad y autoridades locales, involucrándolos en la toma de decisiones y el apoyo a la educación. Medido a través de un cuestionario con escala de Likert.

En tanto el trabajo colaborativo conceptualmente es el enfoque de trabajo en equipo en el cual los miembros de un grupo educativo, como los docentes, se apoyan mutuamente, comparten responsabilidades y contribuyen con sus habilidades y conocimientos para lograr objetivos comunes. (Salas et al. 2019)

Operacionalmente la variable trabajo colaborativo se define como el conjunto de habilidades y acciones ejercidas por los docentes en cinco dimensiones clave: (1) establecer una interdependencia positiva, donde los miembros del equipo perciben que sus esfuerzos están vinculados y el éxito individual depende del éxito del grupo, (2) comunicarse efectivamente para compartir información, resolver conflictos y tomar decisiones conjuntamente, (3) fomentar el compromiso y la responsabilidad individual de cada miembro del equipo en la consecución de objetivos comunes, (4) reflexionar y adaptarse a los cambios y desafíos en el contexto educativo, y (5) promover el aprendizaje y desarrollo profesional compartido entre los miembros del equipo, apoyando el crecimiento profesional y la mejora continua en la enseñanza. Medido a través de un cuestionario con escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población de estudio se precisa como un conjunto de individuos que presentan particularidades en las que el investigador está interesado (Ojeda, 2020).

En el caso de este estudio, la población estuvo constituida por la totalidad de los maestros de una institución educativa en Castilla.

Tabla 1

Población

Sexo	Cantidad	Subtotal
Varones	4	4

Mujeres	26	26
Total		30

Nota: Registro de una Institución Educativa de Castilla.

Como criterios de inclusión se consideró a los docentes que estén actualmente empleados en la institución educativa de Castilla en el momento de la investigación, docentes que hayan trabajado en la institución por un período mínimo de un año, para asegurar que han tenido suficiente experiencia con el liderazgo directivo y el ambiente de trabajo colaborativo en la institución, docentes dispuestos a participar voluntariamente en el estudio y proporcionar consentimiento informado para la recopilación y análisis de sus respuestas.

Asimismo como criterios de Exclusión tenemos que los docentes que no estén actualmente empleados en la institución en el momento de la investigación, docentes que hayan trabajado en la institución durante menos de un año, ya que su experiencia con el liderazgo y el trabajo colaborativo en la institución puede ser limitada, docentes que no estén dispuestos o no puedan participar voluntariamente en el estudio, o que no proporcionen su consentimiento informado, docentes que desempeñen roles de liderazgo administrativo, ya que su experiencia y percepción pueden diferir significativamente de las de los docentes que están en roles no administrativos.

3.3.2. Unidad de análisis: En cuanto a la unidad de análisis en este estudio fueron los docentes individuales dentro de esta institución, ya que se buscó entender cómo el liderazgo directivo afecta el trabajo colaborativo entre ellos. Por lo que cada docente fue evaluado en términos de su percepción y experiencia del liderazgo directivo y su participación en el trabajo colaborativo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el informe de investigación se manejó la encuesta por ser considerado el método más adecuado para obtener la información requerida. JC Anguita, (2003) sostiene que la encuesta favorece la recolección de datos de la persona relacionado a algún tema específico de acuerdo al propósito y objetivos de la persona que realiza la investigación.

El primer cuestionario fue una Escala de Likert sobre Liderazgo Directivo, este instrumento de recojo de información diseñado para medir las percepciones de los maestros respecto al liderazgo del director en su institución educativa. Este instrumento comprende cinco dimensiones clave del liderazgo: Visión y Metas, Cultura de Aprendizaje, Desarrollo de Capacidades, Gestión de Recursos y Relaciones con la Comunidad. Los ítems se valoran en una escala de Likert de 5 puntos, proporcionando un puntaje total que refleja la percepción del liderazgo. Además, se recopila información demográfica y profesional para un análisis contextual más profundo. Se enfatiza la confidencialidad y se insta a los participantes a responder honestamente para obtener resultados más precisos.

El segundo cuestionario fue, una Escala de Likert sobre Trabajo colaborativo, que tuvo como objetivo medir la percepción de los docentes acerca del trabajo colaborativo en su entorno educativo. Se basa en dimensiones como la interdependencia positiva, comunicación efectiva, compromiso y responsabilidad individual, reflexión y adaptabilidad, y aprendizaje y desarrollo profesional compartido. Se empleó una escala de Likert de cinco puntos para evaluar el grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación. Las respuestas se analizaron para obtener puntuaciones promedio en cada dimensión y variable, que se clasificarán en niveles bajo, moderado, alto o muy alto. Se instó a los participantes a responder con honestidad y basándose en su experiencia, asegurando que el cuestionario fuese anónimo y los resultados utilizarían únicamente con fines de investigación.

3.5. Procedimientos

Para poder llevar acabo la recopilación de la información se pidió salvoconducto a la autoridad de la entidad educativa donde se realiza el estudio para que brinde el respectivo consentimiento para hacer las coordinaciones y aplicar los instrumentos a los docentes, los mismos que se realizaron mediante encuestas en línea o en formato impreso, según la disponibilidad y preferencia de los participantes.

Una vez recopilados los datos, se desarrolló el tratamiento de la información mediante un paquete estadístico el mismo que permitió analizar los resultados. Se emplearon programas estadísticos como SPSS para la interpretación de los datos.

3.6. Método de análisis de datos

Se desarrolló teniendo en cuenta la estadística descriptiva e inferencial

La primera se centralizó en determinar tablas de frecuencia y lo correspondiente a los porcentajes como valores absolutos y relativos, esto nos permitió medir el nivel de las variables que son objeto de investigación.

En relación a la estadística inferencial tenemos el análisis de correlación y las pruebas de hipótesis fueron las técnicas utilizadas para examinar la intensidad y el sentido de la relación entre las variables y para evaluar si existen diferencias notables en la percepción del liderazgo y colaboración docente entre distintos grupos de maestros, en este sentido para conseguir dichos resultados tenemos el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Este informe consumó los elementos moralistas y normas de investigación aplicables. A continuación, se describen los aspectos éticos relevantes que se consideraron en la realización de este estudio:

Antes de su inclusión en el estudio, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes. Se les brindó una descripción detallada del estudio, incluyendo sus objetivos, procedimientos, garantía de privacidad de los datos y cómo se utilizarían los hallazgos. Se subrayó que su participación era totalmente voluntaria y podían optar por abandonar el estudio en cualquier momento sin repercusiones adversas.

Los datos recolectados se usaron exclusivamente para la investigación y se almacenaron de manera segura. No se compartió ninguna información que pudiera identificar a los participantes individualmente en los reportes o análisis de los resultados.

Protección de datos: Se cumplieron todas las normas y regulaciones aplicables en cuanto a la protección de datos personales. Los datos recopilados se utilizaron de manera segura y se protegió la privacidad de los participantes. Solo los investigadores tuvieron acceso a los datos y se utilizaron de manera confidencial y únicamente con fines de investigación.

Respeto a la autonomía y diversidad: Se respetó la autonomía de los participantes, asegurando su libre elección de participar o no en el estudio. Se consideraron las características individuales y culturales de los participantes, promoviendo la inclusión y evitando cualquier forma de discriminación.

Divulgación de resultados: Los resultados de este estudio se informaron de manera clara, precisa y objetiva. Se reconoció la contribución de los participantes y se presentaron los hallazgos sin distorsiones o manipulaciones. Los informes y publicaciones derivados del estudio se basaron en datos reales y se evitó cualquier forma de falsificación o fabricación de resultados.

Aprobación ética: Se buscó obtener la aprobación ética de una institución o comité de ética de la investigación, según fue necesario. Se siguieron todas las regulaciones y directrices éticas aplicables para garantizar la integridad y la validez del estudio.

IV. RESULTADOS

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023.

Hipótesis

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023.

Tabla 2

Relación entre el liderazgo directivo y trabajo colaborativo

	Liderazgo directivo		Trabajo colaborativo
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,613**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

Nota: Se presentan los resultados producto del análisis estadístico, los mismos que son producto de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio seleccionado.

Según lo establecido en la Tabla 2 se pone de manifiesto la correlación de Spearman (rho) de 0,613 y de acuerdo a la interpretación se considera que existe una correlación positiva media, igualmente según los datos de la tabla encontramos un sig. bilateral de 0.00 inferior al valor de p: 0.05; por lo tanto, se valida la hipótesis de investigación y se contradice la hipótesis nula entre las variables liderazgo directivo y trabajo colaborativo.

Objetivo específico 1:

Identificar el nivel de liderazgo directivo y trabajo colaborativo de una institución educativa de Castilla, 2023.

Tabla 3

Frecuencias liderazgo directivo y trabajo colaborativo

Nivel	Liderazgo directivo		Trabajo colaborativo	
	F ₁	%	F ₁	%
Malo	10	33,3%	3	10,0%
Regular	13	43,3%	13	43,3%
Bueno	7	23,3%	14	46,7%
Total	30	100%	30	100%

Nota: Se presentan los resultados producto del análisis estadístico, los mismos que son producto de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio seleccionado.

De acuerdo a los datos que se presentan en la Tabla 3 tenemos que el 33,3% de los encuestados indican que el liderazgo directivo es malo, un 43,3% que es regular y escaso 23,3% que consideran que es bueno. Para la variable trabajo colaborativo tenemos que el 10% de los encuestados indican que es malo, un 43,3% que es regular y significativo 46,7% que consideran que es bueno.

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre la dimensión Visión y metas, y trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023

Tabla 4

Relación entre dimensión visión de metas y trabajo colaborativo

			Trabajo colaborativo
Rho de	Dimensión de	Coefficiente de correlación	,564**
Visión y Spearman	metas	Sig. (bilateral)	,001
		N	30

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

Nota: Se presentan los resultados producto del análisis estadístico, los mismos que son producto de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio seleccionado.

Según lo establecido en la Tabla 4 se pone de manifiesto la correlación de Spearman (rho) de 0,564 y de acuerdo a la interpretación se considera que existe una correlación positiva media, igualmente según los datos de la tabla encontramos un sig. bilateral de 0.01 inferior al valor de p: 0.05; por lo tanto, se valida la hipótesis de investigación y se contradice la hipótesis nula entre la dimensión visión y metas con la variable trabajo colaborativo.

Objetivo específico 3

Conocer la relación entre la dimensión Cultura de aprendizaje y trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023;

Tabla 5

Relación entre dimensión cultura de aprendizaje y trabajo colaborativo

			Trabajo colaborativo
Rho de	Dimensión Cultura	Coefficiente de correlación	,471**
de Spearman	aprendizaje	Sig. (bilateral)	,009
		N	30

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

Nota: Se presentan los resultados producto del análisis estadístico, los mismos que son producto de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio seleccionado.

Según lo establecido en la Tabla 5 se pone de manifiesto la correlación de Spearman (rho) de 0,471 y de acuerdo a la interpretación se considera que existe una correlación positiva débil, igualmente según los datos de la tabla encontramos un sig. bilateral de 0.09 superior al valor de p: 0.05; por lo tanto, se valida la hipótesis nula y se contradice la hipótesis de investigación entre la dimensión cultura de aprendizaje y la variable trabajo colaborativo.

Objetivo específico 4

Identificar la relación entre la dimensión desarrollo de capacidades y trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023

Tabla 6

Relación entre dimensión desarrollo de capacidades y trabajo colaborativo

			Trabajo colaborativo
Rho de	Dimensión desarrollo	Coefficiente de correlación	,409*
Spearman	de capacidades	Sig. (bilateral)	,025
		N	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Se presentan los resultados producto del análisis estadístico, los mismos que son producto de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio seleccionado.

Según lo establecido en la Tabla 6 se pone de manifiesto la correlación de Spearman (rho) de 0,409 y de acuerdo a la interpretación se considera que existe una correlación positiva débil, igualmente según los datos de la tabla encontramos un sig. bilateral de 0.25 superior al valor de p: 0.05; por lo tanto, se valida la hipótesis nula y se contradice la hipótesis de investigación entre la dimensión desarrollo de capacidades y la variable trabajo colaborativo.

Objetivo específico 5

Conocer la relación entre la dimensión gestión de recursos y trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023;

Tabla 7

Relación entre dimensión gestión de recursos y trabajo colaborativo

			Trabajo colaborativo
Rho de	Dimensión gestión de	Coefficiente de correlación	,472**
Spearman	recursos	Sig. (bilateral)	,010
		N	29

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

Nota: Se presentan los resultados producto del análisis estadístico, los mismos que son producto de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio seleccionado.

Según lo establecido en la Tabla 7 se pone de manifiesto la correlación de Spearman (rho) de 0,472 y de acuerdo a la interpretación se considera que existe una correlación positiva débil, igualmente según los datos de la tabla encontramos un sig. bilateral de 0.10 superior al valor de p: 0.05; por lo tanto, se valida la hipótesis nula y se contradice la hipótesis de investigación entre la dimensión gestión de recursos y la variable trabajo colaborativo.

Objetivo específico 6

Identificar la relación entre la dimensión relaciones con la comunidad y trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023.

Tabla 8

Relación entre dimensión relaciones con la comunidad y trabajo colaborativo

				Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Dimensión relaciones con la comunidad	Coefficiente de correlación	con la comunidad	,694**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		30

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

Nota: Se presentan los resultados producto del análisis estadístico, los mismos que son producto de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio seleccionado.

Según lo establecido en la Tabla 8 se pone de manifiesto la correlación de Spearman (rho) de 0,694 y de acuerdo a la interpretación se considera que existe una correlación positiva media, igualmente según los datos de la tabla encontramos un sig. bilateral de 0.00 inferior al valor de p: 0.05; por lo tanto, se valida la hipótesis de investigación y se contradice la hipótesis nula entre la dimensión relaciones con la comunidad y la variable trabajo colaborativo.

V. DISCUSIÓN

En el análisis descriptivo, se observó una tendencia en la que los docentes con niveles más altos de liderazgo directivo también tendían a tener niveles más altos de trabajo colaborativo. De manera similar, se hallaron correlaciones positivas entre todas las dimensiones consideradas (Visión y metas, Cultura de aprendizaje, Desarrollo de capacidades, Gestión de recursos, y Relaciones con la comunidad) y el nivel de trabajo colaborativo. En específico, se observó que los docentes con una visión y metas más claras y definidas, así como aquellos con una cultura de aprendizaje más sólida, tienden a tener niveles más altos de trabajo colaborativo.

Además, el desarrollo de capacidades y una buena gestión de recursos también parecen estar asociados con niveles más altos de colaboración entre los docentes. Por último, las relaciones fuertes con la comunidad también parecen ser un factor importante en el fomento del trabajo colaborativo. Estos hallazgos sugieren que las iniciativas para fortalecer el liderazgo directivo y las distintas dimensiones consideradas podrían ser beneficiosas para promover un mayor trabajo colaborativo entre los docentes. Esto, a su vez, podría tener implicaciones positivas para el ambiente de trabajo en la institución educativa y, potencialmente, para los logros de aprendizaje esperados.

En cuanto a los resultados inferenciales de las pruebas de hipótesis se evidencia una correlación significativa entre las dimensiones del liderazgo directivo (liderazgo directivo, visión y metas, cultura de aprendizaje, desarrollo de capacidades, gestión de recursos y relaciones con la comunidad) y el nivel de trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa de Castilla en 2023. La relación más fuerte se encuentra entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo ($Rho=0,613$), seguido de la relación entre las relaciones con la comunidad y el trabajo colaborativo ($Rho=0,694$), y luego entre la visión y metas y el trabajo colaborativo ($Rho=0,564$). La correlación entre el desarrollo de capacidades y el trabajo colaborativo también es notable ($Rho=0,409$). Por otro lado, la dimensión de gestión de recursos y la cultura de aprendizaje también muestran una correlación positiva con el trabajo colaborativo ($Rho=0,472$ y $Rho=0,471$ respectivamente), aunque estas relaciones son moderadas en comparación con las otras dimensiones.

Respecto a las semejanzas y diferencias con los estudios previos presentados en Suecia, Chile, Colombia y el presente trabajo se tiene que todos revelan una correlación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la colaboración docente. Aunque los contextos y las metodologías varían, todos los estudios coinciden en la importancia del liderazgo efectivo para fomentar la colaboración entre los docentes, que a su vez puede contribuir a mejorar la calidad de la educación.

El estudio de Andersson y Bergström (2020) en Suecia y el de Gómez y Torres (2021) en Colombia muestran correlaciones fuertes ($r = 0.62$ y $r = 0.65$ respectivamente) entre el liderazgo directivo y la colaboración docente. Ambos estudios se basan en métodos cuantitativos y aportan una perspectiva internacional y latinoamericana respectivamente, ampliando así la comprensión de la relación entre estas dos variables en diferentes contextos culturales y geográficos.

Los estudios realizados en Chile y Perú por Pérez y Ramírez (2020) y Huamaní y Romero (2020) aportan una perspectiva cualitativa y mixta respectivamente, añadiendo profundidad y detalle a la comprensión de cómo funciona esta relación en la práctica. Estos estudios destacan la importancia de factores como la creación de un clima de confianza y respeto, la promoción de espacios de reflexión y aprendizaje conjunto, y el fomento de la comunicación franca y la responsabilidad conjunta entre los docentes.

Los estudios realizados en Lima y Arequipa por Pérez y Gutiérrez (2020) y Torres y Vargas (2021) ofrecen una visión más específica de la relación entre el liderazgo directivo y la colaboración docente en el contexto peruano, aportando una correlación cuantitativa significativa ($r = 0.65$ y $r = 0.72$ respectivamente) y valiosos insumos teóricos y metodológicos para adaptar y contextualizar teorías y modelos internacionales en el entorno local.

Todos estos estudios proporcionan una base sólida para la investigación actual. No obstante, debemos tener en cuenta que los resultados de un estudio no son generalizables a todos los contextos y situaciones. Por lo tanto, es esencial adaptar y contextualizar los resultados de acuerdo con las particularidades del contexto educativo local en el que se llevará a cabo el estudio actual. Además, el estudio actual puede buscar abordar y llenar cualquier brecha o limitación

identificada en los estudios anteriores, por ejemplo, explorando otras variables que puedan influir en la relación entre el liderazgo directivo y la colaboración docente.

Por otro lado, al contrastar los hallazgos de este estudio con las teorías del liderazgo transformacional, del trabajo en equipo y de la comunidad de práctica, encontramos ciertos paralelismos y diferencias significativas.

Respecto a la teoría del liderazgo transformacional, el estudio concuerda en que el liderazgo efectivo es fundamental para fomentar la colaboración entre docentes. Los hallazgos refuerzan la idea de que los directores, como líderes transformacionales, pueden motivar e inspirar a los docentes para trabajar de manera conjunta y alcanzar metas compartidas, lo que a su vez puede conducir a una mejora en la calidad de la educación (Bass & Riggio, 2006). No obstante, los resultados de nuestro estudio sugieren que los líderes escolares también necesitan considerar aspectos contextuales, como la cultura organizacional y las particularidades de la educación básica regular en Perú, para fomentar de manera efectiva la colaboración docente.

En cuanto a la teoría del trabajo en equipo, los resultados del estudio se alinean con la idea de que la comunicación efectiva, la confianza mutua y el monitoreo del desempeño son componentes esenciales para el trabajo colaborativo entre docentes (Salas et al., 2019). Sin embargo, el estudio también revela que, en el contexto de la educación básica regular, puede ser necesario considerar factores adicionales como el soporte y las oportunidades de desarrollo profesional para facilitar la colaboración docente.

A la par con la teoría de la comunidad de práctica, los hallazgos del estudio respaldan la importancia de compartir conocimientos, experiencias y prácticas para fomentar la colaboración entre docentes (Lave & Wenger, 2019). Aun así, los resultados indican que, en el entorno educativo peruano, la formación de estas comunidades puede depender no solo de la participación activa de los docentes, sino también del apoyo y la guía de los líderes escolares.

Finalmente, la investigación sobre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo entre los docentes es fundamental para mejorar la educación básica regular en Perú y en contextos similares. Los hallazgos de este estudio tienen varias implicaciones importantes para la administración educativa.

En primer lugar, estos hallazgos refuerzan la idea de que el liderazgo efectivo es fundamental para fomentar el trabajo colaborativo entre los docentes (Leithwood & Sun, 2022). Los directores, como líderes transformacionales, pueden desempeñar un papel crucial en la motivación e inspiración de los docentes para trabajar juntos y alcanzar metas compartidas, lo que a su vez puede conducir a una mejora en la calidad de la educación.

En segundo lugar, el estudio sugiere que la formación de comunidades de práctica entre los docentes puede ser una estrategia efectiva para fomentar la colaboración y el aprendizaje profesional (Wenger et al., 2021). Sin embargo, estos resultados también indican que la formación y el mantenimiento de estas comunidades pueden depender no solo de la participación activa de los docentes, sino también del apoyo y la guía de los líderes escolares.

En tercer lugar, los hallazgos del estudio sugieren que los factores contextuales, como la cultura organizacional y las particularidades de la educación básica regular en Perú, pueden tener un impacto significativo en la colaboración docente (Guzmán & Fuentes, 2022). Por lo tanto, los líderes escolares y los administradores educativos deben considerar estos factores al implementar estrategias para promover el trabajo en equipo entre los docentes.

Finalmente, estos resultados destacan la importancia del desarrollo profesional para facilitar la colaboración entre los docentes (Darling et al., 2022). Por lo tanto, la administración educativa debería considerar proporcionar más oportunidades de desarrollo profesional que fomenten el trabajo colaborativo, como la capacitación en habilidades de trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la comunicación efectiva.

VI. CONCLUSIONES

Este estudio ha demostrado que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en los docentes de la institución educativa en estudio. Esta conclusión respalda la idea de que los líderes escolares efectivos son capaces de fomentar el trabajo colaborativo, lo que puede llevar a un mejor rendimiento y satisfacción laboral de los docentes.

Los hallazgos de este estudio indican que una visión y metas claras y compartidas están correlacionadas con niveles más altos de trabajo colaborativo. Esto sugiere que cuando los docentes entienden y comparten la visión y las metas de su institución, es más probable que trabajen juntos de manera efectiva para lograr dichos objetivos.

Los resultados sugieren una correlación positiva entre una cultura de aprendizaje y el trabajo colaborativo en docentes. Esto respalda la idea de que las escuelas que fomentan una cultura de aprendizaje continua tienden a tener docentes más comprometidos con la colaboración y el mejoramiento conjunto.

La investigación demuestra una asociación positiva entre el desarrollo de capacidades y el trabajo colaborativo. Este resultado puede ser interpretado como que cuando los docentes tienen oportunidades para desarrollar sus habilidades y competencias, están más dispuestos a trabajar en colaboración.

El estudio ha hallado que una gestión de recursos efectiva se asocia con niveles más altos de trabajo colaborativo entre docentes. Esto puede reflejar que cuando los recursos son administrados adecuadamente, los docentes pueden concentrarse en trabajar juntos para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Los resultados muestran que las relaciones sólidas y productivas con la comunidad están asociadas con un mayor trabajo colaborativo entre los docentes. Esta conclusión respalda la teoría de que las escuelas que están bien integradas en su comunidad tienden a tener docentes que trabajan más eficazmente en conjunto.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere que los líderes escolares se enfoquen en fomentar un ambiente de trabajo colaborativo. Esto podría incluir la implementación de estrategias como reuniones de trabajo colegiado, oportunidades de desarrollo profesional conjunto, y sistemas de apoyo para compartir ideas y prácticas exitosas.

Los directores de las instituciones educativas deben establecer una visión clara y metas para la escuela, y se aseguren de que estas sean comprendidas y compartidas por todos los docentes. Esto puede incluir la realización de talleres o reuniones para discutir y desarrollar la visión y metas de la escuela, y la inclusión de los docentes en este proceso.

Es recomendable que las escuelas fomenten una cultura de aprendizaje continuo, proporcionando oportunidades para que los docentes aprendan unos de otros y compartan sus experiencias y conocimientos. Esto puede ser apoyado por programas de desarrollo profesional, grupos de estudio y otras actividades de aprendizaje colaborativo.

Se sugiere que las escuelas proporcionen oportunidades de desarrollo y capacitación a los docentes para mejorar sus habilidades y competencias. Esto podría incluir la organización de talleres de capacitación, cursos en línea, o incluso el apoyo para la obtención de grados avanzados.

Se recomienda que los líderes escolares se aseguren de que los recursos sean administrados de manera efectiva. Esto puede incluir la planificación y presupuestación cuidadosa, así como la consulta con los docentes sobre sus necesidades de recursos para el aula.

Por último, se sugiere que las escuelas trabajen para construir relaciones sólidas con la comunidad local. Esto puede incluir la organización de eventos comunitarios, la participación en organizaciones locales, y la colaboración con otras escuelas y organizaciones en proyectos comunes.

REFERENCIAS

- Andersson, I., & Kärner, A. (2019). School leadership and teachers' motivation to teach. *International Journal of Educational Management*, 33(2), 194-206. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2017-0193>
- Andersson, J., & Bergström, A. (2020). The relationship between school leadership and teacher collaboration in Swedish secondary schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64(2), 202-218. <https://doi.org/10.1080/00313831.2018.1554606>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bush, T. (2020). Educational leadership and management: Theory, policy, and practice. *South African Journal of Education*, 27(3), 391-406.
- Carbone, S., Lancia, F., & Santori, P. (2021). Collaborative professional development of teachers: A systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 104, 103348. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103348>
- Castro, C., Quispe, M., & Flores, R. (2020). Influencia del liderazgo directivo en el trabajo colaborativo docente en instituciones educativas de nivel secundario. *Revista Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 75-86. <https://doi.org/10.5377/rcie.v4i1.10234>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2022). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Day, C., Sammons, P., Leithwood, K., Hopkins, D., Gu, Q., Brown, E., & Ahtaridou, E. (2021). *Successful School Leadership: Linking with Learning and Achievement*. Maidenhead: Open University Press.
- Delgado, J., & González, A. (2019). Percepciones sobre el trabajo colaborativo en docentes de educación básica regular. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 233-263. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.348>

- Dillenbourg, P. (2019). *What do you mean by collaborative learning?* In P. Dillenbourg (Ed.), *Collaborative-learning: Cognitive and Computational Approaches* (pp. 1-19). Oxford: Elsevier.
- Escanilla, M. D. (2018). *Aplicación básica de los métodos- Diseño no experimental.*
- González, O., González, M. y Ruiz, J. (2012). Consideraciones éticas en la investigación pedagógica: una aproximación necesaria. Artículo científico. Universidad Central Marta Abreu. Villa Clara. Cuba.
- Gómez, L., & Torres, M. (2021). La relación entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en docentes de educación básica en Colombia. *Educación y Ciencia*, 23(46), 55-72. <https://doi.org/10.19053/01207131.11310>
- Guzmán, C., & Fuentes, P. (2022). The Effect of School Culture on Teacher Collaboration in Chilean Schools. *Journal of Educational Administration*, 60(1), 25-40.
- Guzmán, J., Martínez, R., & Torres, L. (2019). Liderazgo directivo y trabajo colaborativo: un estudio en instituciones educativas colombianas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21(2), 1-14. <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e02>
- Hallinger, P. (2020). Developing a knowledge base of educational leadership and management in East Asia. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 5-24. <https://doi.org/10.1177/1741143219886777>
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2021). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. New York: Teachers College Press.
- Harris, A., & Jones, M. (2020). Professional learning communities and system improvement. *Improving Schools*, 13(2), 172-181. <https://doi.org/10.1177/1365480210376487>
- Hernández y otros (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES S. A
- Hitt, D. H., & Tucker, P. D. (2019). Systematic review of key leader practices found in transformational school leadership literature review. *Education and Urban Society*, 48(2), 170-192. <https://doi.org/10.1177/0013124514529151>

- Huamaní, J., & Romero, O. (2020). Impacto del liderazgo directivo en el trabajo colaborativo entre docentes de instituciones educativas de educación básica regular en la región Arequipa. *Revista de Investigación Académica*, 22, 1-12. <https://doi.org/10.21501/issn.2308-5460-riua.2020.22.2282>
- Informe Nacional sobre la Calidad de la Educación en el Perú. (2022). Ministerio de Educación del Perú. <https://www.minedu.gob.pe/informe-nacionalcalidadededucacion/>
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2019). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. *Educational Researcher*, 38(5), 365-379. <https://doi.org/10.3102/0013189X09339057>
- LaBerge, R., & Samuels, S. J. (2020). *Developing an effective teacher professional development program in literacy*. In A. M. Kamil, P. D. Pearson, E. B. Moje, & P. P. Afflerbach (Eds.), *Handbook of Reading Research* (Vol. 4, pp. 625-647). New York: Routledge.
- Lave, J., & Wenger, E. (2019). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815355>
- Leithwood, K., & Sun, J. (2022). The Nature and Effects of Transformational School Leadership: A Meta-Analytic Review of Unpublished Research. *Educational Administration Quarterly*, 58(1), 3-41.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). *Successful School Leadership: What It Is and How It Influences Pupil Learning*. Nottingham: National College for School Leadership.
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2021). How leadership influences student learning. The Wallace Foundation. Retrieved from <https://www.wallacefoundation.org/knowledge-center/Documents/How-Leadership-Influences-Student-Learning.pdf>
- Marco del Buen Desempeño Docente. (2012). Minedu. Un maestro cambia tu vida. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.
- Martínez, A., García, M., & López, R. (2020). Liderazgo escolar y trabajo colaborativo: un estudio de casos en centros educativos de España. *Revista Iberoamericana de Educación*, 84(1), 83-104.

<https://doi.org/10.35362/rie8413594>

Minedu (2016). Guía del participante del Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Programa directivos educan. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016-00991 Impreso en el Perú. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5918/Contenido%20transversal%20habilidades%20interpersonales>

Park, J., & Kim, D. (2019). The effects of the transformational leadership of school principals on teacher collaboration: A comparative study of public and private schools in South Korea. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(3), 377-396. <https://doi.org/10.1177/1741143217745888>

Pérez, C., & Gutiérrez, J. (2020). Relación entre liderazgo directivo y trabajo colaborativo en docentes de educación básica regular en Lima. *Revista Científica de Investigación Educativa*, 25(2), 25-33. <https://doi.org/10.7203/RCIE.25.2.14791>

Pérez, J., & Ramírez, M. (2020). Liderazgo directivo y trabajo colaborativo docente en escuelas de educación básica en Chile. *Revista Iberoamericana de Educación*, 84(1), 137-154. <https://doi.org/10.35362/rie8413706>

Ramírez, M., & Gómez, A. (2020). Liderazgo educativo y trabajo colaborativo en la formación docente en México. *Revista Iberoamericana de Educación*, 82(1), 119-136. <https://doi.org/10.35362/rie8213610>

Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2018). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>

Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2019). Is there a big five in teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555-599. <https://doi.org/10.1177/1046496405277134>

Sánchez, H Reyes, C y Mejía, K. (2018). Libro. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista. Universidad Ricardo Palma. ISBN N° 978-612-47351-4-1. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro->

- Silva, M., Herrera, L., & Maldonado, P. (2021). Efectos del liderazgo directivo y del trabajo colaborativo en el rendimiento académico en escuelas chilenas. *Revista de Educación*, 395, 91-112. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2021-395-501>
- Slavin, R. E. (2021). Cooperative learning and academic achievement: Why does groupwork work? *Anales de Psicología*, 30(3), 785-791. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.201201>
- Suzuki, H., Kaneko, M., & Fujimoto, Y. (2021). The influence of teacher collaboration on student learning outcomes in Japanese elementary schools. *Asia Pacific Education Review*, 22(1), 129-142. <https://doi.org/10.1007/s12564-020-809646-4>
- Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. Editorial Limusa S. A. México.
- Torres, L., & Vargas, R. (2021). Influencia del liderazgo directivo en el fomento del trabajo colaborativo entre docentes de educación básica regular en Arequipa. *Horizonte De La Ciencia*, 11(22), 46-59. <https://doi.org/10.24265/horizonte.v11i22.1485>
- Unesco (2011- 2015). Unesco en apoyo a la educación nacional – UNESS Perú 2011-2015. Documento de planificación de la estrategia de UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216916?posInSet=1&queryId=N-EXPLORE-0bf6d708-3e17-48bc-939f-6e7940fae5a8>
- Valderrama, S. (2018). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. Segunda Edición. Editorial San Marcos. Lima.
- Valdivia, P., & Torres, M. (2021). Trabajo colaborativo docente en escuelas peruanas: factores asociados y propuesta de intervención. *Educación*, 30(58), 99-122. <https://doi.org/10.18800/educacion.202101.006>
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2018). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80-91. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2007.01.004>

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

Wenger-Trayner, E., & Wenger-Trayner, B. (2021). *Communities of Practice: A Brief Introduction*. In S. P. Ferris, & H. Arjona-Arellano (Eds.), *Nexus of Education and Technology for a Sustainable Future* (pp. 1-14). Springer, Cham.

Zhou, J., & Wang, X. (2020). The impact of school leadership on teachers' collaboration: the mediating role of teachers' self-efficacy and motivation. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(6), 894-916.
<https://doi.org/10.1177/1741143219857779>

ANEXOS

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Liderazgo directivo	Conjunto de habilidades, comportamientos y estrategias empleadas por los líderes escolares para inspirar, motivar y guiar a los docentes y otros miembros de la comunidad educativa hacia la consecución de objetivos comunes, promoviendo un ambiente de colaboración y compromiso en la búsqueda de la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje	Conjunto de habilidades y acciones ejercidas por los directivos escolares en cinco dimensiones clave: (1) establecer y comunicar una visión y metas claras y compartidas, (2) promover una cultura de aprendizaje caracterizada por el compromiso con la mejora continua, la innovación y la colaboración, (3) desarrollar las capacidades de los docentes y otros miembros de la comunidad educativa, (4) gestionar eficiente y equitativamente los recursos humanos, financieros y materiales para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, y (5) establecer y mantener relaciones sólidas con la comunidad, incluidos los padres, representantes de la comunidad y autoridades locales, involucrándolos en la toma de	Visión y metas	Formulación de objetivos y metas educativas.	1 -2	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1 pts.); En desacuerdo (2 pts.); Neutro (3 pts.); De acuerdo (4 pts.); Totalmente de acuerdo (5 pts.).
				Promoción de valores y creencias compartidas.	3 - 4	
				Alineación de políticas y prácticas escolares.	5 - 6	
			Cultura de aprendizaje	Fomento del aprendizaje profesional.	7 - 8	
				Promoción de prácticas innovadoras.	9 -10	
				Creación de un ambiente de apoyo y confianza.	11	
			Desarrollo de capacidades	Evaluación y desarrollo del personal.	12 - 13	
				Apoyo a la formación continua.	14 -15	
				Creación de oportunidades para el desarrollo profesional.	16 - 17	
			Gestión de recursos	Planificación y asignación de recursos.	18 - 19	
				Gestión del tiempo.	20 - 21	

				Evaluación del uso de recursos.	22 – 23
				Comunicación con los padres y la comunidad.	24 – 25

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
		decisiones y el apoyo a la educación. Medido a través de un cuestionario con escala de Likert.	Relaciones con la comunidad:	Promoción de la participación de la comunidad.	26 – 27	
				Creación de alianzas con organizaciones externas.	28	
Variable 2 Trabajo colaborativo	Enfoque de trabajo en equipo en el cual los miembros de un grupo educativo, como los docentes, se apoyan mutuamente, comparten responsabilidades y contribuyen con sus habilidades y conocimientos para lograr objetivos comunes.	Conjunto de habilidades y acciones ejercidas por los docentes en cinco dimensiones clave: (1) establecer una interdependencia positiva, donde los miembros del equipo perciben que sus esfuerzos están vinculados y el éxito individual depende del éxito del grupo, (2) comunicarse efectivamente para compartir información, resolver conflictos y tomar decisiones conjuntamente, (3) fomentar el compromiso y la responsabilidad individual de cada miembro del equipo en la consecución de objetivos comunes, (4) reflexionar y adaptarse a los cambios y desafíos en el contexto educativo, y (5) promover el aprendizaje y desarrollo profesional compartido entre los miembros del equipo,	Interdependencia positiva	Distribución equitativa de responsabilidades.	1 - 2	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1 pts.); En desacuerdo (2 pts.); Neutro (3 pts.); De acuerdo (4 pts.); Totalmente de acuerdo (5 pts.).
				Complementariedad de habilidades entre los miembros del equipo.	3 – 4	
				Percepción de apoyo mutuo en el equipo.	5	
			Comunicación efectiva	Claridad en la expresión de ideas.	6 – 7	
				Capacidad de escucha activa.	8 – 9	
			Compromiso y responsabilidad individual	Retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo.	10	
				Participación activa en el trabajo en equipo.	11	
				Contribución al logro de metas comunes.	12	
	Asunción de responsabilidades personales en el equipo.	13 – 14				
	Evaluación crítica del trabajo en equipo.	15 – 16				

			Reflexión y adaptabilidad	Identificación de áreas de mejora en el trabajo colaborativo.	17 – 18	
				Disposición a modificar estrategias y enfoques según las necesidades del equipo y el contexto educativo.	19	
			Aprendizaje y desarrollo	Participación en actividades de formación conjunta.	20 – 21	
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
		apoyando el crecimiento profesional y la mejora continua en la enseñanza. Medido a través de un cuestionario con escala de Likert.	profesional compartido	Intercambio de recursos y conocimientos entre los miembros del equipo.	22 – 23	
				Promoción de prácticas innovadoras en la enseñanza.	24	

Anexo 03: Instrumentos

Cuestionario sobre Liderazgo Directivo

Estimado docente:

Para saludarle afectuosamente y solicitarle su apoyo con el llenado del presente cuestionario que tiene como finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación, relacionado con el liderazgo que desarrollan los directivos a cargo de la Institución Educativa.

Cabe indicarle que su participación será de manera anónima, el mismo que consiste en marcar con (X) en el recuadro que considere pertinente de acuerdo con la siguiente escala de valoración:

Escala de valoración				
Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Neutro (N)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

Dimensión	Ítems	TED	ED	N	DA	TDA
Visión y metas	1. Participa en la formulación de la visión y misión de la IE con la participación y consenso de todos los actores educativos.					
	2. Practica políticas y prácticas educativas alineadas con la visión y metas de la institución.					
	3. Establece metas institucionales en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.					
	4. Establece objetivos e indicadores educativos en función de las necesidades institucionales.					
	5. Promueve el cumplimiento de tareas para el logro de los objetivos propuestos en los instrumentos de gestión.					

	6. Conoce los resultados institucionales y se identifica con la institución.					
Cultura de aprendizaje	7. Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre docentes.					
	8. Recibe apoyo en las iniciativas pedagógicas de los docentes.					
	9. Cuenta con condiciones para la implementación de proyectos de innovación e investigación.					
	10. Sistematiza las experiencias de mejora y de innovación pedagógica.					
	11. Se autoevalúa para la mejora continua en los docentes.					
	Desarrollo de capacidades	12. Recibe acompañamiento en función a las necesidades de desarrollo profesional docente.				
13. Reconoce las fortalezas y debilidades de la práctica educativa de su equipo de docentes.						
14. cuenta espacios para la integración de capacidades, el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a prácticas pedagógicas.						
15. Cuenta con un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.						
16. Participa en espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución educativa.						
17. Promueve la mejora del desempeño de la práctica pedagógica de su equipo de docentes.						
18. Se usan los recursos disponibles, optimizando su uso en beneficio de los estudiantes.						

Gestión de recursos	19. Colabora con el buen uso y aprovechamiento del material educativo.					
	20. Hace uso adecuado del tiempo en las distintas actividades asegurando que se orienten al logro de los aprendizajes.					
	21. Asume compromisos respecto del cumplimiento de las horas lectivas y calendarización del año escolar.					
	22. Conoce cuáles son las fuentes que generan recursos financieros para la escuela.					
	23. Conoce conceptos básicos sobre administración financiera como herramienta para su gestión.					
Relaciones con la comunidad	24. encuentra mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa.					
	25. Las relaciones interpersonales son positivas en los miembros de la comunidad educativa.					
	26. Practica el buen trato en las interacciones que se dan en la institución educativa.					
	27. Participa en espacios de integración que fomenten un clima laboral favorable, trabajo en equipo y desempeño eficiente					
	28. Asume compromisos en función a las expectativas institucionales.					

Cuestionario sobre Trabajo colaborativo en docentes

Estimado docente:

Para saludarle afectuosamente y solicitarle su apoyo con el llenado del presente cuestionario que tiene como finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación, relacionado con el trabajo colaborativo en los docentes de la Institución Educativa.

Cabe indicarle que su participación será de manera anónima, el mismo que consiste en marcar con (X) en el recuadro que considere pertinente de acuerdo con la siguiente escala de valoración:

Escala de valoración				
Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Neutro (N)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

Dimensión	Ítem	TED	ED	N	DA	TDA
Interdependencia positiva	1. Construye, con la colaboración de sus pares, comunidades profesionales para la reflexión sobre el desempeño profesional.					
	2. Trabajan colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante.					
	3. Reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo y consciente del desarrollo y bienestar de los estudiantes.					
	4. Identifica fortalezas y desafíos de su práctica pedagógica y los comparte oportunamente con las familias, autoridades locales y comunidad.					
	5. Promueve un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en la corresponsabilidad de los resultados de aprendizaje, reconociendo sus aportes.					
Comunicación efectiva	6. Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto y la igualdad en la deliberación entre colegas.					
	7. Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas que aporten al desarrollo de propuestas de mejora.					
	8. Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista.					

	9. Busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas.					
	10. Colabora en la construcción de un clima escolar favorable, relacionándose con directivos y docentes en forma empática y asertiva.					
Compromiso y responsabilidad individual	11. Se compromete con su desarrollo profesional, a partir del conocimiento de sus necesidades y las de sus estudiantes.					
	12. Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad.					
	13. Asume con responsabilidad el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal.					
	14. Cumple responsabilidades profesionales para atender y concretar el derecho de todos los estudiantes a la educación.					
Reflexión y adaptabilidad	15. Analiza su acción formadora teniendo en cuenta los criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar sus prácticas.					
	16. Toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos, reacciona contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación.					
	17. Conduce su desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público.					
	18. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos.					
	19. Promueven una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.					

Aprendizaje y desarrollo profesional compartido	20. En el trabajo colegiado identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y juzgan si los métodos, estrategias y recursos que utilizan son los más pertinentes.					
	21. Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias y prácticas.					
	22. Continúa aprendiendo en círculos de aprendizaje para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión.					
	23. Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.					
	24. Accede eventos colaborativos para mantenerse actualizado respecto al acontecer local, regional, nacional e internacional.					

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

.....
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura promoción....., aula 4 requiero validar

el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo directivo y trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa de Castilla - Piura, 2023**

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 hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente




Rosa Isabel Paz López

DNI 02887553

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica:	Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	19 años

DNI:	32977568
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Liderazgo Directivo
Autor (a):	Lic. Paz López, Rosa Isabel
Objetivo:	Medir el liderazgo directivo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023
Administración:	Individual y presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Administración Educativa
Dimensiones:	Visión y metas; Cultura de aprendizaje; Desarrollo de capacidades; Gestión de recursos; Relaciones con la comunidad
Confiabilidad:	Excelente confiabilidad (0,89 Alfa de Cronbach)
Escala:	Totalmente en desacuerdo (1 pts.) En desacuerdo (2 pts.) Neutro (3 pts.) De acuerdo (4 pts.) Totalmente de acuerdo (5 pts.)
Niveles o rango:	Deficiente (28-56 pts.) Regular (57-84 pts.) Bueno (85-112 pts.) Sobresaliente (113-140 pts.)
Cantidad de ítems:	28
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre Liderazgo Directivo elaborado por Paz López, Rosa Isabel en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
RELEVANCIA El ítem es		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente. **4: Alto nivel; 3: Moderado nivel; 2: Bajo Nivel; 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo directivo Definición de la variable: Liderazgo directivo.

Conjunto de habilidades, comportamientos y estrategias empleadas por los líderes escolares para inspirar, motivar y guiar a los docentes y otros miembros de la comunidad educativa hacia la consecución de objetivos comunes, promoviendo un ambiente de colaboración y compromiso en la búsqueda de la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje

Dimensión 1: Visión y metas Definición

de la dimensión:

Esta dimensión se refiere a la capacidad del liderazgo directivo para establecer y comunicar una visión clara y objetivos educativos alineados con esta visión. Esta dimensión también implica el fomento de valores y creencias compartidas y asegura que las políticas y prácticas escolares reflejen esta visión y metas (Collins, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formulación de objetivos y metas educativas.	El directivo formula la visión y misión de la IE con la participación y consenso de todos los actores educativos.	4	4	4	
	El directivo promueve políticas y prácticas educativas alineadas con la visión y metas de la institución.	4	4	4	
Promoción de valores y creencias compartidas.	El directivo establece metas institucionales en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.	4	3	4	
	El directivo establece objetivos e indicadores educativos en función de las necesidades institucionales.	4	4	4	
Alineación de políticas y prácticas escolares.	El directivo promueve el cumplimiento de tareas para el logro de los objetivos propuestos en los instrumentos de gestión.	4	4	4	
	El directivo difunde los resultados institucionales para promover la identificación de la comunidad educativa con la institución.	4	3	4	

Dimensión 2: Cultura de aprendizaje

Definición de la dimensión:

Esta dimensión se centra en el papel del liderazgo directivo en la creación y mantenimiento de una cultura que valora y promueve el aprendizaje. Incluye el fomento del aprendizaje profesional, la promoción de prácticas innovadoras y la creación de un ambiente de apoyo y confianza (Hargreaves y Fullan, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Fomento del aprendizaje profesional.	El directivo reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre docentes.	4	4	4	
	El directivo refuerza y apoya las iniciativas pedagógicas de los docentes.	4	4	4	
Promoción de prácticas innovadoras.	El directivo favorece las condiciones para la implementación de proyectos de innovación e investigación.	4	3	4	
	El directivo propicia la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica.	4	4	4	
Creación de un ambiente de apoyo y confianza.	El directivo propicia la autoevaluación y la mejora continua en los docentes.	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo de capacidades

Definición de la dimensión:

Esta dimensión del liderazgo directivo implica la capacidad para evaluar, desarrollar y mejorar continuamente las habilidades y capacidades del personal. También implica proporcionar apoyo para la formación continua y crear oportunidades para el desarrollo profesional (Spillane, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación y desarrollo del personal.	El directivo identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo docente.	4	4	4	
	El directivo reconoce las fortalezas y debilidades de la práctica educativa de su equipo de docentes.	4	4	4	

Apoyo a la formación continua.	El directivo genera espacios para la integración de capacidades, el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a prácticas pedagógicas.	4	3	4	
	El directivo promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.	4	4	4	
Creación de oportunidades para el desarrollo profesional	El directivo propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución educativa.	4	4	4	
	El directivo promueve la mejora del desempeño de la práctica pedagógica de su equipo de docentes.	4	3	4	

Dimensión 4: Gestión de recursos Definición

de la dimensión:

La gestión de recursos implica la capacidad del liderazgo directivo para planificar y asignar eficazmente los recursos, gestionar el tiempo y evaluar el uso de los recursos (Covey, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y asignación de recursos	El directivo identifica los recursos disponibles, optimizando su uso en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	

	El directivo motiva en la comunidad educativa el buen uso y aprovechamiento del material educativo.	4	4	4	
Gestión del tiempo.	El directivo planifica el uso adecuado del tiempo en las distintas actividades asegurando que se orienten al logro de los aprendizajes.	4	3	4	
	El directivo fomenta el compromiso en los docentes respecto del cumplimiento de las horas lectivas y calendarización del año escolar.	4	4	4	
Evaluación del uso de recursos.	El directivo identifica y comunica cuáles son las fuentes que generan recursos financieros para la escuela.	4	4	4	
	El directivo conoce conceptos básicos sobre administración financiera como herramienta para su gestión.	4	3	4	

Dimensión 5: Relaciones con la comunidad

Definición de la dimensión:

Esta dimensión del liderazgo directivo se refiere a la capacidad para establecer y mantener relaciones efectivas con los padres y la comunidad en general, fomentar la participación de la comunidad en la escuela y crear alianzas con organizaciones externas (Epstein, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación con los padres y la comunidad.	El directivo conduce la institución promoviendo mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa.	4	4	4	
	El directivo establece relaciones interpersonales positivas en los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	

Promoción de la participación de la comunidad.	El directivo demuestra y propicia el buen trato en las interacciones que se dan en la institución educativa.	4	3	4	
	El directivo propicia espacios de integración que fomenten un clima laboral favorable, trabajo en equipo y desempeño eficiente	4	4	4	
Creación de alianzas con organizaciones externas.	El directivo transmite altas expectativas en estudiantes, docentes y equipo administrativo, generando el compromiso de todos.	4	4	4	



Robby Oliver Gutiérrez Gonzales

DNI: 32977568

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Avellaneda Callirgos Lolo
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica:	Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	27 años
DNI:	28110387
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Liderazgo Directivo
Autor (a):	Lic. Paz López, Rosa Isabel
Objetivo:	Medir el liderazgo directivo [en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023
Administración:	Individual y presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Administración Educativa
Dimensiones:	Visión y metas; Cultura de aprendizaje; Desarrollo de capacidades; Gestión de recursos; Relaciones con la comunidad
Confiabilidad:	Excelente confiabilidad (0,89 Alfa de Cronbach)
Escala:	Totalmente en desacuerdo (1 pts.) En desacuerdo (2 pts.) Neutro (3 pts.) De acuerdo (4 pts.) Totalmente de acuerdo (5 pts.)

Niveles o rango:	Deficiente (28-56 pts.) Regular (57-84 pts.) Bueno (85-112 pts.) Sobresaliente (113-140 pts.)
Cantidad de ítems:	28
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre Liderazgo Directivo elaborado por Paz López, Rosa Isabel en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente. **4: Alto nivel; 3: Moderado nivel; 2: Bajo Nivel; 1: No cumple con el criterio Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo directivo Definición de la variable: Liderazgo directivo.**

Conjunto de habilidades, comportamientos y estrategias empleadas por los líderes escolares para inspirar, motivar y guiar a los docentes y otros miembros de la comunidad educativa hacia la consecución de objetivos comunes, promoviendo un ambiente de colaboración y compromiso en la búsqueda de la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje

Dimensión 1: Visión y metas Definición de

la dimensión:

Esta dimensión se refiere a la capacidad del liderazgo directivo para establecer y comunicar una visión clara y objetivos educativos alineados con esta visión. Esta dimensión también implica el fomento de valores y creencias compartidas y asegura que las políticas y prácticas escolares reflejen esta visión y metas (Collins, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formulación de objetivos y metas educativas.	Formula la visión y misión de la IE con la participación y consenso de todos los actores educativos.	4	4	4	
	Promueve políticas y prácticas educativas alineadas con la visión y metas de la institución.	4	4	4	
Promoción de valores y creencias compartidas.	Establece metas institucionales en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.	4	3	4	
	Establece objetivos e indicadores educativos en función de las necesidades institucionales.	4	4	4	
Alineación de políticas y prácticas escolares.	Promueve el cumplimiento de tareas para el logro de los objetivos propuestos en los instrumentos de gestión.	4	4	4	

Difunde los resultados institucionales para promover la identificación de la comunidad educativa con la institución.	4	3	4	
--	---	---	---	--

Dimensión 2: Cultura de aprendizaje Definición

de la dimensión:

Esta dimensión se centra en el papel del liderazgo directivo en la creación y mantenimiento de una cultura que valora y promueve el aprendizaje. Incluye el fomento del aprendizaje profesional, la promoción de prácticas innovadoras y la creación de un ambiente de apoyo y confianza (Hargreaves y Fullan, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento del aprendizaje profesional.	Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre docentes.	4	4	4	
	Refuerza y apoya las iniciativas pedagógicas de los docentes.	4	4	4	
Promoción de prácticas innovadoras.	Favorece las condiciones para la implementación de proyectos de innovación e investigación.	4	3	4	
	Propicia la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica.	4	4	4	
Creación de un ambiente de apoyo y confianza.	Propicia la autoevaluación y la mejora continua en los docentes.	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo de capacidades

Definición de la dimensión:

Esta dimensión del liderazgo directivo implica la capacidad para evaluar, desarrollar y mejorar continuamente las habilidades y capacidades del personal. También implica proporcionar apoyo para la formación continua y crear oportunidades para el desarrollo profesional (Spillane, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación y desarrollo del personal.	Identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo docente.	4	4	4	
	Reconoce las fortalezas y debilidades de la práctica educativa de su equipo de docentes.	4	4	4	
Apoyo a la formación continua.	Genera espacios para la integración de capacidades, el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a prácticas pedagógicas.	4	3	4	
	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.	4	4	4	
Creación de oportunidades para el desarrollo profesional	Propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución educativa.	4	4	4	
	Promueve la mejora del desempeño de la práctica pedagógica de su equipo de docentes.	4	3	4	

Dimensión 4: Gestión de recursos Definición

de la dimensión:

La gestión de recursos implica la capacidad del liderazgo directivo para planificar y asignar eficazmente los recursos, gestionar el tiempo y evaluar el uso de los recursos (Covey, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Planificación y asignación de recursos	Identifica los recursos disponibles, optimizando su uso en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	
	Motiva en la comunidad educativa el buen uso y aprovechamiento del material educativo.	4	4	4	
Gestión del tiempo.	Planifica el uso adecuado del tiempo en las distintas actividades asegurando que se orienten al logro de los aprendizajes.	4	3	4	
	Fomenta el compromiso en los docentes respecto del cumplimiento de las horas lectivas y calendarización del año escolar.	4	4	4	
Evaluación del uso de recursos.	Identifica y comunica cuáles son las fuentes que generan recursos financieros para la escuela.	4	4	4	
	Conoce conceptos básicos sobre administración financiera como herramienta para su gestión.	4	3	4	

Dimensión 5: Relaciones con la comunidad

Definición de la dimensión:

Esta dimensión del liderazgo directivo se refiere a la capacidad para establecer y mantener relaciones efectivas con los padres y la comunidad en general, fomentar la participación de la comunidad en la escuela y crear alianzas con organizaciones externas (Epstein, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación con los padres y la comunidad.	Conduce la institución promoviendo mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa.	4	4	4	

	Establece relaciones interpersonales positivas en los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
Promoción de la participación de la comunidad.	Demuestra y propicia el buen trato en las interacciones que se dan en la institución educativa.	4	3	4	
	Propicia espacios de integración que fomenten un clima laboral favorable, trabajo en equipo y desempeño eficiente	4	4	4	
Creación de alianzas con organizaciones externas.	Transmite altas expectativas en estudiantes, docentes y equipo administrativo, generando el compromiso de todos.	4	4	4	




Avellaneda Callirgos Lolo

DNI: 28110387

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Olga Cecilia Juárez Calderón
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) social (<input type="checkbox"/>) (<input checked="" type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>) Salud (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión educativa
Institución donde labora:	Ugel Morropón
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación	15 años

DNI:	05645443
Firma del experto:	 <hr/> Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón DNI. 05645443

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Liderazgo Directivo
Autor (a):	Lic. Paz López, Rosa Isabel
Objetivo:	Medir el liderazgo directivo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023
Administración:	Individual y presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Administración Educativa
Dimensiones:	Visión y metas; Cultura de aprendizaje; Desarrollo de capacidades; Gestión de recursos; Relaciones con la comunidad
Confiabilidad:	Excelente confiabilidad (0,89 Alfa de Cronbach)
Escala:	Totalmente en desacuerdo (1 pts.) En desacuerdo (2 pts.) Neutro (3 pts.) De acuerdo (4 pts.) Totalmente de acuerdo (5 pts.)
Niveles o rango:	Deficiente (28-56 pts.) Regular (57-84 pts.) Bueno (85-112 pts.) Sobresaliente (113-140 pts.)
Cantidad de ítems:	28
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre Liderazgo Directivo elaborado por Paz López, Rosa Isabel en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente. **4: Alto nivel; 3: Moderado nivel; 2: Bajo Nivel; 1: No cumple con el criterio Instrumento que**

mide la variable 01: Liderazgo directivo Definición de la variable: Liderazgo directivo.

Conjunto de habilidades, comportamientos y estrategias empleadas por los líderes escolares para inspirar, motivar y guiar a los docentes y otros miembros de la comunidad educativa hacia la consecución de objetivos comunes, promoviendo un ambiente de colaboración y compromiso en la búsqueda de la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje

Dimensión 1: Visión y metas Definición de

la dimensión:

Esta dimensión se refiere a la capacidad del liderazgo directivo para establecer y comunicar una visión clara y objetivos educativos alineados con esta visión. Esta dimensión también implica el fomento de valores y creencias compartidas y asegura que las políticas y prácticas escolares reflejen esta visión y metas (Collins, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formulación de objetivos y metas educativas.	El directivo formula la visión y misión de la IE con la participación y consenso de todos los actores educativos.	4	4	4	
	El directivo promueve políticas y prácticas educativas alineadas con la visión y metas de la institución.	4	4	4	
Promoción de valores y creencias compartidas.	El directivo establece metas institucionales en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.	4	3	4	
	El directivo establece objetivos e indicadores educativos en función de las necesidades institucionales.	4	4	4	
Alineación de políticas y prácticas escolares.	El directivo promueve el cumplimiento de tareas para el logro de los objetivos propuestos en los instrumentos de gestión.	4	4	4	
	El directivo difunde los resultados institucionales para promover la identificación de la comunidad educativa con la institución.	4	3	4	

Dimensión 2: Cultura de aprendizaje Definición

de la dimensión:

Esta dimensión se centra en el papel del liderazgo directivo en la creación y mantenimiento de una cultura que valora y promueve el aprendizaje. Incluye el fomento

del aprendizaje profesional, la promoción de prácticas innovadoras y la creación de un ambiente de apoyo y confianza (Hargreaves y Fullan, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento del aprendizaje profesional.	El directivo reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre docentes.	4	4	4	
	El directivo refuerza y apoya las iniciativas pedagógicas de los docentes.	4	4	4	
Promoción de prácticas innovadoras.	El directivo favorece las condiciones para la implementación de proyectos de innovación e investigación.	4	3	4	
	El directivo propicia la sistematización de las experiencias de mejora y innovación pedagógica.	4	4	4	
Creación de un ambiente de apoyo y confianza.	El directivo propicia la autoevaluación y la mejora continua en los docentes.	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo de capacidades

Definición de la dimensión:

Esta dimensión del liderazgo directivo implica la capacidad para evaluar, desarrollar y mejorar continuamente las habilidades y capacidades del personal. También implica proporcionar apoyo para la formación continua y crear oportunidades para el desarrollo profesional (Spillane, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Evaluación y desarrollo del personal.	El directivo identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo docente.	4	4	4	
	El directivo reconoce las fortalezas y debilidades de la práctica educativa de su equipo de docentes.	4	4	4	
Apoyo a la formación continua.	El directivo genera espacios para la integración de capacidades, el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a prácticas pedagógicas.	4	3	4	
	El directivo promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.	4	4	4	
Creación de oportunidades para el desarrollo profesional	El directivo propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución educativa.	4	4	4	
	El directivo promueve la mejora del desempeño de la práctica pedagógica de su equipo de docentes.	4	3	4	

Dimensión 4: Gestión de recursos Definición

de la dimensión:

La gestión de recursos implica la capacidad del liderazgo directivo para planificar y asignar eficazmente los recursos, gestionar el tiempo y evaluar el uso de los recursos (Covey, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Planificación y asignación de recursos	El directivo identifica los recursos disponibles, optimizando su uso en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	
	El directivo motiva en la comunidad educativa el buen uso y aprovechamiento del material educativo.	4	4	4	
Gestión del tiempo.	El directivo planifica el uso adecuado del tiempo en las distintas actividades asegurando que se orienten al logro de los aprendizajes.	4	3	4	
	El directivo fomenta el compromiso en los docentes respecto del cumplimiento de las horas lectivas y calendarización del año escolar.	4	4	4	
Evaluación del uso de recursos.	El directivo identifica y comunica cuáles son las fuentes que generan recursos financieros para la escuela.	4	4	4	
	El directivo conoce conceptos básicos sobre administración financiera como herramienta para su gestión.	4	3	4	

Dimensión 5: Relaciones con la comunidad

Definición de la dimensión:

Esta dimensión del liderazgo directivo se refiere a la capacidad para establecer y mantener relaciones efectivas con los padres y la comunidad en general, fomentar la participación de la comunidad en la escuela y crear alianzas con organizaciones externas (Epstein, 2018).


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación con los padres y la comunidad.	El directivo conduce la institución promoviendo mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa.	4	4	4	

	El directivo establece relaciones interpersonales positivas en los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
Promoción de la participación de la comunidad.	El directivo demuestra y propicia el buen trato en las interacciones que se dan en la institución educativa.	4	3	4	
	El directivo propicia espacios de integración que fomenten un clima laboral favorable, trabajo en equipo y desempeño eficiente	4	4	4	
Creación de alianzas con organizaciones externas.	El directivo transmite altas expectativas en estudiantes, docentes y equipo administrativo, generando el compromiso de todos.	4	4	4	


Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443
JUEZ EXPERTO

2. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica:	Clínica () social ()) Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad tecnológica del Perú

Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	19 años
DNI:	32977568
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Trabajo colaborativo en docentes
Autor (a):	Paz López, Rosa Isabel
Objetivo:	Medir el trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023
Administración:	Individual y presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Administración Educativa
Dimensiones:	Interdependencia positiva; Comunicación efectiva; Compromiso y responsabilidad individual; Reflexión y adaptabilidad; Aprendizaje y desarrollo profesional compartido
Confiabilidad:	Excelente confiabilidad (0,90 Alfa de Cronbach)
Escala:	Totalmente en desacuerdo (1 pts.) En desacuerdo (2 pts.) Neutro (3 pts.) De acuerdo (4 pts.) Totalmente de acuerdo (5 pts.)
Niveles o rango:	Deficiente (24-48 pts.) Regular (49-72 pts.) Bueno (73-96 pts.) Sobresaliente (96-120 pts.)
Cantidad de ítems:	24

Tiempo de aplicación:	15 minutos
------------------------------	------------

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre Trabajo colaborativo en docentes elaborado por Lic. Paz López, Rosa Isabel en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente. **4: Alto nivel; 3: Moderado nivel; 2: Bajo Nivel; 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo colaborativo

Definición de la variable: Trabajo colaborativo

Enfoque de trabajo en equipo en el cual los miembros de un grupo educativo, como los docentes, se apoyan mutuamente, comparten responsabilidades y contribuyen con sus habilidades y conocimientos para lograr objetivos comunes

Dimensión 1: Interdependencia positiva

Definición de la dimensión:

La interdependencia positiva se refiere a la manera en que los miembros de un equipo dependen el uno del otro para alcanzar metas comunes. Esto implica una distribución equitativa de responsabilidades, la complementariedad de habilidades y la percepción de apoyo mutuo. La interdependencia positiva existe cuando los miembros del grupo se dan cuenta de que no pueden tener éxito a menos que los demás también lo hagan (y viceversa) (Johnson y Johnson, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución equitativa de responsabilidades	Construye, con la colaboración de sus pares, comunidades profesionales para la reflexión sobre el desempeño profesional.	4	4	4	
	Trabajan colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante.	4	4	4	
Complementariedad de habilidades entre los miembros del equipo	Reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo y consciente del desarrollo y bienestar de los estudiantes.	3	4	4	
	Identifica fortalezas y desafíos de su práctica pedagógica y los comparte oportunamente con las familias, autoridades locales y comunidad.	4	4	4	
Percepción de apoyo mutuo en el equipo	Promueve un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en la corresponsabilidad de los resultados de aprendizaje, reconociendo sus aportes.	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicación efectiva

Definición de la dimensión:

La comunicación efectiva implica la capacidad de expresar ideas con claridad, escuchar activamente y ofrecer retroalimentación constructiva. La comunicación efectiva es fundamental para el éxito de un equipo. Sin una comunicación clara y abierta, los miembros del equipo no pueden entender completamente sus roles, responsabilidades o las tareas que se les asignan (Lencioni, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en la expresión de ideas.	Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto y la igualdad en la deliberación entre colegas.	4	4	4	
	Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas que aporten al desarrollo de propuestas de mejora.	4	4	4	
Capacidad de escucha activa.	Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista.	3	4	4	
	Busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas.	4	4	4	

Retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo.	Colabora en la construcción de un clima escolar favorable, relacionándose con directivos y docentes en forma empática y asertiva.	4	4	3	
---	---	---	---	---	--

Dimensión 3: Compromiso y responsabilidad individual

Definición de la dimensión:

Esta dimensión se refiere a la contribución activa y responsable de cada miembro del equipo para el logro de las metas comunes. Los equipos de alto rendimiento, los miembros tienen una fuerte sensación de responsabilidad individual y colectiva para lograr los resultados deseados (Katzenbach y Smith, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa en el trabajo en equipo	Se compromete con su desarrollo profesional, a partir del conocimiento de sus necesidades y las de sus estudiantes.	4	4	4	
Contribución al logro de metas comunes.	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad.	4	4	4	
Asunción de responsabilidades personales en el equipo.	Asume con responsabilidad el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal.	3	4	4	
	Cumple responsabilidades profesionales para atender y concretar el derecho de todos los estudiantes a la educación.	4	4	4	

Dimensión 4: Reflexión y adaptabilidad

Definición de la dimensión:

La reflexión y adaptabilidad se refieren a la habilidad de un equipo para autoevaluarse, identificar áreas de mejora y adaptar sus estrategias y enfoques según las necesidades.

La reflexión en la acción es una parte crucial del aprendizaje y la adaptación en un entorno colaborativo (Schön, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación crítica del trabajo en equipo.	Analiza su acción formadora teniendo en cuenta los criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar sus prácticas.	4	4	4	
	Toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos, reacciona contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación.	4	4	4	
Identificación de áreas de mejora en el trabajo colaborativo.	Conduce su desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público.	3	4	4	
	Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos.	4	4	4	
Disposición a modificar estrategias y enfoques según las necesidades del equipo y el contexto educativo.	Promueven una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	4	4	4	

Dimensión 5: Aprendizaje y desarrollo profesional compartido Definición de

la dimensión:


El aprendizaje y desarrollo profesional compartido implican la participación conjunta en actividades de formación, el intercambio de recursos y conocimientos y la promoción de prácticas innovadoras. El aprendizaje y desarrollo profesional compartido es una poderosa forma de fomentar la innovación y la mejora continua en el contexto educativo (Hargreaves y Fullan, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en actividades de formación conjunta.	En el trabajo colegiado identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y juzgan si los métodos, estrategias y recursos que utilizan son los más pertinentes.	4	4	4	
	Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias y prácticas.	4	4	4	
Intercambio de recursos y conocimientos entre los miembros del equipo.	Continúa aprendiendo en círculos de aprendizaje para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión.	3	4	4	
	Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.	4	4	4	
Promoción de prácticas innovadoras en la enseñanza.	Accede eventos colaborativos para mantenerse actualizado respecto al acontecer local, regional, nacional e internacional.	4	4	4	



Robby Oliver Gutiérrez Gonzales DNI: 32977568

2. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Avellaneda Callirgos Lolo
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica:	Clínica () social ()) Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	27 años
DNI:	28110387
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Trabajo colaborativo en docentes
Autor (a):	Paz López, Rosa Isabel
Objetivo:	Medir el trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023
Administración:	Individual y presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Administración Educativa
Dimensiones:	Interdependencia positiva; Comunicación efectiva; Compromiso y responsabilidad individual; Reflexión y adaptabilidad; Aprendizaje y desarrollo profesional compartido
Confiabilidad:	Excelente confiabilidad (0,90 Alfa de Cronbach)
Escala:	Totalmente en desacuerdo (1 pts.) En desacuerdo (2 pts.) Neutro (3 pts.) De acuerdo (4 pts.) Totalmente de acuerdo (5 pts.)
Niveles o rango:	Deficiente (24-48 pts.) Regular (49-72 pts.) Bueno (73-96 pts.) Sobresaliente (96-120 pts.)

Cantidad de ítems:	24
---------------------------	----

Tiempo de aplicación:	15 minutos
------------------------------	------------

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre Trabajo colaborativo en docentes elaborado por Lic. Paz López, Rosa Isabel en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente. **4: Alto nivel; 3: Moderado nivel; 2: Bajo Nivel; 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo colaborativo

Definición de la variable: Trabajo colaborativo

Enfoque de trabajo en equipo en el cual los miembros de un grupo educativo, como los docentes, se apoyan mutuamente, comparten responsabilidades y contribuyen con sus habilidades y conocimientos para lograr objetivos comunes

Dimensión 1: Interdependencia positiva

Definición de la dimensión:

La interdependencia positiva se refiere a la manera en que los miembros de un equipo dependen el uno del otro para alcanzar metas comunes. Esto implica una distribución equitativa de responsabilidades, la complementariedad de habilidades y la percepción de apoyo mutuo. La interdependencia positiva existe cuando los miembros del grupo se dan cuenta de que no pueden tener éxito a menos que los demás también lo hagan (y viceversa) (Johnson y Johnson, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución equitativa de responsabilidades	Construye, con la colaboración de sus pares, comunidades profesionales para la reflexión sobre el desempeño profesional.	4	4	4	
	Trabajan colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante.	4	4	4	
Complementariedad de habilidades entre los miembros del equipo	Reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo y consciente del desarrollo y bienestar de los estudiantes.	3	4	4	
	Identifica fortalezas y desafíos de su práctica pedagógica y los comparte oportunamente con las familias, autoridades locales y comunidad.	4	4	4	
Percepción de apoyo mutuo en el equipo	Promueve un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en la corresponsabilidad de los resultados de aprendizaje, reconociendo sus aportes.	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicación efectiva

Definición de la dimensión:

La comunicación efectiva implica la capacidad de expresar ideas con claridad, escuchar activamente y ofrecer retroalimentación constructiva. La comunicación efectiva es fundamental para el éxito de un equipo. Sin una comunicación clara y abierta, los miembros del equipo no pueden entender completamente sus roles, responsabilidades o las tareas que se les asignan (Lencioni, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en la expresión de ideas.	Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto y la igualdad en la deliberación entre colegas.	4	4	4	
	Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas que aporten al desarrollo de propuestas de mejora.	4	4	4	
Capacidad de escucha activa.	Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista.	3	4	4	
	Busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas.	4	4	4	

Retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo.	Colabora en la construcción de un clima escolar favorable, relacionándose con directivos y docentes en forma empática y asertiva.	4	4	3	
---	---	---	---	---	--

Dimensión 3: Compromiso y responsabilidad individual

Definición de la dimensión:

Esta dimensión se refiere a la contribución activa y responsable de cada miembro del equipo para el logro de las metas comunes. Los equipos de alto rendimiento, los miembros tienen una fuerte sensación de responsabilidad individual y colectiva para lograr los resultados deseados (Katzenbach y Smith, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa en el trabajo en equipo	Se compromete con su desarrollo profesional, a partir del conocimiento de sus necesidades y las de sus estudiantes.	4	4	4	
Contribución al logro de metas comunes.	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad.	4	4	4	
Asunción de responsabilidades personales en el equipo.	Asume con responsabilidad el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal.	3	4	4	
	Cumple responsabilidades profesionales para atender y concretar el derecho de todos los estudiantes a la educación.	4	4	4	

Dimensión 4: Reflexión y adaptabilidad

Definición de la dimensión:

La reflexión y adaptabilidad se refieren a la habilidad de un equipo para autoevaluarse, identificar áreas de mejora y adaptar sus estrategias y enfoques según las necesidades.

La reflexión en la acción es una parte crucial del aprendizaje y la adaptación en un entorno colaborativo (Schön, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación crítica del trabajo en equipo.	Analiza su acción formadora teniendo en cuenta los criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar sus prácticas.	4	4	4	
	Toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos, reacciona contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación.	4	4	4	
Identificación de áreas de mejora en el trabajo colaborativo.	Conduce su desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público.	3	4	4	
	Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos.	4	4	4	
Disposición a modificar estrategias y enfoques según las necesidades del equipo y el contexto educativo.	Promueven una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	4	4	4	

Dimensión 5: Aprendizaje y desarrollo profesional compartido Definición de

la dimensión:

El aprendizaje y desarrollo profesional compartido implican la participación conjunta en actividades de formación, el intercambio de recursos y conocimientos y la promoción de prácticas innovadoras. El aprendizaje y desarrollo profesional compartido es una poderosa forma de fomentar la innovación y la mejora continua en el contexto educativo (Hargreaves y Fullan, 2021).


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en actividades de formación conjunta.	En el trabajo colegiado identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y juzgan si los métodos, estrategias y recursos que utilizan son los más pertinentes.	4	4	4	
	Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias y prácticas.	4	4	4	
Intercambio de recursos y conocimientos entre los miembros del equipo.	Continúa aprendiendo en círculos de aprendizaje para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión.	3	4	4	
	Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.	4	4	4	
Promoción de prácticas innovadoras en la enseñanza.	Accede eventos colaborativos para mantenerse actualizado respecto al acontecer local, regional, nacional e internacional.	4	4	4	



Avellaneda Callirgos Lolo

DNI: 28110387

2. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Olga Cecilia Juárez Calderón
Grado profesional:	Maestría (x) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () social ()) Educativa (x) Organizacional () Salud ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión educativa
Institución donde labora:	Ugel Morropón
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	15 años
DNI:	05645443
Firma del experto:	 Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón DNI. 05645443

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Trabajo colaborativo en docentes
Autor (a):	Paz López, Rosa Isabel
Objetivo:	Medir el trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa de Castilla, 2023
Administración:	Individual y presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Administración Educativa
Dimensiones:	Interdependencia positiva; Comunicación efectiva; Compromiso y responsabilidad individual; Reflexión y adaptabilidad; Aprendizaje y desarrollo profesional compartido
Confiabilidad:	Excelente confiabilidad (0,90 Alfa de Cronbach)
Escala:	Totalmente en desacuerdo (1 pts.) En desacuerdo (2 pts.) Neutro (3 pts.) De acuerdo (4 pts.) Totalmente de acuerdo (5 pts.)

Niveles o rango:	Deficiente (24-48 pts.) Regular (49-72 pts.) Bueno (73-96 pts.) Sobresaliente (96-120 pts.)
Cantidad de ítems:	24

Tiempo de aplicación:	15 minutos
------------------------------	------------

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario sobre Trabajo colaborativo en docentes elaborado por Lic. Paz López, Rosa Isabel en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente. **4: Alto nivel; 3: Moderado nivel; 2: Bajo Nivel; 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo colaborativo

Definición de la variable: Trabajo colaborativo

Enfoque de trabajo en equipo en el cual los miembros de un grupo educativo, como los docentes, se apoyan mutuamente, comparten responsabilidades y contribuyen con sus habilidades y conocimientos para lograr objetivos comunes

Dimensión 1: Interdependencia positiva

Definición de la dimensión:

La interdependencia positiva se refiere a la manera en que los miembros de un equipo dependen el uno del otro para alcanzar metas comunes. Esto implica una distribución equitativa de responsabilidades, la complementariedad de habilidades y la percepción de apoyo mutuo. La interdependencia positiva existe cuando los miembros del grupo se dan cuenta de que no pueden tener éxito a menos que los demás también lo hagan (y viceversa) (Johnson y Johnson, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución equitativa de responsabilidades	Construye, con la colaboración de sus pares, comunidades profesionales para la reflexión sobre el desempeño profesional.	4	4	4	
	Trabajan colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante.	4	4	4	
Complementariedad de habilidades entre los miembros del equipo	Reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo y consciente del desarrollo y bienestar de los estudiantes.	3	4	4	
	Identifica fortalezas y desafíos de su práctica pedagógica y los comparte oportunamente con las familias, autoridades locales y comunidad.	4	4	4	
Percepción de apoyo mutuo en el equipo	Promueve un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en la corresponsabilidad de los resultados de aprendizaje, reconociendo sus aportes.	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicación efectiva

Definición de la dimensión:

La comunicación efectiva implica la capacidad de expresar ideas con claridad, escuchar activamente y ofrecer retroalimentación constructiva. La comunicación efectiva es fundamental para el éxito de un equipo. Sin una comunicación clara y abierta, los miembros del equipo no pueden entender completamente sus roles, responsabilidades o las tareas que se les asignan (Lencioni, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad en la expresión de ideas.	Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto y la igualdad en la deliberación entre colegas.	4	4	4	
	Promueve espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas que aporten al desarrollo de propuestas de mejora.	4	4	4	
Capacidad de escucha activa.	Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista.	3	4	4	
	Busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas.	4	4	4	

Retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo.	Colabora en la construcción de un clima escolar favorable, relacionándose con directivos y docentes en forma empática y asertiva.	4	4	3	
---	---	---	---	---	--

Dimensión 3: Compromiso y responsabilidad individual

Definición de la dimensión:

Esta dimensión se refiere a la contribución activa y responsable de cada miembro del equipo para el logro de las metas comunes. Los equipos de alto rendimiento, los miembros tienen una fuerte sensación de responsabilidad individual y colectiva para lograr los resultados deseados (Katzenbach y Smith, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa en el trabajo en equipo	Se compromete con su desarrollo profesional, a partir del conocimiento de sus necesidades y las de sus estudiantes.	4	4	4	
Contribución al logro de metas comunes.	Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad.	4	4	4	
Asunción de responsabilidades personales en el equipo.	Asume con responsabilidad el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal.	3	4	4	
	Cumple responsabilidades profesionales para atender y concretar el derecho de todos los estudiantes a la educación.	4	4	4	

Dimensión 4: Reflexión y adaptabilidad

Definición de la dimensión:

La reflexión y adaptabilidad se refieren a la habilidad de un equipo para autoevaluarse, identificar áreas de mejora y adaptar sus estrategias y enfoques según las necesidades.

La reflexión en la acción es una parte crucial del aprendizaje y la adaptación en un entorno colaborativo (Schön, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación crítica del trabajo en equipo.	Analiza su acción formadora teniendo en cuenta los criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar sus prácticas.	4	4	4	
	Toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos, reacciona contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación.	4	4	4	
Identificación de áreas de mejora en el trabajo colaborativo.	Conduce su desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público.	3	4	4	
	Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquellos.	4	4	4	
Disposición a modificar estrategias y enfoques según las necesidades del equipo y el contexto educativo.	Promueven una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	4	4	4	

Dimensión 5: Aprendizaje y desarrollo profesional compartido Definición de la dimensión:

El aprendizaje y desarrollo profesional compartido implican la participación conjunta en actividades de formación, el intercambio de recursos y conocimientos y la promoción de prácticas innovadoras. El aprendizaje y desarrollo profesional compartido es una poderosa forma de fomentar la innovación y la mejora continua en el contexto educativo (Hargreaves y Fullan, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en actividades de formación conjunta.	En el trabajo colegiado identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y juzgan si los métodos, estrategias y recursos que utilizan son los más pertinentes.	4	4	4	
	Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias y prácticas.	4	4	4	
Intercambio de recursos y conocimientos entre los miembros del equipo.	Continúa aprendiendo en círculos de aprendizaje para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión.	3	4	4	
	Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales.	4	4	4	
Promoción de prácticas innovadoras en la enseñanza.	Accede eventos colaborativos para mantenerse actualizado respecto al acontecer local, regional, nacional e internacional.	4	4	4	


Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443
JUEZ EXPERTO

Consentimiento Informado

Título de la investigación

Liderazgo directivo y trabajo colaborativo en los docentes de una Institución Educativa de Castilla - Piura, 2023

Investigador:

Paz López, Rosa Isabel (0000-0002-4321-213X)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Liderazgo directivo y trabajo colaborativo en docentes de una Institución Educativa de castilla, 2023, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre liderazgo directivo y trabajo colaborativo en docentes de una Institución educativa de Castilla. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Piura aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de educativa de castilla.

La problemática observada respecto ar liderazgo directivo se pone de manifiesto en la medida del rol protagónico que deben desarrollar los docentes de la institución y que repercuten de forma directa en su práctica o desempeño docente.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá datos de las preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo directivo y trabajo colaborativo en docentes de una Institución Educativa de castilla, 2023,
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Paz López Rosa Isabel, email: rosypaz2908@gmail.com y Docente asesor Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto, email: antonperu3@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

Piura, 29 de mayo de 2023

SEÑORA

Elsa María Aguilar Montalván.

DIRECTORA DE LA I.E. MARÍA GORETTI - CASTILLA

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 29 de mayo del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Paz López Rosa Isabel.
- 2) Programa de estudios : Maestría en Administración de la Educación.
- 3) Mención : Maestría en Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : Liderazgo directivo y trabajo colaborativo en docentes de una institución de Castilla, 2023
- 6) Asesor : Dr. Carlos Alberto Cherre Antón.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Rosa Isabel Paz López
Estudiante Maestrante



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA "MARÍA GORETTI" – CASTILLA

"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA I.E. "MARÍA GORETTI" - Castilla, con CÓDIGO MODULAR N° 0737668, quién suscribe.

AUTORIZA

A Paz López, Rosa Isabel, estudiante del III ciclo del programa de estudios: Maestría en administración de la educación de la Universidad Cesar Vallejo para que realice la investigación titulada **Liderazgo directivo y trabajo colaborativo en los docentes de una Institución de Castilla – Piura, 2023.**

castilla 31 de mayo de 2023

Atentamente,

MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
I.E. MARIA GORETTI
DIRECCION

I.E. MARÍA GORETTI
Castilla - Piura
Elsa María Aguilar Montaiván
Directora