



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Influencia del liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los
docentes del área urbana del distrito de Tarma, Junín 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Marcos Ricci, Jose Antonio (orcid.org/0000-0001-5449-3611)

ASESOR:

Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto (orcid.org/0000-0003-3329-8184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

**LIMA — PERÚ
2022**

Dedicatoria

A mí madrecita, mi esposa y mis hijos por poner en mí el esfuerzo y dedicación en cada paso de mi vida. Gracias por todo lo que me han dado siempre estaré agradecido con ustedes.

Agradecimiento

Mi gratitud a la Mg. Miriam Mendoza, mi apoyo incondicional en mi trabajo de investigación, al Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto por sus enseñanzas en esta tesis que me ha permitido alcanzar mi objetivo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla N° 1	Operacionalización de la variable Liderazgo compartido	21
Tabla N° 2	Operacionalización de la variable Trabajo Colegiado	22
Tabla N° 3	Población de estudio	23
Tabla N° 4	Muestra de estudio	24
Tabla N° 5	Validez del cuestionario de la variable liderazgo compartido	25
Tabla N° 6	Validez del cuestionario de la variable trabajo colegiado	25
Tabla N° 7	Prueba de alfa de Cronbach del liderazgo compartido	25
Tabla N° 8	Prueba de alfa de Cronbach del trabajo colegiado	26
Tabla N° 9	Resultados de la variable Liderazgo compartido y sus dimensiones	28
Tabla N° 10	Resultados de la variable Trabajo Colegiado y sus dimensiones	29
Tabla N° 11	Relación entre el liderazgo compartido y el trabajo colegiado	30
Tabla N° 12	Relación entre liderazgo compartido en la gestión pedagógica y el trabajo colegiado	31
Tabla N° 13	Relación entre liderazgo compartido en la gestión institucional y el trabajo colegiado	32
Tabla N° 14	Relación entre liderazgo compartido en la gestión administrativa y el trabajo colegiado	33
Tabla N° 15	prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov	34
Tabla N° 16	Prueba de comprobación de la Hipótesis General	35
Tabla N° 17	Prueba de comprobación de la Hipótesis Específica 1	36
Tabla N° 18	Prueba de comprobación de la Hipótesis Específica 2	37
Tabla N° 19	Prueba de comprobación de la Hipótesis Específica 3	38

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de influencia que tiene el liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021. La investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y diseño no experimental con un diseño explicativo, su población estuvo conformada por 105 docentes de las instituciones educativas públicas de Tarma, la muestra es de igual tamaño, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de liderazgo compartido y el cuestionario de trabajo colegiado los cuales se sometieron a los procesos de validez y confiabilidad. Se ha logrado determinar que el liderazgo compartido influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021, se obtuvo mediante la prueba de correlación Rho de Spearman un coeficiente de 0.905 lo que nos indica que existe una relación muy significativa entre las variables de estudio con lo cual se concluye que el liderazgo compartido influye significativamente en el trabajo colegiado en los docentes del área urbana de Tarma.

Palabras clave: Liderazgo compartido, trabajo colegiado, logros de aprendizaje

Abstract

The present research work aimed to determine the level of influence that shared leadership has on the collegiate work of teachers in the urban area of the Tarma district, Junín 2021. The research is of an applied type with a quantitative approach and a non-experimental design with an explanatory design, its population was made up of 105 teachers from the public educational institutions of Tarma, the sample is of equal size, the survey technique was used and the shared leadership questionnaire and the collegiate work questionnaire were used as an instrument. submitted to the validity and reliability processes. It has been possible to determine that shared leadership significantly influences the collegiate work of teachers in the urban area of the Tarma district, Junín 2021, a coefficient of 0.905 was obtained through the Spearman Rho correlation test, which indicates that there is a relationship very significant among the study variables, which concludes that shared leadership significantly influences collegiate work in teachers in the urban area of Tarma.

Keywords: Shared Leadership, Collegiate Work, learning achievements

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos la sociedad en todo el mundo se han planteado metas o retos para mejorar los servicios que brinda, especialmente en el ámbito educativo donde se busca permanentemente la eficiencia y la eficacia en todos sus procesos. Tanto en la organización como en el aspecto pedagógico. El reto de brindar una educación de calidad, involucra el compromiso del directivo en las tareas propias de la gestión escolar, en el trabajo que debe planificar con toda la comunidad educativa.

Según Huffman (2017)(2017), en Chicago – Estados Unidos los directores están sometidos a presiones y reglas muy estrictas, la mayoría de ellos se retiran porque no soportan la presión de los docentes, estudiantes, padres de familia; esto se observa especialmente en zonas donde prima la pobreza o en comunidades de color. Asimismo, un factor que se añade a esta problemática son las evaluaciones estandarizadas que se plantean para acceder o permanecer en sus cargos. La presión a lo que están sometidos los directivos, muchas veces limita el éxito de la gestión, se observa que muchos de ellos prefieren evitar estos enfrentamientos con los miembros de la comunidad educativa y desarrollan una función más personalizada, verticalista que limita muchas veces el verdadero sentido del liderazgo.

Esta realidad también se presenta en Latinoamérica donde el liderazgo del directivo presenta varias limitaciones caracterizadas por la presión de la normatividad y las exigencias de los integrantes de la comunidad educativa, según Huffman (2017), toda la comunidad de una institución, debe estar involucrado en el trabajo de liderazgo, sin embargo, esto no se practica por muchos factores, la escasa cultura colaborativa que se practica no permite un trabajo en equipo.

Esta misma realidad se presenta en Venezuela donde según Rangel (2017), hay un descuido en el Ministerios de Educación, afirma que en estos tiempos están pasando por una crisis de liderazgo y hay una necesidad urgente de cambiar nuestro el modo de liderar una institución educativa. El problema se debe a que los directivos no practican una cultura de delegar responsabilidades a sus docentes, otro de las dificultades que describe es la falta de comunicación en la mayoría de

centros educativos. Esto debido a que los directivos se encuentran abocados en mantener un cierto status dentro de la institución y descuidan las capacidades que tienen los docentes, provocando así una crisis en las instituciones debido a la falta de incentivos al buen trabajo.

Esta realidad del liderazgo directivo se presenta también en Chile, donde según Maureira (2017), si bien ellos trabajaron más sobre la figura del director y su jerarquía dentro de una Institución, pero la distribución de funciones siempre han sido de manera vertical de modo que lo que dice el director se hace, el organiza, y muchas veces el éxito de una institución depende en gran manera de él.

Nuestro país no es ajeno a esta realidad, nuestro sistema educativo está atravesando un periodo de crisis, más aún en este contexto en que vivimos. La pandemia del COVID 19 ha sacado a luz muchos problemas en el ámbito educativo, El MINEDU como ente regulador del trabajo directivo, no tiene presencia en las instancias regionales descentralizadas, si bien es cierto se han implementado normas para regular el trabajo de los directivos y docentes, estas no se cumplen, la gestión escolar no es monitoreada, mucho menos acompañadas en su aplicación y seguimiento, se solicitan una serie de documentos de carácter administrativos y pedagógicos, pero casi nunca son evaluadas y retroalimentadas. Los directivos a menudo se enfocan más en el trabajo administrativo, dejando de lado el aspecto pedagógico.

De otro lado es necesario analizar los niveles de planificación que presentan los docentes al preparar los materiales para el aprendizaje, las metodologías a implementar y los criterios de evaluación a fin de evaluar el logro de competencias de los estudiantes. Según Méndez y Vidal (2021), en el Perú se viene implementando el trabajo colegiado en las escuelas como una estrategia dirigida a mejorar la práctica pedagógica de los docentes a través del intercambio de experiencias que permita socializar las diversas estrategias empleadas en el proceso de enseñanza y que contribuya al logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Según Vargas (2018), la necesidad de mejorar los niveles de logro en los estudiantes de las instituciones educativas ante las evidencias poco satisfactorias corroborada por los deficientes resultados de las evaluaciones censales a nivel

nacional, obliga a realizar un análisis de las causas que originan esta problemática siendo una de ellas la planificación curricular, para ello se hace necesario que el trabajo colegiado desde la escuela se vea fortalecido implementando espacios para el intercambio y adquisición de experiencias que permitan reformular la práctica pedagógica con la finalidad de mejorar el desarrollo de competencias en los estudiantes.

Según Saavedra (2020), en el servicio educativo nos dice que es importante trabajar en equipo como estrategia útil para los docentes, estas son utilizadas en las reuniones colegias, es en estas reuniones donde se planifican diversas actividades para mejorar el aprendizaje de los alumnos, para ello se prueban diversas estrategias que les permitirá innovar la enseñanza en el aula, dicho trabajo en equipo se denomina ahora trabajo colegiado. En este contexto el trabajo colegiado se convierte en una alternativa para la mejora continua del servicio educativo promoviendo la retroalimentación de los procesos de enseñanza con los estudiantes, en épocas de trabajo remoto garantizar la equidad del servicio educativo, la contextualización de las experiencias de aprendizaje que se promueven en la enseñanza remota se convierte en una necesidad para el logro de los aprendizajes.

La realidad descrita líneas arriba, no es ajena a lo que sucede en las diversas regiones del país, el liderazgo directivo es cuestionado pues no cumple con la función de optimizar los servicios que brinda la escuela, se caracteriza por una agobiante exigencia de marcos normativos que impiden ciertos cambios a nivel curricular o en otros son considerados como estresantes y limitantes evitando que el directivo ejerza con autonomía la labor formativa hacia los estudiantes, de otro lado el trabajo colegiado entendido como el trabajo en equipo entre docentes para mejorar la práctica pedagógica se viene realizando de manera parcial, pues al no existir una agenda precisa en las reuniones o propuestas concretas a socializar se convierte en reuniones poco fructíferas de coordinación más que de cambio.

En esta mismo contexto las instituciones de la provincia de Tarma en la región Junín, en estas, si bien se tienen los lineamientos que el directivo debe ejercer con liderazgo, no es eficaz, pues existen evidencias de limitaciones o deficiente desempeño, de otro lado el trabajo colegiado se desarrolla con resultados

poco satisfactorios donde si bien se promueve las reuniones para la mejora de la práctica pedagógica estas tienen poca orientación para arribar a cambios sostenibles en el ejercicio del desempeño docente en consecuencia en el presente estudio se pretende establecer el nivel de causalidad que existe entre estas variables por lo cual se formula las siguientes preguntas de investigación.

Problema general: ¿Qué influencia tiene el liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021?; asimismo se establecen los siguientes problemas específicos: PE1: ¿Qué influencia tiene el liderazgo compartido en la gestión pedagógica en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021?, PE2: ¿Qué influencia tiene liderazgo compartido en la gestión institucional en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021?, PE3: ¿Qué influencia tiene el liderazgo compartido en la gestión administrativa en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021?.

El presente estudio de investigación se justifica desde diversos enfoques pues contribuirá al análisis y conocimiento del liderazgo directivo que ejercen los directivos en el Perú, así como la realidad del trabajo colegiado como un espacio de reflexión permanente para la mejora de la práctica pedagógica.

La investigación presenta justificación práctica porque permitirá analizar la causalidad que existe entre el liderazgo directivo y el trabajo colegiado en los docentes, analizará la situación real y características del liderazgo directivo en el país realizando una revisión minuciosa de diversas fuentes pedagógicas y científicas que permitirá analizar las características de esta variable, asimismo se describirá las características del trabajo colegiado en los docentes revisando las características de este espacio de reflexión que promueve la retroalimentación permanente de la práctica pedagógica.

Asimismo, presenta una justificación teórica, pues cada información citada en la investigación ha sido fruto de una exhaustiva búsqueda de fuentes válidas y confiables con sustento científico y legal, que permite garantizar que la información vertida es de utilidad científica y legal, en tal sentido se convierte en una fuente de consulta para que en la administración de la educación se puedan tomar las

conclusiones a las que arribe el estudio como base para la actuación en situaciones semejante o realizar futuras investigaciones.

La investigación reviste también una justificación metodológica porque basada en el método científico cumple cada uno de sus pasos, responde a un tipo de investigación aplicada, con un nivel explicativo, con un diseño correlacional causal el cual busca determinar la influencia que ejerce el liderazgo directivo sobre el trabajo colegiado, emplea instrumentos válidos y confiables que permita garantizar la efectividad de los resultados, emplea programas estadísticos estandarizados que garantizan la confiabilidad de los resultados y conclusiones de este estudio.

De esta manera se plantean los objetivos de la investigación, Objetivo General: Determinar el nivel influencia que tiene el liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021; asimismo se establecen los siguientes objetivos específicos: OE1: Determinar el nivel influencia que tiene el liderazgo compartido en la gestión pedagógica, en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021, OE2: Determinar el nivel influencia que tiene el liderazgo compartido en la gestión institucional, en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021, y OE3: Determinar el nivel influencia que tiene el liderazgo compartido en la gestión administrativa, en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021.

Asimismo se plantea las hipótesis de la investigación, Hipótesis General: El liderazgo compartido influyen significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021; asimismo se establecen las siguientes hipótesis específicas: HE1: El liderazgo compartido en la gestión pedagógica influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021, HE2: El liderazgo compartido en la gestión institucional influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021, y HE3: El liderazgo compartido en la gestión administrativa influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021.

II.MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales, tenemos los aportes de León (2017), en su estudio sobre el trabajo colegiado, una experiencia que comparte inquietudes, metas y logros, trabajo de enfoque cualitativo mediante la metodología de estudio de casos tuvo como objetivo revalorar el trabajo colegiado entre pares analizando las estrategias más pertinentes que permitan a los docentes enriquecer y compartir sus experiencias en el desempeño de sus funciones, estudio realizado con la participación de 30 docentes de las áreas de ciencias experimentales teniendo como técnica el estudio de casos y análisis documental; el estudio concluye que la cultura del trabajo colegiado entre pares beneficia y fortalece las competencias de los docentes para el desempeño en el aula con los estudiantes, sostiene que en este proceso los profesores con amplia experiencia compartan sus estrategias con docentes recién ingresados al sistema educativo, permite que se amplíe el conocimiento y estrategias a emplear en el proceso de enseñanza aprendizaje, comparten vivencias, metodologías y actividades exitosas que ayudan a promover el desarrollo de las habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en los profesores. En este sentido la investigación tiene relación con el presente estudio, pues valora el trabajo colegiado de los docentes como una estrategia de mejora continua en el servicio educativo que se brinda a los estudiantes, esta acción del trabajo colegiado debe ser orientada por el líder de la institución quien al compartir roles con los actores educativos permite un buen servicio educativo, objetivo a determinar en el presente estudio.

Simón (2019). En su investigación sobre el rol de las competencias de trabajo en equipo, la percepción de justicia y el liderazgo compartido sobre el desempeño del equipo en una sociedad multicultural; su objetivo de estudio fue examinar el progreso de las competencias de cooperación, el ambiente de equidad, el liderazgo compartido en grupos de trabajo en la realización de un proyecto de creación de un software, la metodología utilizada no está claramente definida, pero por los indicios que muestra se trata de una metodología cuasi experimental; su población de investigación fueron estudiantes de tres universidades de las islas de Trinidad y Tobago y su muestra fueron 304 estudiantes; para su selección, considero que por lo menos deberían de haber participado de algún proyecto en

equipo, otro dato importante a tomar en cuenta en esta investigación es que dentro del grupo de estudiantes reclutados para su estudio un 54% eran mujeres, por otro lado, considero formar grupos considerando las estadísticas de la población de las dos islas de Trinidad y Tobago. Para encuestarlos aplico instrumentos, en este caso un test para medir el trabajo en equipo con una escala del tipo Likert. El autor concluye que al realizar esta investigación le mostró que los estudiantes aún no han desarrollado el liderazgo distribuido. Se han recopilado información del trabajo en equipo, en la que descubrió que existen varios procesos de este tipo de trabajo, pero lo que más le llamo la atención fue el desempeño del equipo, pues es más activo cuando no se evalúa su desempeño como equipo, lo mismo las diferencias de habilidades son muy útiles para poder organizar los equipos de trabajo. De manera tal que los equipos no tengan participantes con igualdad en habilidades. En cuanto al liderazgo distribuido, el investigador pudo detectar que los participantes tuvieron dificultades, ya que esperaban que alguno de ellos asumiera la responsabilidad de liderar al equipo, o que en el peor de los casos le designaran a alguno de ellos para que ejerza el cargo de líder; en este sentido el estudio se convierte en aporte valioso al presente estudio, pues admite la importancia del liderazgo compartido para el logro de los objetivos institucionales de la escuela, hecho a comprobar en el presente estudio.

Según Vega Raymondi et al. (2020), en su artículo liderazgo compartido en la toma de decisiones en la empresa corporativa, realizó un estudio cualitativo de al menos 30 artículos con la finalidad de analizar y establecer diferencias entre las diversas posturas y evolución del liderazgo compartido como una herramienta de administración de una entidad según el crecimiento de dichas organizaciones, en este estudio sostiene que en los últimos años el liderazgo compartido ha cobrado mayor importancia principalmente en los criterios de conducción y gestión de empresas. Un primer punto de análisis es el liderazgo vertical, este se concibe como un liderazgo impositivo de arriba hacia abajo, donde el líder formal conduce al equipo a los objetivos que desea la organización, el cual si bien es eficaz se basa solo en el cumplimiento de metas. En este contexto, el liderazgo compartido nace a partir de la interacción de los integrantes del equipo, promueve a que el equipo diseñe y adapte estrategias para realizar eficientemente su labor, lo que permite

una intervención directa en la toma de decisiones de la entidad. Este antecedente se convierte en un aporte valioso a la presente investigación, pues concuerda en la importancia del liderazgo compartido como una estrategia que beneficia el desarrollo de las competencias laborales, para nuestro caso específico el comportamiento de los docentes en lo que respecta al liderazgo dentro de la institución, hechos demostrados en la presente investigación.

Según García et al. (2018) en su artículo hacia la implantación de comunidades profesionales de aprendizaje mediante un liderazgo distribuido analizo la relación del liderazgo con la eficacia en las comunidades educativa de aprendizaje, para tal efecto desarrollo una revisión minuciosa de al menos 18 artículos entre 2008 al 2017 constituyéndose en un estudio cualitativo con diseño de análisis de casos, concluye que existe cierta coincidencia entre factores que promueven un eficiente nivel del liderazgo, entre ellos tenemos la colaboración docente, la flexibilidad en los procesos de planificación, las estructuras organizativas, el empoderamiento del docente y el tiempo dedicado a la reflexión para generar cambios, a partir de los resultados obtenidos, sabemos que el liderazgo desde la escuela consiste en ser eficaz en la medida que el equipo docente muestre predisposición a un desempeño eficaz, el cual debe estar caracterizado por brindar las condiciones que requiere el maestro para una buena práctica pedagógica. El aporte del autor permite analizar cómo, a través del tiempo, el liderazgo compartido promueve que los actores de las entidades asuman roles temporales en diversas instancias, lo cual se constituye en una experiencia que promueve la identidad y valoración de la institución, lo que deviene en un buen servicio educativo. Por lo que su aporte es ideal para realizar una comparación entre los resultados que obtenemos en nuestra investigación y lo encontrado en su análisis.

Para Esquivel et al. (2019) en su artículo el liderazgo compartido y educacional, una estrategia para lograr objetivos en instituciones de educación superior, su estudio realizado en la universidad Autónoma de México con estudiantes de Ingeniería Industrial analizo los 7 componentes del liderazgo compartido concluye que, un factor determinante del liderazgo compartido es que todos los miembros de una organización ejercen cierto nivel de dirección en función

al logro previsto en la organización en vez de que esta responsabilidad recaiga en una sola persona, en consecuencia es fundamental y clave para el éxito de éste tipo de dirección, la evaluación permanente del desempeño de las partes, el seguimiento a las actividades y tareas encomendadas con la finalidad de mejorar el aprendizaje de los estudiantes. El presente estudio es un aporte a esta investigación en el sentido que, concuerda en cuanto al liderazgo compartido, pues esta beneficia al cumplimiento de las metas institucionales, en el caso concreto de la investigación sobre el trabajo colegiado.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos los aportes de Arista (2018), en su estudio trabajo colegiado como estrategia de gestión educativa realizó un análisis de los beneficios en los procesos didácticos, esta investigación es de carácter cualitativo en el cual se han realizado entrevistas y observaciones a 7 tutores y 115 estudiantes, así como la observación en el aula con la participación del equipo directivo y profesores, a partir de este estudio se ha podido registrar el nivel de trabajo en equipo y la característica del liderazgo que ejerce el directivo en la institución educativa, en este contexto se concluye que el trabajo colegiado es una buena alternativa para abordar la problemática en la gestión pedagógica en general, específicamente cuando ésta se relaciona con el deficiente logro de competencias en los estudiantes; por ello es necesario ejercer el liderazgo pedagógico teniendo como referente el marco del buen desempeño directivo, centrado en la mejora de los aprendizajes a través de un mejor desarrollo de la práctica pedagógica; asimismo mediante el proceso de monitoreo y acompañamiento que realiza el directivo al docente en el aula, pues este fortalece las capacidades del docente realizando un seguimiento oportuno y sistemático, esta acción realizada en el marco de un enfoque crítico reflexivo que permita asumir compromisos de mejora que se oriente a las metas educativas que se plantea la institución. En este contexto, el estudio es un referente de amplia importancia, pues se constituye en un antecedente en el cual se ha analizado la influencia del liderazgo compartido en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la escuela, en similitud al presente estudio que demuestra su influencia del liderazgo compartido con el trabajo colegiado.

Para Pilco (2018), en su estudio trabajo colegiado para el empoderamiento de las secuencias en la enseñanza de la matemática, estudio de tipo cualitativo realizado en la IEP N° 70148 de Chamchilla con una muestra de 4 docentes y 60 estudiantes, empleo la entrevista y la guía de observación con instrumento de recolección de datos, analizo los niveles de planificación y elaboración de las unidades didácticas por medio del trabajo colegiado, de otro lado analizo la eficacia del acompañamiento y monitoreo por parte del directivo. El estudio concluye en que se ha detectado una aplicación inapropiada en la secuencia de enseñanza en el área de matemática, se encontró que los docentes manejan estrategias tradicionales en la planificación de las sesiones de clases, desconocen documentos normativos emitidos por el MINEDU como las rutas de aprendizaje, proponiendo una sugerencia de fortalecer la planificación de unidades de aprendizaje a través del trabajo colegiado; asimismo se ha detectado un escaso acompañamiento y monitoreo a la labor docente, caracterizado por las debilidades en el acompañamiento sin arribar a acuerdos siendo solo una visita de verificación documentaria, por ello plantea una mejora de la práctica pedagógica a partir de mejorar y conocer anticipadamente los instrumentos de acompañamiento al docente. Este estudio aporta a la investigación en el sentido que describe la importancia del trabajo colegiado para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje, y como, el liderazgo directivo se constituye en el elemento de mayor influencia para el trabajo en equipo de los docentes.

Según Aguirre (2020), en su estudio liderazgo compartido y desempeño profesional en los docentes de la institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes – Paita 2017 tiene como finalidad determinar la relación entre dichas variables, es un estudio de tipo cuantitativo de nivel correlacional y diseño transversal correlacional, con una muestra de 77 docentes empleo como instrumento el cuestionario para medir a las variables de estudio, concluye que existe un liderazgo compartido en un nivel medio con una ligera disposición a alcanzar el nivel alto lo que implica una percepción satisfactoria del liderazgo directivo siendo una de sus dimensiones más destacadas la que corresponde a la gestión institucional y la gestión pedagógica; de otro lado, referente a su variable desempeño docente se advierte que presenta un nivel regular con una ligera disposición al nivel deficiente. En términos generales, se obtiene una coeficiente

$\rho = 0,445$ que permite concluir que el estilo del liderazgo compartido del director influye de manera regular en el desempeño profesional de los docentes de la institución de aplicación. El estudio precedente demuestra la relación moderada que existe entre el liderazgo y el desempeño, lo que nos permite apoyar las conclusiones de la presente investigación en el sentido de la influencia del liderazgo compartido en las actividades docentes, en particular con el trabajo colegiado.

De otro lado Briozo y Tarazona (2019) en su estudio liderazgo compartido para mejorar la administración de una institución educativa, estudio de tipo cualitativo con un diseño de estudio de casos, empleo la guía de observación y la entrevista como instrumento de recolección de datos a una muestra a los 30 docentes de la institución de estudio, concluye que la institución educativa se ve afectada por un inadecuado proceso de dirección para planificar, organizar, dirigir, controlar, decidir no solo recursos materiales sino también humanos, percibiendo un deficiente nivel de planificación y manejo de recursos, asimismo se evidencia la falta de compromiso del director, poca inspiración hacia la comunidad docente, así como una escasa estimulación al desempeño de los profesores, por tanto, se convierte en una fuente de comparación para analizar la relación entre el liderazgo y la práctica pedagógica del docente.

Finalmente, Villugas (2018), en su estudio trabajo colegiado para mejorar los logros de aprendizaje en el área de matemática de una institución educativa, estudio de tipo de cuantitativa mediante el diseño de investigación acción empleo como instrumentos la guía de entrevista y el análisis documentario con la participación de cinco docentes, diez padres de familia y 15 estudiantes, concluye que se ha podido determinar que una de las causas que origina el problema del deficiente desarrollo del aprendizaje en las matemáticas está asociado al limitado conocimiento acerca de las estrategias metodológicas que se tienen para la enseñanza de esta materia, constituyéndose en una limitación para el desarrollo del aprendizaje significativo. Otro elemento asociado a la problemática descrita está relacionado con el acompañamiento y monitoreo de los docentes en su práctica pedagógica, donde se ha podido apreciar una diferencia entre lo planificado en las sesiones de aprendizaje y las competencias planteadas en el currículo donde se

manifiestan actividades monótonas y sin participación activa de los estudiantes. A partir de estos resultados se advierte la necesidad de implementar espacios de reflexión a partir de un trabajo colegiado, replantear las estrategias que permitan el logro de los aprendizajes.

A continuación, se presentan los sustentos teóricos de las variables de la presente investigación, describiendo en primer término la definición y dimensiones del liderazgo compartido, y en segundo lugar la definición y dimensiones del trabajo colegiado.

Referente a la variable liderazgo compartido, para Celis y Sánchez (2012), el liderazgo compartido es el fruto de la interacción entre los integrantes de una organización, la cual se caracteriza por el intercambio de roles dentro de una institución para identificar y reconocer las responsabilidades que cada uno tiene dentro de la organización y que permite el logro de los objetivos y metas de la misma. En este sentido, este tipo de liderazgo se caracteriza por un cambio tradicional de la visión del líder, donde es común el desempeño vertical sin comunicación asertiva, por un tipo abierto y participativo, promueve el desarrollo de los integrantes de la organización, pues tienen como meta la superación permanente de sus trabajadores. De otro lado, según Longo (2008) el liderazgo distribuido se percibe como la ejecución de las actividades, responsabilidades y tareas propias del líder, actividades que se extienden a las personas que comparten roles con el directivo para liderar la institución, optimizando el tiempo y además garantice la ejecución de las actividades programadas, en otras palabras en las organizaciones se promueve la implementación del liderazgo múltiple la cual está vinculada a decisiones descentralizadas de ejercicio y cumplimiento de metas. Otra concepción de liderazgo compartido lo tenemos de Pearcey Coager (2003), quien sostiene que es un proceso dinámico interactivo entre los miembros de un equipo, quienes distribuyen funciones unos a otros con la finalidad de lograr las metas propuestas.

Según Castillo et al. (2017), uno de los retos educativos que tiene la escuela está relacionada con la masificación, equidad y calidad educativa, en este sentido se debe fortalecer y desarrollar la imagen del líder educativo, mejorando sus competencias que permitan gestionar el aprendizaje de los estudiantes

promoviendo en los actores educativos asumir su rol y valorar la función de cada uno de ellos en beneficio de un servicio educativo de calidad.

Para Bolívar (2019), los retos que deben asumir las instituciones educativas están relacionadas con responder de manera eficiente, esto, para garantizar un servicio educativo de calidad, analizar su estructura organizacional para a partir de este análisis actualizarla y definir la eficacia de cada uno de los actores educativos. Esto conlleva a que el perfil del líder educativo debe estar orientado a ser un agente de cambio, un elemento innovador que reconozca la necesidad de un buen desempeño laboral de sus docentes y la importancia de los recursos educativos para el logro de los aprendizajes.

De otro lado, Pérez (2017), describe la función que tiene el liderazgo sobre los objetivos de una institución, en este sentido brinda especial importancia a que el líder comparta su conocimiento que beneficie a los actores de una entidad, a partir de ello describe los tipos y características de liderazgo que debe desarrollarse a partir de la transferencia del conocimiento en un ambiente inter organizacional.

Según Serrano (2018), la variable liderazgo compartido presentan las siguientes dimensiones: liderazgo compartido en la gestión pedagógica, liderazgo compartido en la gestión institucional, liderazgo compartido en la gestión administrativa, las que se describen a continuación:

La primera dimensión; liderazgo compartido en la gestión pedagógica, se entiende como la redistribución de funciones entre los docentes, entendida como la delegación de funciones para que conduzcan de manera colaborativa el trabajo de planificación, diversificación, ejecución y evaluación del currículo, proceso de trabajo en equipo que permite a los docentes, trabajar y aprender juntos asumiendo propósitos compartidos en el ámbito pedagógico. En esta dimensión se consideran los siguientes indicadores: gestión de los docentes (enseñanza), planificación de la enseñanza, ejecución de la enseñanza, gestión de los estudiantes (aprendizajes), trabajo en aula (desempeño académico), resultados de los aprendizajes.

La segunda dimensión; liderazgo compartido en la gestión institucional se entiende como las condiciones, oportunidades y experiencias compartidas que se planifican en las tareas institucionales, promoviendo la colaboración y aprendizaje

mutuo, valorando las potencialidades de los trabajadores al brindarle la oportunidad de compartir roles. Dentro de la institución supone brindar las oportunidades a los agentes educativos en el desarrollo de las políticas y actividades de gestión institucional previstas en los documentos de gestión, en ese contexto, esta dimensión considera los siguientes indicadores tales como: planeamiento estratégico del PEI, PAT, RI; clima institucional (identidad, comunicación, relaciones humanas, motivación); relaciones con la comunidad (PPFF, organizaciones sociales).

La tercera dimensión; liderazgo compartido en la gestión administrativa, se entiende a la capacidad del directivo para implicar a sus subordinados en las distintas funciones y actividades relacionadas con la conducción de los procesos administrativos (planificación, organización, ejecución, control) y el manejo de recursos administrativos (humanos, materiales y económicos), de tal manera que se garantice un servicio educativo sostenido, regulado y de acuerdo a normas y propósitos enunciados a nivel institucional. También implica crear compromisos en todos los docentes y trabajadores para lograr un clima institucional favorable que contribuya a una sana convivencia en la institución educativa. En esta dimensión se presentan los siguientes indicadores; manejo de recursos (humanos, económicos, material); control y monitoreo.

Referente a la variable trabajo colegiado, según Moreno (citado en Castillo, 2018). Nos dice que esta es una nueva forma de planificar pensando en el beneficio de la Institución educativa, y por ende mejorar el desempeño de los docentes, así mismo se mejoraría la gestión y la calidad de la Institución educativa, así mismo la iniciativa y participación de toda la comunidad educativa. Para la secretaria pública de México (2015), el trabajo colegiado es un medio que busca formar un equipo docente con capacidad de diálogo, sean capaces de concretar acuerdos y definir metas que beneficien los logros de aprendizaje de los estudiantes, se distribuyan responsabilidades entre sus integrantes con la finalidad de brindar seguimiento al proceso de enseñanza de los estudiantes, con la finalidad de contribuir a las metas formativas que tiene la institución educativa. Para Antúnez (2000), el trabajo colegiado es como grupo de personas trabajando juntas con el propósito compartido de alcanzar un mismo fin. Debido a esto, se requiere fundamentalmente a la

formación de equipos de trabajo. Finalmente, para Fierro (citado en castillo 2018), nos dice que al hablar de trabajo colegiado en el contexto de la Institución escolar, se refiere a la participación del grupo de docentes y la plana directiva, a fin de tomar decisiones en función a la tarea profesional que cada uno tiene; según el autor el trabajo colegiado no es concebida como una reunión rutinaria entre docentes, sino que debe tener características específicas, los docentes involucrados deben tener una actitud participativa, debe mantenerse una comunicación horizontal donde todos aporten para la construcción de acuerdos, ser capaces de formular tareas comunes basados en el bien común del estudiante.

Para Carrillo y Barraza (2015), desde finales del siglo XX la política educativa ha brindado especial importancia al trabajo colegiado en las instituciones educativas, el propósito es mejorar la calidad del servicio educativo que se brinda en las escuelas, esta realidad nace a partir de la necesidad de abordar problemas relacionados a la didáctica y desarrollo de competencias de los estudiantes.

Por otro lado, para Reyes y Samaniego (2021), el profesorado presenta una diversidad de conceptualizaciones acerca del trabajo colegiado y sus implicancias en el desarrollo de las actividades institucionales, en este sentido se analiza la necesidad de empoderar a los docentes acerca de la importancia del trabajo colegiado como agente de planificación y mejora continua de las estrategias de enseñanza para brindar una enseñanza de calidad que garantice el desarrollo de competencias en los estudiantes.

En ese mismo sentido, según Izaguirre y Santos (2018), considera que el trabajo colegiado es necesario para el logro de los objetivos institucionales en la escuela, a partir de estas reuniones y con la orientación del líder pedagógico se deben transformar las prácticas docentes tradicionales a otras formas más efectivas con la participación de recursos tecnológicos, a fin de desarrollar las competencias digitales de los docentes, participar del proceso de acompañamiento y monitoreo del equipo directivo, y mejorar las malas relaciones interpersonales entre docentes.

Asimismo, Palpa (2018), considera que el trabajo colegiado es el espacio de reunión grupal donde los docentes agrupados por algún criterio, grado de enseñanza o área curricular, toman acuerdos pertinentes con la finalidad de mejorar

el desempeño docente que permitan alcanzar metas y niveles de aprendizaje en los estudiantes.

Según Cervantes y Castillo (2009), las dimensiones del trabajo colegiado son: trabajo en equipo, planificación curricular y, relaciones interpersonales, a continuación, describiremos cada uno de ellos:

La primera dimensión trabajo en equipo hace referencia a un conjunto de estrategias, procedimiento y métodos que utiliza en un conjunto de personas con la finalidad de llegar a metas en común, esta organización de personas tiene como característica la colaboración e intercambio de experiencias y actúa permanentemente con la finalidad del logro de las políticas institucionales de una organización. En esta dimensión se presentan las siguientes dimensiones: Interacción entre pares, colaboración e iniciativa, intercambio de experiencias, participación en elaboración de documentos de gestión, participación en elaboración de proyecto de innovación o innovaciones pedagógicas.

La segunda dimensión planificación curricular hace referencia al proceso que se realiza en la institución educativa para distribuir las actividades de aprendizaje de acuerdo al periodo de tiempo de ejecución y en concordancia con el desarrollo de competencias previstas en el currículo; el propósito es que al elaborar las unidades de planificación sean estas unidades didácticas o proyectos de aprendizajes descritas a un nivel de concreción, indicando los recursos humanos, materiales y pedagógicos para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: Diseño de unidades de aprendizaje, contextualización de experiencias de aprendizaje, elaboración de material educativo, reajuste de instrumentos de evaluación, inclusión de saberes comunales.

La tercera dimensión relaciones interpersonales hace referencia a las relaciones sociales que existen entre los integrantes de la comunidad educativa, la forma de comunicación y trato entre todos, caracterizado por el respeto, la empatía, asertividad y responsabilidad en su conducta. Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: Resolución de conflictos mediante el diálogo, empleo de las normas de convivencia, organización y vigilancia de espacios comunes, ambiente

acogedor a la comunidad educativa, atención y resolución de consultas de la comunidad educativa.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para nuestro estudio se utilizó el método hipotético – deductivo en el que se parte de supuestos de una información empírica para llegar a lo general (Sánchez et al, 2018). El enfoque es cuantitativo, ya que a través de los cuestionarios se obtuvo datos numéricos, los que se llevaron a la estadística.

Este trabajo de investigación es del tipo Aplicada, según Tamayo (2010) este tipo de investigación ha sido tomada por el propósito que tiene nuestra investigación, pues esta dependía de los hallazgos que habíamos encontrado, y esto determino las consecuencias y sobre todo la aplicación práctica de los conocimientos que encontramos. Por otro lado Baena (2017) asegura que: “la investigación aplicada, tiene como objeto el estudio de un problema destinado a la acción. Y que esta puede aportar hechos nuevos” (p. 17)

Por otro lado, Rodríguez, citado en Baena (2017) nos dice que: “la Investigación Aplicada concentra su atención a las posibilidades concretas de llevar a la práctica las teorías generales, a fin de resolver las necesidades que tengan la sociedad, así como los hombres” (p.17).

Asimismo, el enfoque utilizado es el cuantitativo, para los tratadistas Pita, y Pértegas (2002). “La investigación cuantitativa es un estudio que recopila y analiza datos cuantitativos de variables”, pues se utilizó el conocimiento existente inmerso en normas, doctrinas y jurisprudencia para extraer estándares que guiaron la investigación, así mismo recopilamos datos estadísticos para la discusión de resultados.

La investigación adoptó un diseño no experimental, Hernández – Sampieri et al. (2018), indica que no manipula variables, pero observa fenómenos que ocurren en el medio natural; en cuanto a la temporalidad, nuestra investigación presento un corte transversal, porque las variables fueron medidas una sola vez.

Por otro lado, el nivel utilizado, es el explicativo, según Relat, (2010, p. 221) “Este tipo de investigación se basa en un análisis detallado del fenómeno a estudiar y puede caracterizar patologías específicas, que se pueden utilizar como base para

una investigación más profunda.” Ya que teníamos el propósito de ampliar y precisar el nivel de causalidad del liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes en un determinado escenario educativo, para lo cual se adoptó el siguiente esquema:

$$X \rightarrow Y$$

Donde:

X: Liderazgo compartido (V. I.)

Y: Trabajo colegiado (V. D.)

→: nivel de influencia.

Nuestro esquema muestra la influencia que tiene X sobre la variable Y.

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Liderazgo compartido

Definición conceptual

Según Celis y Sánchez (2012) el liderazgo distribuido lo definió como la interacción mutua entre líderes, sus seguidores y aspectos propios de la organización educativa, cambiando la visión de un líder formal o tradicional a una interna y compleja cadena de seguidores, que a la vez son líderes, quienes tiene el propósito de promover las prácticas de liderazgo; además, requiere desarrollar la capacidad de liderazgo de los demás, fomentando que cada integrante de la organización desarrolle sus propias competencias dentro de una determinada área.

Definición operacional

Según Serrano (2018) la variable liderazgo compartido fueron analizados en las siguientes dimensiones: liderazgo compartido en la gestión pedagógica, liderazgo compartido en la gestión institucional, liderazgo compartido en la gestión administrativa. Para nuestro caso para la medición se utilizó la escala de Likert del 1 al 5, en el cual 1 es Nunca, 2 es Casi nunca, 3 es A veces, 4 es Casi siempre y 5 es Siempre

Variable Y: Trabajo Colegiado

Definición conceptual

Moreno (2012) indica que se trata de nueva estrategia que sirve para una formación centrada en la escuela, así mismo la mejora de la formación de los docentes, la gestión del centro y, por lo tanto, mejorar su calidad, así como promueve la iniciativa y participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

Definición operacional

Según Cervantes (2009) las dimensiones del trabajo colegiado son: trabajo en equipo, planificación curricular y, relaciones interpersonales. Al igual que la variable anterior para las mediciones, utilizamos la escala de Likert, donde "N" es Nunca, "CN" es Casi nunca, "AV" es A veces, "CS" es Casi siempre y "S" es, Siempre.

Tabla 1*Operacionalización de la variable Liderazgo compartido*

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: liderazgo compartido en la gestión pedagógica	✓ Gestión de los docentes (enseñanza)	I1, I2	Nominal	Bueno: 74 - 100 Regular: 47 - 73 Deficiente: 20 - 46
	✓ Planificación de la enseñanza, ejecución de la enseñanza	I3, I4 I5, I6		
	✓ Gestión de los estudiantes (aprendizajes)	I7, I8		
	✓ Trabajo en aula (desempeño académico)	I9, I10		
	✓ Resultados de aprendizaje.			
D2: liderazgo compartido en la gestión institucional	✓ Planeamiento estratégico del PEI, PAT, RI;	I11, I12	Casi nunca (2)	
	✓ Clima institucional (identidad, comunicación, relaciones humanas, motivación)	I13, I14 I15	Nunca (1)	
	✓ Relaciones con la comunidad (PPFF, organizaciones sociales).			
D3: liderazgo compartido en la gestión administrativa	✓ Manejo de recursos (humanos, económicos, material)	I16, I17 I18, I19		
	✓ Control y monitoreo	I20		

Tabla 2*Operacionalización de la variable Trabajo colegiado*

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Trabajo en equipo	✓ Interacción entre pares	I1	Nominal	Alto: 55 - 75 Medio: 35 - 54 Bajo: 15 - 34
	✓ colaboración e iniciativa	I2		
	✓ Intercambio de experiencias	I3		
	✓ Elaboración de documentos de gestión	I4		
	✓ Elaboración de proyecto de innovación o innovación pedagógica	I5		
D2: Planificación curricular	✓ Diseño de unidades de aprendizaje	I6	Casi nunca (2) Nunca (1)	
	✓ Contextualización de experiencias de aprendizaje	I7		
	✓ Elaboración de material educativo	I8		
	✓ Reajuste de instrumentos de evaluación	I9		
	✓ Inclusión de saberes comunales	I10		
D3: Relaciones interpersonales	✓ Resolución de conflictos mediante el diálogo	I11		
	✓ Empleo de las normas de convivencia	I12		
	✓ Organización y vigilancia de espacios comunes	I13		
	✓ Ambiente acogedor a la comunidad educativa	I14		
	✓ Atención a consultas de la comunidad educativa	I15		

3.3 Población, muestra y muestreo

En el presente estudio la población estará constituida por los docentes de la provincia de Tarma, región Junín, los que corresponden a las siguientes instituciones un total de 105 docentes, según la tabla 3. Según Arias (2016) La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, constituirá una referencia para la selección de muestras que cumplan un conjunto de criterios predeterminados. Para Carrasco (2016) Es un grupo conformado por sujetos, objetos, proyectos, que forman un universo en un determinado espacio.

Tabla 3

Población de estudio.

Institución Educativa	N° de docentes
I.E. San Ramon	26
I.E. Industrial N° 32	46
I.E. Juan Hildebrando Gonzáles Cangahuala – Tarma – La Unión.	11
I.E. Antenor Rizo Patrón Lequeria – TARMA – CONDORCOCHA.	11
I.E. Juan Velasco Alvarado – TARMA – Maco	11
TOTAL	105

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2018) lo definen como “la muestra es una parte que representa a la población, que tiene las mismas características de ella”. Para Gallegos (2004) es un grupo de individuos, y que es a la vez un subconjunto de la población. “Para que se puedan generalizar a la población los resultados obtenidos en la muestra, ésta ha de ser «representativa» de dicha población”.

Para nuestro estudio la población está constituida por los docentes del nivel secundaria de la provincia de Tarma, región Junín y nuestra muestra asciende a 105 docentes, los que corresponden a las siguientes instituciones, tal como se muestra en la tabla 3.

Tabla N° 4: Muestra de estudio.

Institución Educativa	N° de docentes
I.E. San Ramon	26
I.E. Industrial N° 32	46
I.E. Juan Hildebrando Gonzáles Cangahuala – Tarma – La Unión.	11
I.E. Antenor Rizo Patrón Lequeria – TARMA – CONDORCOCHA.	11
I.E. Juan Velasco Alvarado – TARMA – Maco	11
TOTAL	105

De acuerdo a la naturaleza del estudio se ha empleado el muestreo probabilístico estratificado, empelando para ello la ecuación de poblaciones finitas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Tamayo (2017) la técnica tiene que ver con las acciones que orienta al estudioso en los diferentes períodos del estudio. Para el recojo de la información se realizó a través de una encuesta, siendo el instrumento el cuestionario que se aplicaron a un grupo de individuos, la misma que tiene varios ítems para conseguir los datos que se necesita para las variables de la investigación. (Hernández, 2018)

En nuestro estudio la técnica fue la encuesta, aplicada de manera virtual, a través de un formulario de Google, por otro lado, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, un cuestionario para medir el liderazgo distribuido, y otro cuestionario para medir el trabajo colegiado, dichos instrumentos han pasado por los procedimientos de validez y confiabilidad.

La validez está asociada con el nivel que tiene el instrumento, la que fue aplicado, para verificar que mida lo que es necesario medir. Según Tamayo (2017) La validez se llevará a cabo por juicio de expertos (en nuestro caso fueron tres), los que validarán serán conocedores de temas de investigación, para ello deben tener el grado de Magíster o Doctor, los mismos que pueden ser temáticos o metodólogos. Estas personas analizan la consistencia interna del instrumento, es decir, si se ha elaborado adecuadamente, si al leer se puede comprender, toman en cuenta las características de claridad, pertinencia y relevancia.

Luego de someter al proceso de validez por juicio de expertos a los instrumentos de recolección de datos, se tuvo el siguiente resultado:

Tabla 5

Tabla de Validación de expertos, del cuestionario de liderazgo compartido

Experto	Validación
Mg. Miriam Loyda, Mendoza Amaro	Aceptable
Dr. Pedro Prado Lozano	Aceptable
Mg. David Alcides, Navarro Contreras	Aceptable

Tabla 6

Tabla de Validación de expertos, del cuestionario de trabajo colegiado

Experto	Validación
Mg. Miriam Loyda, Mendoza Amaro	Aceptable
Dr. Pedro Prado Lozano	Aceptable
Mg. David Alcides, Navarro Contreras	Aceptable

Confiabilidad

Según Tamayo (2017) “es aplicar el instrumento a un individuo o grupo de individuos, encontrando resultados similares, las veces que se apliquen y en distintos lugares”. Esta confiabilidad se mide aplicando a un grupo de personas que se denomina grupo piloto, que en este caso será de 10 personas, que es muy parecido al grupo de estudio. A la información se aplicó el estadígrafo Alfa de Cronbach.

Luego de realizar el análisis de Cronbach se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 7

Tabla de Prueba de alfa de Cronbach del liderazgo compartido

N° de elementos	Valor del alfa de Cronbach
10	0,965

De acuerdo al $\alpha = 0,965$ obtenido, se puede concluir que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 8

Tabla de Prueba de alfa de Cronbach del trabajo colegiado

N° de elementos	Valor del alfa de Cronbach
10	0,946

De acuerdo al $\alpha = 0,946$ obtenido, se puede concluir que el instrumento es altamente confiable.

3.5. Procedimientos

Para el proceso de recolección de información de los sujetos muestrales se realizaron las siguientes actividades secuenciales:

En primer lugar, se realizó la búsqueda sistemática de antecedentes de investigación en fuentes internacionales y nacionales, así como teorías que sustentan a las variables de estudio, con la finalidad de estructurar la matriz de operacionalización de variables, elaboración de instrumentos, así como los procesos de validez y confiabilidad de los mismos.

En segundo lugar, se ha solicitado a los directores de las instituciones educativas de Tarma la autorización para aplicar el cuestionario de recolección de datos, el cual se aplicará a los docentes de dichas casas de estudios, indicando que se empleará el Google form como herramienta de encuesta.

Para el proceso de recolección de información se elaboró dos cuestionarios – uno para la variable liderazgo compartido y otro para la variable trabajo colegiado – uno por cada variable de estudio empleando la herramienta formularios de Google que nos permitió elaborar una encuesta digital la cual se ha alcanzado a cada uno de los sujetos muestrales a través de un enlace dirigido a sus números telefónicos o WhatsApp indicando las características y finalidad del presente estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de realizar la recolección de datos en los sujetos muestrales, se procederá a realizar el análisis de datos considerando la siguiente secuencia:

En primer lugar, se elaborará una base de datos empleando el aplicativo Microsoft Excel en el cual se codificará a cada uno de los sujetos muestrales, la valoración de cada uno de los ítems, la valoración parcial de cada dimensión y la

valoración total de variables de estudio, lo cual permite obtener una información preliminar de los instrumentos de recolección de datos.

En segundo lugar, para realizar el análisis descriptivo de los resultados se procederá a trasladar los datos almacenados en la base de datos en Microsoft Excel al programa estadístico SPSS V.25 en el cual a través de las opciones de análisis descriptivos se elaboran tablas y figuras que describan los resultados de los instrumentos de recolección de datos.

En tercer lugar, para el análisis inferencial se empleará también el programa estadístico SPSS V.25 sometiendo a los resultados de los instrumentos de recolección de datos a las pruebas de normalidad de Kolmogorov - Smirnov y análisis de correlación de variables para determinar la validez de las hipótesis de investigación.

Finalmente, se elaborará la discusión, las conclusiones y recomendaciones basadas en los resultados, antecedentes de estudio y marco teórico como aporte del presente estudio

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio respetará los derechos de producción intelectual, realizando las citas bibliográficas que brinda la autoría de cada una de las obras citadas, garantizando la autenticidad de los aportes al presente estudio; asimismo se mantendrá la confidencialidad de cada uno de los sujetos muestrales indicándoles que las opiniones vertidas a través de los cuestionarios de recolección de datos serán empleados exclusivamente para fines de estudios académicos y no serán informados a las autoridades de su centro laboral.

De otro lado, se garantiza que cada una de las conclusiones a las que pueda arribar el presente estudio se sustentan en los soportes teóricos de investigación y estrictamente a los resultados obtenidos por medios válidos y confiables mediante un tratamiento estadístico estandarizado para la investigación científica.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 9

Tabla de resultados de la variable Liderazgo compartido y sus dimensiones.

Categorías	Vx: Liderazgo compartido		D1: liderazgo compartido en la gestión pedagógica		D2: liderazgo compartido en la gestión institucional		D3: liderazgo compartido en la gestión administrativa	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bueno:	35	33.33%	34	32.38%	37	35.24%	35	33.33%
Regular:	36	34.29%	40	38.10%	32	30.48%	32	30.48%
Deficiente:	34	32.38%	31	29.52%	36	34.29%	38	36.19%
TOTAL	105	100%	105	100.00%	105	100.00%	105	100.00%

Al realizar el análisis de la tabla N° 08 en lo referente a la variable Liderazgo compartido y sus dimensiones, de los 105 docentes encuestados, el 33.33% considera que existe un nivel bueno en Liderazgo compartido, mientras que el 34.29% cree que existe un nivel regular y el 32.38% considera que existe un nivel regular. Mientras que en la casilla Liderazgo compartido en la gestión pedagógica. Los resultados muestran que un 32.38% creen que existe un nivel bueno, mientras que el 38.10% considera que existe un nivel regular y que el 29.52% piensa que se encuentra en un nivel deficiente en esta dimensión.

En lo que se refiere a la dimensión Liderazgo compartido en la gestión institucional de los 105 docentes encuestados, el 35.24% creen que existe un nivel bueno, el 30.48% considera que existe un nivel regular, mientras que el 34.29% creen que existe un nivel deficiente. Para finalizar en la dimensión Liderazgo compartido en la gestión administrativa se puede observar que el 33.33% considera que hay un nivel bueno, por otro lado, el 30.48% creen que existe un nivel regular y el 36.19% considera que existe el nivel deficiente en esta dimensión.

De manera general podemos concluir que la mayor proporción considera que existe un nivel regular.

Tabla 10

Tabla de resultados de la variable Trabajo Colegiado y sus dimensiones.

Categorías	VY: Trabajo Colegiado		D1: Trabajo en equipo		D2: Planificación curricular		D3: Relaciones interpersonales	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bueno:	38	36.19%	35	33.33%	38	36.19%	37	35.24%
Regular:	25	23.81%	28	26.67%	22	20.95%	33	31.43%
Deficiente:	42	40.00%	42	40.00%	45	42.86%	35	33.33%
TOTAL	105	100.00%	105	100.00%	105	100.00%	105	100.00%

En el análisis realizado en la tabla 9, podemos observar que el 36.19% consideran que existe un nivel bueno en Trabajo colegiado, por otro lado, el 23.81% cree que existe un nivel regular y el 40.00% considera que existe un nivel deficiente. En la dimensión Trabajo en equipo, el 33.33% considera que existe un nivel bueno, mientras que el 26.67% cree que existe un nivel regular y el 40.00% considera que existe un nivel deficiente.

En lo que se refiere a la dimensión Planificación curricular, el 36.19% considera que existe un buen nivel, mientras que el 20.95% considera que existe un nivel regular, y el 42.86% considera que existe un nivel deficiente. Finalmente, en la dimensión relaciones interpersonales, el 35.24% considera que existe un nivel bueno, y el 31.43% cree que existe un nivel regular, y por último el 33.33% considera que existe un nivel deficiente.

Entonces podemos concluir que una proporción mayor considera que hay un nivel deficiente en la variable Trabajo colegiado.

OG. Determinar el nivel influencia que tiene el liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021.

Tabla 11

Tabla de relación entre el liderazgo compartido y el trabajo colegiado.

		VY: Trabajo Colegiado			Total
		Deficiente 15 - 34	Regular 35 - 54	Bueno 55 - 75	
VX: Liderazgo compartido	Deficiente 20 - 46	31	3	0	34
	Regular 47 - 73	11	20	5	36
	Regular 74 - 100	0	2	33	35
Total		42	25	38	105

En la tabla N° 11 nos presenta una relación entre resultados obtenidos del Liderazgo compartido y el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma.

La misma que podemos ver, de 34 encuestados, 31 indican que es deficiente el liderazgo compartido, así como también el trabajo colegiado, de 36 de los encuestados, 20 dice que existe un nivel regular en el liderazgo compartido como en el trabajo colegiado, cabe indicar que el mayor porcentaje se encuentra en un nivel deficiente en las dos variables. Para terminar de 35 encuestados, 33 indican que existe un nivel bueno en las dos variables.

De estos datos podemos concluir que cuanto mayor es el nivel del liderazgo compartido, mayor será el nivel en el trabajo colegiado, así como de manera inversa, lo cual nos demuestra un nivel de relación directa entre las variables.

OE1: Determinar el nivel influencia que tiene el liderazgo compartido en la gestión pedagógica, en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021.

Tabla 12

Tabla de relación entre liderazgo compartido en la gestión pedagógica y el trabajo colegiado.

		VY: Trabajo Colegiado			Total
		Deficiente 15 - 34	Regular 35 - 54	Bueno 55 - 75	
D1: liderazgo compartido en la gestión pedagógica	Deficiente 10 - 23	27	4	0	31
	Regular 24 - 36	15	19	6	40
	Bueno 37 - 50	0	2	32	34
Total		42	25	38	105

En la tabla 12 nos muestra una relación entre los resultados obtenidos del liderazgo compartido en la gestión pedagógica y el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma.

En esta se puede observar que, de 31 encuestados, 27 indican que existe un nivel deficiente del liderazgo compartido en la gestión pedagógica, así mismo en el trabajo colegiado, por otro lado, de 40 encuestados, 19 dicen que existe un nivel regular del liderazgo compartido en la gestión pedagógica, así como en el trabajo colegiado, por último, de 34 encuestados, 32 indican que existe un nivel bueno del liderazgo compartido en la gestión pedagógica y de igual manera en el trabajo colegiado.

De estos datos podemos concluir que cuanto mayor es el nivel del liderazgo compartido en la gestión pedagógica, mayor es el nivel en el trabajo colegiado, quedando de esta manera demostrado la existencia de una relación directa en estas dos variables.

OE2: Determinar el nivel influencia que tiene el liderazgo compartido en la gestión institucional, en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021.

Tabla 13

Tabla de relación entre liderazgo compartido en la gestión institucional y el trabajo colegiado.

		VY: Trabajo Colegiado			Total
		Deficiente 15 - 34	Regular 35 - 54	Bueno 55 - 75	
D2: liderazgo compartido en la gestión institucional	Deficiente 5 - 11	31	5	0	36
	Regular 12 - 18	11	17	4	32
	Bueno 19 - 25	0	3	34	37
Total		42	25	38	105

En la tabla 13, podemos observar la relación que nos muestran los datos obtenidos en la encuesta, respecto al liderazgo compartido en la gestión institucional con el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma.

Podemos apreciar que, de 36 encuestados, 31 dicen que existe un nivel deficiente del liderazgo compartido en la gestión institucional, así mismo que en el trabajo colegiado, por otro lado, de 32 encuestados, solo 17 de ellos nos dicen que existe un nivel regular del liderazgo compartido en la gestión institucional en el trabajo colegiado. Para terminar, de 37 encuestados, 34 nos dicen que existe un nivel bueno del liderazgo compartido en la gestión institucional como en el trabajo colegiado.

De esta relación podemos concluir que cuanto mayor es el nivel del liderazgo compartido en la gestión institucional, mayor será el nivel del trabajo colegiado de los docentes del área urbano de la provincia de Tarma.

OE3: Determinar el nivel influencia que tiene el liderazgo compartido en la gestión administrativa, en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021.

Tabla 14

Tabla de *relación entre liderazgo compartido en la gestión administrativa y el trabajo colegiado.*

		VY: Trabajo Colegiado			Total
		Deficiente 15 - 34	Regular 35 - 54	Bueno 55 - 75	
D3: liderazgo compartido en la gestión administrativa	Deficiente 5 - 11	32	6	0	38
	Regular 12 - 18	9	16	7	32
	Bueno 19 - 25	1	3	31	35
Total		42	25	38	105

En la tabla 14, podemos apreciar la relación de los datos obtenidos en la encuesta, que existe entre el liderazgo compartido en la gestión administrativa y el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma.

En esta tabla podemos ver que, de 38 encuestados, 32 dicen que existe un nivel deficiente del liderazgo compartido en la gestión administrativa, así como en el trabajo colegiado, y de 32 encuestados, 16 de ellos dicen que existe un nivel regular del liderazgo compartido en la gestión administrativa, así mismo en el trabajo colegiado. Por último, de 35 encuestados, 31 de ellos dice que existe un nivel bueno del liderazgo compartido en la gestión administrativa, así como en el trabajo colegiado.

De estos datos recogidos podemos concluir que, a mayor nivel del liderazgo compartido en la gestión administrativa, mayor será el nivel del trabajo colegiado en los docentes del área urbano de la provincia de Tarma.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Como se sabe dentro de la investigación tenemos muchas pruebas que nos permitan conocer el estudio de normalidad, uno de ellos es la prueba de Kolmogorov – Smirnov que tiene su base en la función empírica que la compara con la función teórica. Cuyos resultados nos proporcionó un p valor, la que mostramos en la siguiente tabla (15)

Tabla 15

Tabla de prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VX: Liderazgo compartido	,097	105	,016	,945	105	,000
VY: Trabajo Colegiado	,149	105	,000	,910	105	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 15 podemos observar que el valor estadístico que se ha obtenido es de 0,097 y el valor de la significancia es de 0,016, para ello realizamos la siguiente comparación:

El p-valor $0.016 < 0.05$

p-valor $0,000 < 0,05$

Entonces, de acuerdo a los resultados se obtienen para Vx: Liderazgo compartido el p-valor de $0.016 < a 0.05$, y el de la Vy: Trabajo colegiado, se obtiene un p-valor de $0,000 < a 0,05$, con lo cual se demuestra que los datos obtenidos en nuestra base de datos no tienen una distribución normal, por lo que le corresponde una prueba no paramétrica para ello utilizaremos para la comprobación de las hipótesis la prueba de correlación de Spearman. Por otro lado, esto nos indica que rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a . Así mismo es necesario indicar que utilizamos la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov porque nuestra muestra es mayor a 50

Comprobación de la Hipótesis General

HG: El liderazgo compartido influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021

Tabla 16

Tabla de Prueba de comprobación de la Hipótesis General.

			VX: Liderazgo compartido	VY: Trabajo Colegiado
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,905**
	VX: Liderazgo compartido	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
		Coeficiente de correlación	,905**	1,000
	VY: Trabajo Colegiado	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

La tabla 16 muestra que el coeficiente de correlación entre las variables Liderazgo compartido y trabajo colegiado es de 0,905, la que nos demuestra una correlación positiva alta, así como el valor de significancia es 0,00 que es menor a 0,05 y por ende es perfecto, por lo cual rechazamos la Ho y aceptamos la Hipótesis general, propuesta en nuestra investigación. Además, podemos observar que una variable contribuye sobre la otra lo que significa una relación positiva y significativa entre liderazgo compartido y trabajo colegiado en los docentes del área urbanos de la provincia de Tarma 2021.

Comprobación de la Hipótesis Específica 1

HE1: El liderazgo compartido en la gestión pedagógica influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021

Tabla 17

Tabla de Prueba de comprobación de la Hipótesis Específica 1

			D1: liderazgo compartido en la gestión pedagógica	VY: Trabajo Colegiado
Rho de Spearman	D1: liderazgo compartido en la gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	VY: Trabajo Colegiado	Coeficiente de correlación	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

La tabla 17 muestra que el coeficiente de correlación entre las variables Liderazgo compartido en la gestión pedagógica y trabajo colegiado es de 0,859, la que nos muestra una correlación positiva alta, y el valor de significancia es 0,00 que es menor a 0,05 y por ende es perfecto, por lo cual rechazamos la Ho y se acepta la Hipótesis específica 1, propuesta en nuestra investigación. Además, podemos observar que una variable contribuye sobre la otra, lo que significa una relación positiva y significativa entre liderazgo compartido en la gestión pedagógica y trabajo colegiado en los docentes del área urbanas de la provincia de Tarma 2021.

Comprobación de la Hipótesis Específica 2

HE2: El liderazgo compartido en la gestión institucional influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021

Tabla 18

Tabla de Prueba de comprobación de la Hipótesis Específica 2

			D2: liderazgo compartido en la gestión institucional	VY: Trabajo Colegiado
Rho de Spearman	D2: liderazgo compartido en la gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,895**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	VY: Trabajo Colegiado	Coeficiente de correlación	,895**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

La tabla 18 muestra que el coeficiente de correlación entre las variables Liderazgo compartido en la gestión institucional y trabajo colegiado es de 0,895, la que nos muestra una correlación positiva alta, y el valor de significancia es 0,00 que es menor a 0,05 y por ende es perfecto, por lo cual rechazamos la Ho y se acepta la Hipótesis específica 2, propuesta en nuestra investigación. Además, podemos observar que una variable contribuye sobre la otra, lo que significa una relación positiva y significativa entre liderazgo compartido en la gestión institucional y trabajo colegiado en los docentes del área urbanas de la provincia de Tarma 2021.

Comprobación de la Hipótesis Específica 3

HE3: El liderazgo compartido en la gestión administrativa influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021.

Tabla 19

Tabla de Prueba de comprobación de la Hipótesis Específica 3

			D3: liderazgo compartido en la gestión administrativa	VY: Trabajo Colegiado
Rho de Spearman	D3: liderazgo compartido en la gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	VY: Trabajo Colegiado	Coefficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

La tabla 19 muestra que el coeficiente de correlación entre las variables Liderazgo compartido en la gestión administrativa y trabajo colegiado es de 0,882, la que nos muestra una correlación positiva alta, y el valor de significancia es 0,00 que es menor a 0,05 y por ende es perfecto, por lo cual rechazamos la H_0 y se acepta la Hipótesis específica 3, propuesta en nuestra investigación. Además, podemos observar que una variable contribuye sobre la otra, lo que significa una relación positiva y significativa entre liderazgo compartido en la gestión administrativa y trabajo colegiado en los docentes del área urbanas de la provincia de Tarma 2021.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se realiza la discusión de la investigación contrastando los resultados obtenidos con los instrumentos de recolección de datos, los antecedentes de investigación y el sustento teórico de las variables de estudio.

Nuestra hipótesis general sostiene que el liderazgo compartido influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021, en efecto se ha logrado demostrar mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman que existe un coeficiente de relación $r = 0.905$ lo que nos indica que existe una relación muy significativa entre las variables de estudio con lo cual se concluye que el liderazgo compartido influye significativamente en el trabajo colegiado en los docentes del área urbana de Tarma.

Los resultados obtenidos se relacionan con lo indicado por Simón M. (2019) que nos dicen que el trabajo en equipo contribuye a la competitividad de una institución, un ambiente de cooperación, equidad y liderazgo compartido es el escenario propicio para un desarrollo de competencias profesionales de los actores de la entidad, este estudio se realizó con 304 estudiantes bajo una metodología cuasi experimental, asimismo una conclusión muy especial es que el trabajo activo de los estudiantes se ha observado que es mejor cuando no hay una evaluación del desempeño del equipo, interpretándose que la mejora del desempeño en una empresa se debe a la identidad del trabajador con ella, independientemente de estar sometido a evaluaciones permanentes.

De otro lado según el aporte teórico de Celis y Sanchez (2012) el liderazgo distribuido resulta de la interacción mutua entre líderes, sus seguidores y aspectos propios de la organización educativa, cambiando la visión de un líder formal o tradicional a una interna y compleja red de líderes seguidores y a las situaciones que promueven las prácticas de liderazgo, en este contexto el aporte del autor tienen relación con los resultados encontrados en la investigación, pues pone en práctica las actividades de liderazgo compartido la cual favorece que los actores educativos se vean involucrados en las responsabilidades inherentes al cargo directivo, en tal sentido se apropian de dichas responsabilidades y reflexionan sobre la necesidad del cumplimiento de las funciones que cada uno de los integrantes de la comunidad educativa deben ejercer.

La hipótesis específica N.º 01 sostiene que el liderazgo compartido en la gestión pedagógica influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021, en efecto lo podemos ver en los resultados obtenidos a través de la prueba de correlación de Rho de Spearman que existe una coeficiente de relación $r = 0.859$ lo que nos indique que existe una relación altamente significativa entre la dimensión Liderazgo compartido en la gestión pedagógica y la variable trabajo colegiado. Con lo cual se concluye que el liderazgo compartido influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano de la UGEL de Tarma.

Por otro lado, estos resultados se relacionan con lo indicado por Aguirre (2020) en su estudio liderazgo compartido y desempeño profesional en los docentes de la institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes – Paita 2017 es un estudio de tipo cuantitativo de nivel correlacional y diseño transversal correlacional, con una muestra de 77 docentes empleando como instrumento el cuestionario para medir sus variables de estudio, concluye que el liderazgo compartido es mediano (50,65%), en términos generales obtuvo una coeficiente rho = 0,445 que permite concluir que el estilo del liderazgo compartido del director influye de manera regular en el desempeño profesional de los docentes de la institución de aplicación. Bajo esta premisa, el aporte del autor tienen relación con los resultados encontrados en la investigación, pues pone en evidencia que el liderazgo compartido favorece un mejor desempeño de los actores educativos, de otro lado les permite involucrarlos en las responsabilidades inherentes a su trabajo, en tal sentido se apropian de las responsabilidades y reflexionan sobre la necesidad del cumplimiento de las funciones como integrante de la comunidad educativa en especial en la mejora de los aprendizajes y el éxito de los estudiantes.

En esta misma línea, Serrano (2018) nos dice respecto a la dimensión Liderazgo compartido en la gestión Pedagógica, como la redistribución de funciones entre los docentes, entendida como delegación de funciones, así mismo nos dice que el trabajo se debe dar de manera colaborativa, en la planificación, diversificación, ejecución y evaluación del currículo, de tal manera que los docentes aprendan a trabajar juntos, asumiendo propósitos compartidos en el ámbito pedagógico. Así mismo Abad, (2018) reafirma y precisa que el desempeño del docente es importante para el éxito de una institución. Por lo que la aplicación de

un liderazgo compartido fomenta el desarrollo profesional de los docentes. Lo mismo indica Longo (2008) afirmando que la distribución de las responsabilidades y tareas propias de un líder, optimizando de esta manera el tiempo y garantizando la ejecución de las actividades que se programen. En este contexto el aporte de los diversos autores tienen relación con los resultados encontrados en la investigación, ya que pone en práctica las actividades de liderazgo compartido, favoreciendo a todos los actores educativos involucrándolos en diversas responsabilidades respecto a la gestión pedagógica, en tal sentido reafirman sus responsabilidades y reflexionan sobre la necesidad del mejoramiento de las funciones que tienen cada uno de los integrantes de la comunidad educativa en un punto vital e importante como es la gestión pedagógica.

La hipótesis específica N° 02 sostiene que el liderazgo compartido en la gestión institucional influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021, en efecto los cálculos encontrados a través de la prueba de correlación de Spearman nos muestra un coeficiente de correlación de 0,895 lo que nos indica que existe una alta correlación positiva y una significancia de 0,000, lo que demuestra una relación altamente significativa entre la dimensión Liderazgo compartido en la gestión institucional y el trabajo colegiado. Con lo que nos permite concluir que el liderazgo compartido influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano de la UGEL de Tarma.

De otro lado estos resultados se relacionan con lo dicho por Briosso & Tarazona (2016) en su estudio liderazgo compartido para mejorar la administración de una institución educativa, estudio de tipo cualitativo con un diseño de estudio de casos, empleando una guía de observación y la entrevista como instrumentos de recolección de datos a una muestra a los 30 docentes de la institución de estudio el cual concluye que la institución educativa se vería afectada por un inadecuado proceso de dirección al planificar, organizar, dirigir, controlar, decidir no solo recursos materiales sino también humanos, percibiendo un deficiente nivel de planificación y manejo de recursos, asimismo se evidencia el rol del director, ya que de no estar comprometido con la institución provoca el malestar de la comunidad docente.

Así mismo, Serrano (2018) define a la dimensión liderazgo compartido en la gestión institucional como las condiciones, oportunidades y experiencias compartidas en las que se planifican las tareas institucionales, promoviendo la colaboración y aprendizaje mutuo, además se valora las potencialidades de los trabajadores al brindarle la oportunidad de compartir roles. Dentro de las instituciones se supone brindar las oportunidades a los agentes educativos en el desarrollo de las políticas y actividades de gestión institucional previstas en los documentos de gestión, en ese contexto se consideran los siguientes indicadores: planeamiento estratégico del PEI, PAT, RI; clima institucional (identidad, comunicación, relaciones humanas, motivación); relaciones con la comunidad (PPFF, organizaciones sociales). Por otro lado, Abad (2018) nos dice que esta dimensión tiene relación con la forma de organizar las Instituciones, así mismo afirma la importancia de la gestión institucional para optimizar las habilidades y capacidades de todos los miembros de la comunidad educativa. En este contexto, el aporte que nos brindan los autores tiene relación con los resultados encontrados en la investigación, pues pone en práctica las actividades de liderazgo compartido en esta dimensión, la que favorece a toda la comunidad educativa, involucrándolos en las responsabilidades a la gestión institucional, en tal sentido se compromete en las diversas responsabilidades en el cumplimiento de las funciones que cada uno de los integrantes de la comunidad educativa deben ejercer.

La hipótesis específica N° 03 sostiene que el liderazgo compartido en la gestión administrativa influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021, observando los resultados de la prueba de correlación de Spearman nos muestra un coeficiente de correlación de 0,882 que nos indica que se trata de una alta correlación positiva, por otro lado, nos da una significancia de 0,000 la que es menor a 0,05, indicándonos que se trata de una relación positiva y significativa entre la dimensión liderazgo compartido en la gestión de la administración y el trabajo colegiado en los docentes del área urbano de la UGEL de Tarma.

Así mismo, estos resultados se relacionan con lo afirmado por Huffman (2017) en su estudio "the implementation of a principal mentoring program and the corresponding impact on leadership practice" Su objetivo era determinar las percepciones sobre el impacto de la tutoría en el desarrollo de directores novatos

en el distrito escolar ubicado en un área metropolitana de Condado de Lakewood de EEUU. La metodología empleada es un investigación-acción, un diseño cualitativo centrado en el desarrollo y la implementación de la tutoría a directivos novatos. El estudio incluyó las siguientes técnicas: una sesión de enfoque para indagar la apreciación que tienen de los mentores principales, una encuesta y entrevistas semiestructuradas cara a cara con 23 directores. La autora concluye que la tutoría a los directores es muy prometedora, gracias a esta investigación le permite implementar este programa a fin de mejorar el trabajo de directores experimentados frente a los nuevos directores, produciendo un nivel de confianza, lo que prevé el éxito del programa. El aporte de esta investigación se puede incorporar a nuestra realidad esencialmente en el mejoramiento de las competencias sociales y sobre todo en el liderazgo directivo, pues, de ellos depende la buena administración de toda la institución, esto quiere decir, en una administración holística.

De otro lado Serrano (2018) indica que es la capacidad del directivo para comprometer a toda la comunidad educativa en las distintas funciones y actividades relacionadas con la conducción de los procesos administrativos (planificación, organización, ejecución, control) y el manejo de recursos administrativos (humanos, materiales y económicos), de tal manera que se garantice un servicio educativo sostenido, regulado y de acuerdo a normas y propósitos enunciados a nivel institucional. También debe comprometer a todos los docentes y trabajadores mantener un clima institucional favorable en la institución educativa. Así mismo, Abad (2018) dice que es la instancia mediadora entre lo institucional y lo individual a fin de alcanzar las metas institucionales. Es más, dice que todo lo que dispone la institución, ya sea material o inmaterial, se presta para el beneficio del proceso de enseñanza aprendizaje, de la misma manera, afirma respecto a la gestión administrativa (Vexler, 2011). En este contexto el aporte de estos autores tiene relación con los resultados encontrados en la investigación, pues pone en práctica las actividades de liderazgo compartido, la cual favorece que los actores educativos se vean involucrados en las responsabilidades inherentes a la administración, participando y reflexionan sobre el cumplimiento de las funciones asignadas a cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Se ha logrado determinar que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo compartido y el trabajo colegiado de los docentes del área urbana del distrito de tarma 2021, en efecto se ha obtenido una coeficiente rho de Sperman de 0.905 entre las variables de estudio lo que indica una relación alta y positiva concluyendo que el liderazgo compartido influye significativamente en el trabajo colegiado.
- Segunda: Se ha logrado determinar que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo compartido en la gestión pedagógica y el trabajo colegiado de los docentes del área urbana del distrito de tarma 2021, en efecto se ha obtenido una coeficiente rho de Sperman de 0.859 entre las variables de estudio lo que indica una relación alta y positiva concluyendo que la gestión pedagógica influye significativamente en el trabajo colegiado.
- Tercera: Se ha logrado determinar que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo compartido en la gestión institucional y el trabajo colegiado de los docentes del área urbana del distrito de tarma 2021, en efecto se ha obtenido una coeficiente rho de Sperman de 0.895 entre las variables de estudio lo que indica una relación alta y positiva concluyendo que la gestión institucional influye significativamente en el trabajo colegiado.
- Cuarta: Se ha logrado determinar que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo compartido en la gestión administrativa y el trabajo colegiado de los docentes del área urbana del distrito de tarma 2021, en efecto se ha obtenido una coeficiente rho de Sperman de 0.882 entre las variables de estudio lo que indica una relación alta y positiva concluyendo que la gestión administrativa influye significativamente en el trabajo colegiado.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Recomendar al director de la UGEL de Tarma, promover en todas las instituciones educativas en su ámbito de acción la implementación del Liderazgo compartido como una herramienta para buscar el éxito y el bienestar de cada uno de las instituciones educativas a su cargo, pues de continuar con el mismo tipo de liderazgo se prevea el descontento de la comunidad educativa, y por ende los resultados negativos se verán reflejados en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.
- Segunda: Recomendar al director de gestión pedagógica de la UGEL de Tarma que se ejecuten programas para afianzar el liderazgo compartido en todas las instituciones educativas con la finalidad de afianzar las competencias de los directivos y docentes en cuanto a la mejora de la gestión pedagógica y por otro lado debe hacer un seguimiento a los espacios donde se desarrolla el trabajo colegiado de los docentes. Pues es en este espacio donde se generan las mejoras en las diversas herramientas para el mejor desempeño de los docentes y que además benefician a nuestros estudiantes.
- Tercera: Recomendar a los directivos de todas las instituciones educativas de Tarma a ejercer un liderazgo compartido, pues esta beneficia de manera ostensible en el bienestar de sus instituciones educativas, por otro lado se debe de implementar las capacitaciones de los docentes a fin de que conozcan los beneficios del liderazgo compartido, para luego realizar un seguimiento a los espacios planificados para el trabajo colegiado de los docentes, ya que el éxito y el bienestar de la institución educativa depende del liderazgo la plana directiva y que esto repercutirá indirectamente en los estudiantes.
- Cuarta: Recomendar a todos los docentes de las instituciones educativas del ámbito de la UGEL de Tarma a ejercer el liderazgo compartido, pues esta beneficiara su desarrollo profesional, permitiéndole ser parte primordial en la innovación y creatividad al momento de desarrollar su trabajo en el aula, pues de él depende el éxito y el bienestar de los educandos y por tanto el bienestar propio.

REFERENCIAS

- Acevedo Saavedra, M. M. (2020). Reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica en los docentes de una institución educativa pública, año 2020.
- Aguirre Cabrera, J. P. (2020). Liderazgo compartido y desempeño profesional en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes, Paita-Piura, 2017.
- Ahumada, L., González, Á., Pino-Yancovic, M., & Maureira, O. (2017). Liderazgo distribuido en establecimientos educacionales: Recurso clave para el mejoramiento escolar. https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/12/IT7_LA_L2_12-12.pdf
- Antúñez, S. (2000). Claves para la organización de centros escolares, hacia una gestión participativa y autónoma. Barcelona. 5ta. Edición: Horosi
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Arista Gonzales, M. I. (2018). Trabajo colegiado como estrategia de gestión educativa para la eficiente aplicación de los procesos didácticos para la resolución de problemas matemáticos.
- Bolívar, A. (2019). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. Madrid: La Muralla.
- Brioso Melgarejo, P. P., & Tarazona Avendaño, N. (2019). El liderazgo compartido como estrategia para la mejora de la administración en la Institución Educativa N° 86034 "San Martín de Porres" de Marian-Independencia-Huaraz, año 2015-2016.
- Callalli Palomino, Z. (2018). Liderazgo distribuido en Instituciones Educativas de la Red 7, distrito de Independencia - 2018. Universidad César Vallejo.

- Carrasco, S. (2016). Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de Investigación. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Carrillo, F. R., & Barraza, L. B. (2015). Uso de estrategias de enseñanza para mejorar el promedio en el bachillerato: una perspectiva desde el trabajo colegiado. *ReDIE-CECyTE*, 12, 1-89.
- Castillo Armijo, P., Puigdemívol Agudé, I., & Antúnez Marcos, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 41-59.
- Ahumada, L., González, Á., Pino-Yancovic, M. and Maureira, O. (2017). *Liderazgo distribuido en establecimientos educacionales: Recurso clave para el mejoramiento escolar*. https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/12/IT7_LA_L2_12-12.pdf
- Baena Paz, G. (2017). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Serie integral por competencias (Libro Online)* (Tercera ed). Editorial Patria. <https://www.proquest.com/docview/2148604640/145B920074BA47BFPQ/1/thumbail>
- Celis, S. and Sánchez, J. (2012). El Liderazgo distribuido en docentes de una institución educativa escolar particular. *Pontificia Universidad Católica Del Perú*, 113. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5092>
- Hernández, M. (2018). *Metodología De La Investigación : Las Rutas Cuantitativa ,* (S. A. de C. . McCRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES (ed.); 1ra Edicio). https://www.academia.edu/43711980/METODOLOGÍA_DE_LA_INVESTIGACIÓN_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA
- Huffman, P. (2017). The Implementation of A Principal Mentoring Program and the Corresponding Impact on Leadership Practice. *Dissertations, Theses, and Masters Projects*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25774/w4-tk1f-vk28>
- Rangel, Y. M. (2017). Enfoque Complejo del Liderazgo Compartido en el Gerente

- Educativo. (Proyecto en ejecución). *Revista Cientific*, 2(5).
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.5.16.304-320>
- Celis, S., & Sánchez, J. (2012). El Liderazgo distribuido en docentes de una institución educativa escolar particular. Pontificia Universidad Católica Del Perú, 113. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5092>
- Cervantes, M. & Castillo D. (2009). El Trabajo Colegiado como estrategia de gestión educativa para la toma de decisiones. Una intervención en la Gestión Escolar. (Tesis posgrado). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Tlaquepaque, Jalisco, México
- Esquivel, N. A., Gómez, Z. M., & Luna, K. A. M. (2019). EL LIDERAZGO COMPARTIDO Y EDUCACIONAL, UNA ESTRATEGIA PARA LOGRAR OBJETIVOS EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. ANFEI Digital, (11).
- Fierro Evans, Maria C. (1999) "La gestión en la escuela primaria" México, SEP, 1999.
- Galindo Quispe, A. I., López Ruiz, C. del P., & Flores Flores, R. A. (2021). Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: Red 4-Ugel 01, 2017. IGOBERNANZA, 4(14), 139–171. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.118>
- Gallegos, J. (2004) Metodología de la investigación científica. Editorial Trillas. México DF.
- García-Martínez, I., Higuera-Rodríguez, L., & Martínez-Valdivia, E. (2018). Hacia la implantación de comunidades profesionales de aprendizaje mediante un liderazgo distribuido. Una revisión sistemática. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 16(2), 117-132.
- Hernández -Sampieri et al. (2018). Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa,
https://www.academia.edu/43711980/METODOLOGÍA_DE_LA_INVESTIGACIÓN_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA

- Huffman, P. (2017). The Implementation of A Principal Mentoring Program and the Corresponding Impact on Leadership Practice. Dissertations, Theses, and Masters Projects. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25774/w4-tk1f-vk28>
- Lacroix, I. (2018). Pratique de gouvernance éducative multijoueur et leadership partagé : la direction, les parents et les membres de la communauté. *Éducation et Francophonie*, 46(1), 67–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1047136>adresse copiée une erreur s'est produite
- León, C. F. (2018). El trabajo colegiado, una experiencia que comparte inquietudes, metas y logros. Obtenido de http://memoria.cch.unam.mx/tmp/pdfarticulo/41/CARLOTA_FRANCISCA_NAVARRO_LEON_0913_1380678338.pdf.
- Longo, F. (2008). Liderazgo Distribuido, un elemento crítico para promover la innovación. *Revista científica Capital Humano*. Universidad Ramón Llull. Barcelona – España.
- Mendez, V. & Vidal, R. (2021) Trabajo colegiado como estrategia para mejorar el logro de aprendizaje en el área de matemática. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.
- Moreno, L. (2012). El Trabajo colegiado y la formación centrada en la escuela. Una oportunidad de formación para los docentes de educación primaria. Universidad Pedagógica Nacional. México.
- Palpa Oscanoa, L. M. (2018). El trabajo colegiado, una alternativa para fortalecer el desempeño docente e incrementar el nivel de logro satisfactorio, en matemática del 4to grado de educación primaria de la IE N° 1190 “Felipe Huamán Poma de Ayala” Chosica–Lurigancho.
- Pearce, C.L. y Conger, J.A. (2003). *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Perez, G. A. E. (2017). Liderazgo y conocimiento compartido en contextos interorganizacionales. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 25(1), 151-160.

- Pilco Cutipa, D. (2018). Trabajo colegiado para el empoderamiento de las secuencias de enseñanza en matemática.
- Pita Fernández S, López de Ullibarri Galparsoro I. (2002) Apuntes de investigación científica. Investigación cuantitativa y cualitativa. La Coruña – España.
- Rangel, Y. M. (2017). Enfoque Complejo del Liderazgo Compartido en el Gerente Educativo. (Proyecto en ejecución). Revista Cientific, 2(5).
- Relat, J. M. (2010). Introducción a la investigación básica. Centro de investigacion biometrica, 221.
- Reyes, A. G., & Samaniego, Á. H. F. (2021). Investigación en el aula: un trabajo colegiado. Latin-American Journal of Physics Education, 15(1), 16.
- Saavedra, A. (2020). El uso de estrategias docentes para generar conocimientos en estudiantes de educación superior. Revista Científica Omnia. Universidad del Zulia –Venezuela.
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. Lima – Perú.
- Secretaría Publica de Mexico (2015). El mejoramiento de la gestión institucional en las escuelas de educación básica. DF México.
- Serrano, M. Á. (2018). Práctica de liderazgo compartido para la mejora escolar. Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa, 1-15.
- Simon M., B. (2019). The role of teamwork competencies, justice perceptions and team leadership on team performance in a multicultural society [Universidad Complutense de Madrid]. H
- Tamayo, J. (2017) Metodología de la investigación científica. Editorial minerva. Bogota – Colombia.
- Vargas Valenzuela, G. M. (2018). Trabajo colegiado para incrementar el nivel de aprendizaje en los estudiantes en el área de comunicación–IE N° 89004.

Vega Raymondi, V. L., & Villanueva Vega, L. K. Liderazgo compartido en la toma de decisiones en la empresa corporativa

Vidal Román de Guanilo, R. A., & Méndez Rodríguez, I. A. (2021). El trabajo colegiado docente y su influencia en el logro de aprendizajes en estudiantes de secundaria, La Libertad-2019

Villugas Izquierdo, V. (2018). Trabajo colegiado para mejorar los logros de aprendizajes en el área de matemática en la Institución Educativa Pública Nro 30788 Ataquero.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Influencia del liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes del área urbana del distrito de Tarma, Junín 2021							
AUTOR: Marcos Ricsi, José Antonio							
<p>Problema general: ¿Qué influencia tiene el liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Qué influencia tiene el liderazgo compartido en la gestión pedagógica en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021?</p> <p>PE2: ¿Qué influencia tiene el liderazgo compartido en la gestión institucional en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021?</p> <p>PE3: ¿Qué influencia tiene el liderazgo compartido en la gestión administrativa en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel influencia que tiene el liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar el nivel influencia que tiene el liderazgo compartido en la gestión pedagógica, en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021,</p> <p>OE2: Determinar el nivel influencia que tiene el liderazgo compartido en la gestión institucional, en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021</p> <p>OE3: Determinar el nivel influencia que tiene el liderazgo compartido en la gestión administrativa, en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021.</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo compartido influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: El liderazgo compartido en la gestión pedagógica influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021</p> <p>HE2: El liderazgo compartido en la gestión institucional influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021,</p> <p>HE3: El liderazgo compartido en la gestión administrativa influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes del área urbano del distrito de Tarma, Junín 2021,</p>	VARIABLES				
			Variable 1: Liderazgo compartido				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			D1: liderazgo compartido en la gestión pedagógica	Gestión de los docentes (enseñanza) Planificación de la enseñanza, ejecución de la enseñanza Gestión de los estudiantes (aprendizajes) Trabajo en aula (desempeño académico) Resultados de aprendizaje.	I1, I2 I3, I4 I5, I6 I7, I8 I9, I10	Nominal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno: 74 – 100 Regular: 47 – 73 Deficiente 20 - 46
			D2: liderazgo compartido en la gestión institucional	Planeamiento estratégico del PEI, PAT, RI; Clima institucional (identidad, comunicación, relaciones humanas, motivación) Relaciones con la comunidad (PPFF, organizaciones sociales).	I11, I12 I13, I14 I15		
D3: liderazgo compartido en la gestión administrativa	Manejo de recursos (humanos, económicos, material) Control y monitoreo	I16, I17 I18, 19 I20					
Variable 2: Trabajo Colegiado							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
D1: Trabajo en equipo	Interacción entre pares colaboración e iniciativa intercambio de experiencias	I1, I2 I3, I4 I5	Nominal	Alto: 55 - 75			

			<p>D2: Planificación curricular</p>	<p>Elaboración de documentos de gestión Elaboración de proyecto de innovación o innovación pedagógica</p> <p>Diseño de unidades de aprendizaje Contextualización de experiencias de aprendizaje Elaboración de material educativo Reajuste de instrumentos de evaluación Inclusión de saberes comunales</p>	<p>16, 17 18, 19 110</p>	<p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	<p>Medio: 35 - 54 Bajo: 15 - 34</p>
			<p>D3: Relaciones interpersonales</p>	<p>Resolución de conflictos mediante el diálogo Empleo de las normas de convivencia Organización y vigilancia de espacios comunes Ambiente acogedor a la comunidad educativa Atención a consultas de la comunidad educativa</p>	<p>111, 112 113, 114 115</p>		

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Descriptivo, correlacional causal</p> <p>Nivel: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: 1663</p> <p>Muestra:323</p> <p>Muestreo: censal</p>	<p>Variable 1: Liderazgo compartido</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Trabajo colegiado</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Se analizará los resultados en tablas de frecuencias, figuras estadísticas y medidas de tendencia central. Se presentará en tablas y figuras</p> <p>Inferencial: La estadística inferencial en la comprobación de las hipótesis tanto general como específicas, se usará la prueba de regresión lineal.</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de liderazgo compartido

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: liderazgo compartido en la gestión pedagógica	✓ Gestión de los docentes (enseñanza)	I1, I2		
	✓ Planificación de la enseñanza, ejecución de la enseñanza	I3, I4 I5, I6	Nominal	Bueno: 74 - 100 Regular: 47 - 73
	✓ Gestión de los estudiantes (aprendizajes)	I7, I8	Siempre (5)	Deficiente: 20 - 46
	✓ Trabajo en aula (desempeño académico)	I9, I10	Casi siempre (4)	
	✓ Resultados de aprendizaje.		A veces (3)	
D2: liderazgo compartido en la gestión institucional	✓ Planeamiento estratégico del PEI, PAT, RI;	I11, I12	Casi nunca (2)	
	✓ Clima institucional (identidad, comunicación, relaciones humanas, motivación)	I13, I14 I15	Nunca (1)	
	✓ Relaciones con la comunidad (PPFF, organizaciones sociales).			
D3: liderazgo compartido en la gestión administrativa	✓ Manejo de recursos (humanos, económicos, material)	I16, I17 I18, I19		
	✓ Control y monitoreo	I20		

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del trabajo colegiado

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Trabajo en equipo	✓ Interacción entre pares	I1, I2	Nominal	Alto: 55 - 75 Medio: 35 - 54 Bajo: 15 - 34
	✓ colaboración e iniciativa	I3, I4		
	✓ Intercambio de experiencias	I5		
	✓ Elaboración de documentos de gestión			
	✓ Elaboración de proyecto de innovación o innovación pedagógica			
D2: Planificación curricular	✓ Diseño de unidades de aprendizaje	I6, I7	Casi nunca (2)	
	✓ Contextualización de experiencias de aprendizaje	I8, I9 I10	Nunca (1)	
	✓ Elaboración de material educativo			
	✓ Reajuste de instrumentos de evaluación			
	✓ Inclusión de saberes comunales			
D3: Relaciones interpersonales	✓ Resolución de conflictos mediante el diálogo	I11, I12		
	✓ Empleo de las normas de convivencia	I13, I14		
	✓ Organización y vigilancia de espacios comunes	I15		
	✓ Ambiente acogedor a la comunidad educativa			
	✓ Atención a consultas de la comunidad educativa			

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario de Liderazgo compartido

Apreciado docente:

A continuación, se te presenta un cuestionario que tiene por finalidad determinar las características de liderazgo compartido que se presentan en las instituciones educativas de la provincia de Tarma. Responde con total libertad a cada una de las preguntas, los resultados forman parte de un estudio de investigación que permitirá arribar a conclusiones que permita mejorar el servicio educativo brindado a la comunidad.

Gracias por tu participación.

Tabla de equivalencias:

S: Siempre.

CS: Casi siempre

AV: A veces

CN: Casi nunca

N: Nunca

	Dimensiones					
	Dimensión 1: Liderazgo compartido en la gestión pedagógica	S	CS	AV	CN	N
1	El directivo delega responsabilidades para explicar el proceso de planificación curricular.					
2	El directivo conforma equipos de trabajo para dar monitoreo y seguimiento a la planificación curricular.					
3	El directivo delega responsabilidades a docentes fortaleza para el apoyo en la orientación de la planificación curricular.					
4	El directivo fomenta espacios de interaprendizajes donde los docentes compartan sus experiencias en el aula.					
5	El directivo propone estrategias de trabajo colaborativo entre docentes.					
6	El directivo promueve la selección y uso de materiales educativos entregados por el MINEDU en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
7	El directivo realiza de manera colegiada el análisis y sistematización de resultados del avance de los aprendizajes de los estudiantes.					
8	El directivo comunica oportunamente los logros y dificultades recogidos en el monitoreo y acompañamiento al docente en aula					
9	El directivo elabora conjuntamente con los docentes el instrumento de monitoreo y seguimiento.					
10	El directivo en equipo de trabajo reflexiona con los docentes sobre los niveles de logro alcanzado por los estudiantes					
	Dimensión 2: Liderazgo compartido en la gestión institucional	S	CS	AV	CN	N
11	El directivo revisa y evalúa con los docentes los documentos de gestión del PEI, PAT y RI de un año anterior para su reformulación.					
12	El directivo fomenta el trabajo colaborativo en la elaboración de los instrumentos de gestión.					

13	El directivo evalúa de manera colegiada los logros y dificultades de la gestión escolar.					
14	El directivo promueve las relaciones horizontales con todos los integrantes de la comunidad educativa.					
15	El directivo promueve la comunicación e información oportuna a los padres de familia sobre los avances de aprendizaje de sus menores hijos.					
	Dimensión 3: Liderazgo compartido en la gestión administrativa	S	CS	AV	CN	N
16	El directivo hace uso adecuado de los recursos entregados por la instancia superior, para el buen funcionamiento de la Institución.					
17	El directivo realiza reuniones con el CONEI con la finalidad de establecer las necesidades de la institución.					
18	El directivo realiza reuniones de coordinación para atender necesidades que requiere la buena marcha de la institución.					
19	El directivo busca y establece alianzas estratégicas con autoridades locales para la mejora de la gestión administrativa.					
20	El directivo fomenta el cumplimiento de funciones de las comisiones de trabajo implementadas en la Institución educativa.					

Muchas gracias

Cuestionario de Trabajo Colegiado

Apreciado docente:

A continuación, se te presenta un cuestionario que tiene por finalidad determinar las características del trabajo colegiado que se presentan en las instituciones educativas de la provincia de Tarma. Responde con total libertad a cada una de las preguntas, los resultados forman parte de un estudio de investigación que permitirá arribar a conclusiones que permita mejorar el servicio educativo brindado a la comunidad.

Gracias por tu participación.

Tabla de equivalencias:

S: Siempre.

CS: Casi siempre

AV: A veces

CN: Casi nunca

N: Nunca

	Dimensiones					
	Dimensión 1: Trabajo en equipo	S	CS	AV	CN	N
1	Los docentes nos reunimos frecuentemente en la hora colegiada donde todos participamos activamente					
2	Los docentes nos reunimos frecuentemente y nos caracterizamos por ser colaboradores y tomar la iniciativa					
3	Los docentes nos reunimos de manera colegiada para analizar y construir los documentos de gestión de la institución.					
4	Los docentes nos reunimos en equipo para contextualizar las experiencias de aprendizaje para los estudiantes.					
5	Los docentes nos reunimos con la finalidad de plantear estrategias innovadoras para la atención a los estudiantes.					
	Dimensión 2: Planificación curricular	S	CS	AV	CN	N
6	Los docentes planificamos nuestras experiencias de aprendizaje de manera colegiada.					
7	Los docentes elaboramos instrumentos de recojo de información, fichas de trabajo de manera colegiada.					
8	Los docentes de manera colegiada seleccionamos recurso o materiales para el desarrollo de nuestras sesiones de aprendizaje.					
9	Los docentes de manera colegiada evaluamos el progreso de los aprendizajes de nuestros estudiantes.					
10	Los docentes de manera colegiada fomentamos la participación de los estudiantes en las actividades propuestas en el calendario comunal.					
	Dimensión 3: Relaciones interpersonales	S	CS	AV	CN	N
11	Los docentes vigilamos el cumplimiento de las normas de convivencia establecidas en la institución educativa.					
12	Los docentes promovemos espacios de dialogo y reflexión para la mejora de la convivencia escolar.					

13	Los docentes tenemos conocimientos de los protocolos para el tratamiento de conflictos entre estudiantes.					
14	Los docentes practicamos habilidades sociales en la interacción con nuestros estudiantes y colegas.					
15	Los docentes de manera colegiada buscamos estrategias de mejora en las relaciones interpersonales.					

Muchas gracias

Anexo 5: Validación de instrumentos

 **ESCUELA DE POSTGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO COMPARTIDO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es coherente, pertinente y suficiente.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pedro Prado Lozano DNI: 21535126

Especialidad del validador: *Doctor en Educación*

Lima, 20 de octubre de 2021.

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

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



PEDRO PRADO LOZANO
Firma del Experto Informante

 **ESCUELA DE POSTGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es coherente, pertinente y suficiente.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pedro Prado Lozano DNI: 21535126

Especialidad del validador: *Doctor en educación*

Lima, 20 de octubre de 2021.

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

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



PEDRO PRADO LOZANO
Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PRADO LOZANO, PEDRO DNI 21535126	INGENIERO MECANICO ELECTRICISTA Fecha de diploma: 13/12/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
PRADO LOZANO, PEDRO DNI 21535126	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/10/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
PRADO LOZANO, PEDRO DNI 21535126	BACHILLER EN INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA Fecha de diploma: 14/11/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
PRADO LOZANO, PEDRO DNI 21535126	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/10/2014 Fecha egreso: 22/10/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
PRADO LOZANO, PEDRO DNI 21535126	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL INVESTIGACION DIDACTICA Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 22/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELASQUEZ PERU
PRADO LOZANO, PEDRO DNI 21535126	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
PRADO LOZANO, PEDRO DNI 21535126	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD EN MATEMATICA Fecha de diploma: 27/01/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
PRADO LOZANO, PEDRO DNI 21535126	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 13/03/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO COMPARTIDO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es coherente, pertinente y suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador: David Contreras Navarro DNI: 41973217

Especialidad del Validador: Magister en educación

Lima, 20 de octubre de 2021

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

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

David Contreras Navarro
Firma del Experto Informante

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es coherente, pertinente y suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador: **David Contreras Navarro** DNI: 41973217

Especialidad del Validador: Magister en educación

Lima, 20 de octubre de 2021

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

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


David Contreras Navarro
Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CONTRERAS NAVARRO, DAVID ALCIDES DNI 41973217	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 04/08/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
CONTRERAS NAVARRO, DAVID ALCIDES DNI 41973217	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 15/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO COMPARTIDO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es coherente, pertinente y suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Miriam Loyda Mendoza Amaro** DNI: 21116404

Especialidad del Validador: Magister en educación

Lima, 20 de octubre de 2021

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

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


Miriam Loyda Mendoza Amaro
Firma del Experto Informante

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento es coherente, pertinente y suficiente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Miriam Loyda Mendoza Amaro** DNI: 21116404

Especialidad del Validador: **Magister en educación**

Lima, 20 de octubre de 2021

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

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



Miriam Loyda Mendoza Amaro
Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MENDOZA AMARO, MIRIAM LOYDA DNI 21116404	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD EN HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 17/05/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MENDOZA AMARO, MIRIAM LOYDA DNI 21116404	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/06/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MENDOZA AMARO, MIRIAM LOYDA DNI 21116404	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 17/05/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MENDOZA AMARO, MIRIAM LOYDA DNI 21116404	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 03/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/04/2018 Fecha egreso: 28/11/2018	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
MENDOZA AMARO, MIRIAM LOYDA DNI 21116404	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/10/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 6: Análisis de confiabilidad de Cronbach

Cuestionario de Liderazgo compartido																					
N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	T
E1	1	3	5	1	1	1	1	1	1	11	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
E2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	2	35
E3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	28
E4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	33
E5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	90
E6	1	4	5	5	4	1	5	5	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	3	65
E7	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	70
E8	1	4	2	1	4	2	4	2	4	1	4	2	4	4	1	4	2	4	2	4	56
E9	2	3	4	3	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	69
E10	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	85
	0.84	1.11	2.22	2.04	1.79	2.722	2.22	2	2.62	9.21	2.99	1.73	1.07	2.54	3.29	2.54	1.43	1.07	1.29	1.07	459.83
K=	15	calculando el alfa de crombach																			
S2(i)	45.8	a = 0.965																			
S2(t)	460																				

Cuestionario de Trabajo Colegiada

N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	T
E1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
E2	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	67
E3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	67
E4	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
E5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	66
E6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	66
E7	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	52
E8	3	4	2	4	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	46
E9	2	3	4	3	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	51
E10	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	61
	0.99	0.9	1.51	0.9	0.5	2.267	0.89	1.07	1.11	1.66	0.54	0.71	0.77	0.93	0.77	132.27

K= 15 calculando el alfa de crombach

S2(i) 15.5 a = 0.946

S2(t) 132

Anexo 7: Autorización para aplicar los instrumentos de recolección de datos



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E "SAN RAMON"	
Nombre del Titular o Representante legal: Sub Directora	
Nombres y Apellidos Mag. Miriam Loyda Mendoza Amaro	DNI: 21116404

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Influencia del liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes del área urbana del distrito de Tarma, Junín 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos José Antonio Marcos Ricsi	DNI: 21069264

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

Lugar y Fecha: 8 de noviembre del 2021

Firma: 
Mag. Miriam L. Mendoza Amaro
SUB DIRECTORA
Mag. Miriam Loyda Mendoza Amaro
Sub Directora de la I.E.I. SAN RAMOS – TARMA

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E "Industrial N° 32"	
Nombre del Titular o Representante legal: Director	
Nombres y Apellidos Mag. Oscar Deudor Nájera	DNI: 09683384

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Influencia del liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes del área urbana del distrito de Tarma, Junín 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos José Antonio Marcos Ricsi	DNI: 21069264

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

Lugar y Fecha: 8 de noviembre del 2021

Firma:



Mag. Oscar A. DEUDOR NAJERA
DNI 09683384
DIRECTOR

Mag. Oscar A. Deudor Najera
Director de la I.E. Industrial N° 32 – TARMA

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E "Juan Velasco Alvarado"	
Nombre del Titular o Representante legal: Director	
Nombres y Apellidos Mag. David Contreras Navarro	DNI: 41973217

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Influencia del liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes del área urbana del distrito de Tarma, Junín 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos José Antonio Marcos Risci	DNI: 21069264

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

Lugar y Fecha: 8 de noviembre del 2021

Firma:



Mag. David Alcides Contreras Navarro
DIRECTOR

Mag. David Alcides Contreras Navarro
Director de la I.E. I.E "Juan Velasco Alvarado"

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E.I. ANTENOR RIZO PATRÓN LEQUERIA	
Nombre del Titular o Representante legal: Director	
Nombres y Apellidos Mag. Juan Manuel Canchumanya Popi	DNI: 21133467

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Influencia del liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes del área urbana del distrito de Tarma, Junín 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos José Antonio Marcos Ricsi	DNI: 21069264

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

Lugar y Fecha: 8 de noviembre del 2021

Firma: _____


Mag. Juan Manuel Canchumanya Popi
Director de la I.E.I. ANTENOR RIZO PATRÓN LEQUERIA
- TARMA - CONDORCOCHA.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E "Juan Hildebrando Gonzáles Cangahuala"	
Nombre del Titular o Representante legal: Director	
Nombres y Apellidos Mag. Raúl Cosme Lino	DNI: 21133648

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Influencia del liderazgo compartido en el trabajo colegiado de los docentes del área urbana del distrito de Tarma, Junín 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos José Antonio Marcos Ricsi	DNI: 21069264

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

Lugar y Fecha: 8 de noviembre del 2021

Firma:

Mag. Raúl Eliseo Cosme Lino
Director de la I.E. I.E "Juan Hildebrando Gonzáles
Cangahuala"

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "INFLUENCIA DEL LIDERAZGO COMPARTIDO EN EL TRABAJO COLEGIADO DE LOS DOCENTES DEL ÁREA URBANA DEL DISTRITO DE TARMA, JUNÍN 2021", cuyo autor es MARCOS RICSI JOSE ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO DNI: 21532250 ORCID: 0000-0003-3329-8184	Firmado electrónicamente por: JOCHOACAR10 el 10-01-2022 18:22:09

Código documento Trilce: TRI - 0264255