



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y trabajo colegiado en la Institución
Educativa “Señor de los Milagros” – Negropampa - Chota

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

AUTOR:

Acuña Regalado, Oscar (orcid.org/0000-0003-4977-7702)

ASESORA:

Dra. Ortega Cabrejos, Monica Ysabel (orcid.org/0000-0003-3961-9516)

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

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida Madre, esposa e hijos; quienes me han apoyado incondicionalmente en mi trayectoria profesional y hacer realidad mis sueños.

Agradecimiento

A mi querida Madre, esposa e hijos; quienes fueron la inspiración, motivo y razón para completar este trabajo, a Dios en quien creo y me dio la oportunidad de seguir mi carrera universitaria porque sé que me ilumina a seguir mi camino en el deber profesional que se me ha conferido.

El autor

Índice de contenido

Carátula	<i>i</i>
Dedicatoria	<i>ii</i>
Agradecimiento	<i>iii</i>
Índice de contenido	<i>iv</i>
Índice de tablas	<i>v</i>
Índice de figuras y gráficos	<i>vi</i>
Resumen	<i>vii</i>
Abstract	<i>viii</i>
I. INTRODUCCIÓN	<i>1</i>
II. MARCO TEÓRICO	<i>4</i>
III. METODOLOGÍA	<i>13</i>
3.1. Tipo y diseño de investigación	<i>13</i>
3.2. Variables y operacionalización	<i>13</i>
3.3. Población, muestra y muestreo	<i>14</i>
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	<i>15</i>
3.5. Procedimientos	<i>15</i>
3.6. Método de análisis de datos	<i>16</i>
3.7. Aspectos éticos	<i>16</i>
IV. RESULTADOS	<i>17</i>
V. DISCUSIÓN	<i>22</i>
VI. CONCLUSIONES	<i>28</i>
VII. RECOMENDACIONES	<i>29</i>
REFERENCIAS	<i>30</i>
ANEXO	<i>40</i>

Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento para evaluar el liderazgo directivo y trabajo colegiado.....	17
Tabla 2 Prueba de normalidad	22
Tabla 3 Correlación de las variables liderazgo directivo colegiado	22

Índice de figuras y gráficos

Figura 1 Porcentaje de los procesos pedagógicos del liderazgo directivo...	18
Figura 2 Porcentaje del liderazgo directivo	19
Fugura 3 Porcentaje de planificación del trabajo colegiado	20
Figura 4 Porcentaje trabajo colegiado en la IE Señor de los Milagros - Negropampa	21

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo colegiado de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota.

En cuanto a la metodología, este estudio tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional transversal, la población y la muestra lo conforman 1 directivo y 20 docentes nombrados y contratados de la institución donde se desarrolló la investigación, el tipo de muestreo utilizado no probabilístico a criterio del investigador. Para el recojo de la información se utilizó como técnica la encuesta y su respectivo instrumento el cuestionario para evaluar ambas variables de estudio.

Luego de concretar la validez de los instrumentos, se aplicó una prueba de confiabilidad a la muestra piloto, en la cual se obtuvieron los valores de 0.901 alfa de Cronbach que evidencian una alta confiabilidad. Posteriormente se realizó el análisis estadístico en el software SPSS Versión 26. Los resultados manifestaron que existe relación entre el liderazgo directivo y el trabajo colegiado de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” – Negropampa, ya que según la prueba Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.696, lo que evidencia una correlación positiva y moderada.

Palabras clave: Liderazgo directivo, trabajo colegiado, procesos pedagógicos y cultura escolar.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between management leadership and collegial work at the "Señor de los Milagros" Educational Institution in Negropampa - Chota.

As for the methodology, this study has a quantitative approach, with a non-experimental design, descriptive correlational cross-sectional, the population and the sample are made up of 1 manager and 20 teachers appointed and hired by the institution where the research was developed, the type of sampling used was non-probabilistic at the discretion of the researcher. For the collection of information, the survey was used as a technique and its respective instrument was the questionnaire to evaluate both study variables.

After determining the validity of the instruments, a reliability test was applied to the pilot sample, in which Cronbach's alpha values of 0.901 were obtained, showing high reliability. The results showed that there is a relationship between managerial leadership and collegial work at the "Señor de los Milagros" Educational Institution - Negropampa, since according to Spearman's Rho test a value of 0.696 was obtained, which shows a positive and moderate correlation.

Keywords: Managerial leadership, collegial work, pedagogical processes and school culture.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas han tenido que adaptarse a los cambios que demanda el mundo globalizado, para formar ciudadanos competentes, en ese sentido, el liderazgo directivo (LD) desarrollado dentro la comunidad educativa es uno de los actores principales para lograr dicho propósito, así mismo el trabajo colegiado (TC) es otro de los factores que permite lograr el perfil de egreso de los alumnos, ya que a través del intercambio de experiencias se fortalece la práctica docente. En el contexto internacional, según la Organización de Estados Iberoamericanos para Educación (2019) los líderes escolares desempeñan un rol sumamente importante en el mejoramiento de la calidad educativa, siempre que se defina adecuadamente su posición, su perfil profesional y sus atribuciones. En ese sentido, Selvarajah et al. (2018), en su estudio destaca que los gerentes son receptivos a cambios de comportamiento exigidos por el entorno. La política de Estado en el vecino país de Chile, por medio de diversos instrumentos, ha fijado su mirada en la trascendencia del directivo como elemento que viabiliza el mejoramiento educativo en las instituciones educativas. Por lo que, el liderazgo del director y equipo es un elemento dinamizador de la mejora institucional (Gajardo & Ulloa, 2016). Montecinos et al. (2016), considera que, los líderes tienen que promover un clima de trabajo exigente y expresan altas expectativas sobre sus docentes, con el propósito incentivarlos a aprovechar todas sus potencialidades. En el terreno de los hechos, existe exigencia cuando lleva a cabo el monitoreo de la labor docente, y en la expresión de mensajes positivos referentes a sus capacidades, que les encaminen a mejorar. Delgadillo Iñiguez (2019), con respecto al TC menciona que es imprescindible el diseño de planes que refuercen los medios de comunicación entre integrantes de la institución, al igual que, las relaciones interpersonales y el ambiente laboral. En una investigación ejecutado por el Ministerio de Educación (2014) se tiene que los perfiles de liderazgo evidencian una relación con el rendimiento; sin embargo, destaca que el director que gerencia implementaciones para sus docentes, se compromete en las actividades y el TC, impulsa la colaboración entre sus profesores, programa el trabajo a desarrollar así como los objetivos a lograr y muestra apertura a tomar decisiones

consensuadas para la mejora de los aprendizajes, origina un efecto diferenciador en su grupo. Teniendo en cuenta el Marco de Buen Desempeño del Directivo MBBDir), se precisa que en los últimos cien años la gran mayoría de las instituciones han cambiado, menos las escuelas. Puesto que, en términos generales, los establecimientos escolares como instituciones conservan su dinámica histórica y es el contexto donde se han realizado menos cambios. Otro aspecto a tenerse en cuenta son los bajos rendimientos de aprendizaje por nuestro país, en exámenes nacionales como internacionales, debido al modelo institucional que tiene una obsoleta estructura entre lo que se entiende que es educar y la demanda educativa del siglo XXI (MINEDU, 2014). Indirectamente, el LD afecta en el rendimiento de los discentes, puesto que contribuye a crear contextos propicios de aprendizaje para los docentes, estimula un diálogo fluido con ellos, los monitorea permanentemente, toma decisiones compartidas, alienta y motiva sus capacidades, de este modo, es posible que mejore el performance de los profesores en las aulas, repercutiendo directamente en el rendimiento de los estudiantes (Freire, 2014). La Institución Educativa “Señor de los Milagros”, del Centro Poblado de Negropampa, actualmente cuenta con 216 estudiantes matriculados, distribuidos en 9 secciones de primer a quinto grado; desde el año 2015, se viene implementado del Modelo de Servicio Educativo de Jornada Escolar Completa (JEC): por lo que cuenta con equipo directivo integrado por el director designado, dos coordinadores pedagógicos, un coordinador de tutoría, una psicóloga y un CIST. Por lo que, el TC se realiza a través de los coordinadores de letras y ciencias, sin embargo, es necesario que dichos docentes al asumir dicha función coadyuven al fortalecimiento de las competencias de los profesores que semanalmente se reúnen con el propósito de intercambiar experiencias, para ello es fundamental que implementen un plan de trabajo que permita lograr dicho propósito y a la vez mejorar los aprendizajes de los estudiantes. En el entorno donde se realizó la investigación se ha tenido avances significativos en la mejora del rendimiento escolar de los estudiantes, sin embargo, es necesario, que dichos resultados sean permanentes y que la mayoría de los estudiantes logren alcanzar el perfil de egreso, para ello es fundamental el líder pedagógico que proponga metas y acompañe el TC para fortalecer la práctica pedagógica docente. En consecuencia, se planteó la

siguiente interrogante de investigación: ¿cuál es la relación entre el LD y el TC de la IE “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota 2022? De esta manera se pretende conocer con respecto a la calidad del servicio educativo que se viene brindando en dicha IE. El trabajo de investigación tiene una justificación práctica puesto que permitió evaluar el tipo de LD que viene ejerciéndose en la IE el cual repercute directamente en el TC y a la vez ambas variables son factores que determinan la calidad educativa en dicha Institución con respecto al desarrollo de las competencias presentes en las diferentes áreas en los estudiantes. Teóricamente se justifica la investigación, en base al tipo de LD y al TC, componentes indispensables que permiten organizar una comunidad profesional de aprendizaje e intercambiar experiencias para mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Metodológicamente, los instrumentos utilizados son válidos y confiables los cuales permitieron obtener resultados eficaces, por lo que es un aporte para investigaciones similares.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el LD y el TC de la IE “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota 2021. Como objetivos específicos se plantearon: identificar el LD de la IE “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota 2021, identificar el TC de la IE “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota 2021 y correlacionar el LD y el TC de la IE “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota 2021. Finalmente, se buscó confirmar la hipótesis general: existe relación entre el LD y el TC de la IE “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la investigación se consideró las siguientes investigaciones que han antecedido en coherencia con las variables de estudio. Xhomara et al.(2021), su estudio tuvo como objetivo investigar el impacto de la gestión y la transformación de estilos de liderazgo en los logros de los estudiantes. En el estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, un cuestionario estructurado y una muestra aleatoria de grupos de encuestados, indicando una correlación positiva entre el liderazgo gerencial y los logros de los estudiantes. Karakose et al. (2021), en su estudio investiga las perspectivas y experiencias de los profesores con respecto a los roles de liderazgo digital y las capacidades tecnológicas del director de su escuela durante la pandemia del COVID-19. Dentro del alcance de la investigación se determinó que los directores de las escuelas contribuyen a la construcción de una cultura de aprendizaje digital en las escuelas. Urboniene et al. (2018), en su artículo científico presenta un estudio del comportamiento de liderazgo deseado en el sector educativo en Islandia. Este sector está sufriendo grandes desafíos durante los últimos años, incluyendo la reestructuración y fusiones de escuelas, huelgas de sindicatos profesionales de docentes y el aumento de las tasas de deserción. Esta situación requiere un liderazgo excepcional junto con la comprensión de que el liderazgo es un fenómeno contingente a la cultura y al contexto. Weinstein & Vejar (2014), en su investigación cuyo objetivo fue identificar las similitudes y diferencias en la política orientada hacia el LDE de Chile respecto de otros siete sistemas escolares de América Latina; concluyen que, al comparar el estudio de Chile con sus pares latinoamericanos evidencia que éste forma parte del muy reducido número de países con políticas orientadas a afectar la mayoría de las dimensiones del LD escolar. En Chile, Herrera & Cancino (2018), realizaron un trabajo en el cual muestran una práctica importante de orientación a varios equipos directivos de la región del Maule, basado especialmente en el aprendizaje de competencias funcionales asociadas a los performances de los equipos directivos. Concluyendo que, los participantes, acorde a dos niveles de exámenes de logros de aprendizaje evidenciaron un nivel alto de satisfacción y formación relacionadas con los procedimientos para la solución de problemas. Cancino & Monrroy (2017) investigaron sobre políticas educativas para el

fortalecimiento del LD, el artículo compara las políticas últimamente aplicadas en Chile y las contrasta con prácticas de los países de la OCDE, en función a ello se recomiendan propuestas para diseñar políticas públicas sustentables. Dentro de las conclusiones a las que arriban, se menciona que no se puede pensar el mejoramiento de la educación sin referirse al papel vital que cumplen los equipos directivos, producto de lo cual, en la primera mitad de esta década en Chile, dio significativos pasos para regular esta función, brindándole mayor potestad a los directivos y otorgar mejores condiciones de operatividad y rendición de cuentas en sus instituciones. En España, García-Garnica & Caballero (2019), realizaron un estudio bajo un enfoque metodológico mixto con diseño explicativo, realizada en 2 fases, utilizaron dos instrumentos cuestionario y la entrevista semiestructurada en profundidad. De los resultados obtenidos concluyen que la formación en habilidades de carácter pedagógico que recibieron los integrantes de la dirección en pleno y a lo largo de su carrera profesional no basta para ejercer un liderazgo airoso centrado en la mejora de los aprendizajes. Por lo que es necesario una implementación que facilite a los equipos directivos desplegar las habilidades para actuar como líderes pedagógicos que promuevan la perfección de sus instituciones. Leal-Soto et al. (2016), desarrolló su trabajo empleando un diseño cuantitativo, correlacional, aplicó 2 instrumentos tipo encuesta a un total de 127 profesores y profesoras que participaron voluntariamente de la investigación, en relación al LD y condiciones necesarias para el progreso en escuelas chilenas, el estudio se realizó en 14 establecimientos secundarios de Iquique, Chile, donde se obtuvo que predominan los liderazgos transformacional y transaccional, se evidencia alta correlación entre sí y correlacionaron positivamente con condiciones para la innovación. Benavides (2017), realizó un estudio cuyo propósito fue describir y conocer la autopercepción de los estilos de liderazgo que tienen los directores y editores generales de medios informativos chilenos, se aplicó el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ5x), revelando la caracterización del liderazgo en función a la apreciación de aquellos que dirigen las salas de redacción en los medios nacionales. Dentro de los rasgos más repetidos que tienen los directores y editores son el carisma, la inspiración y la integridad, lo que les permite considerarse líderes transformacionales. Delgadillo Iñiguez (2019), desarrolló un

trabajo bajo el enfoque de investigación cualitativa, mediante los métodos fenomenológico y hermenéutico, el recojo de la información se procedió mediante 2 instrumentos: un cuestionario con interrogantes abiertas y una entrevista semiestructurada, concluye que el LD, configura como un representante promotor y generador de las condiciones para el TC dentro de las instituciones.

A nivel nacional, se presenta los siguientes antecedentes: Lizandro (2018), su investigación descriptivo, cuantitativo, a través de un diseño no experimental de corte transversal, cuyo objetivo fue establecer la influencia que ejerce el desempeño directivo y el liderazgo pedagógico en el ejercicio de la gestión escolar centrado en los aprendizajes, ejecutó su estudio en algunos establecimientos educativos de la UGEL 05. El autor del trabajo sostiene que la gestión escolar enfocada en el aprendizaje de los alumnos requiere del performance directivo y del liderazgo pedagógico y que considerando los diagnósticos previos mejora el aprendizaje de los educandos. López (2018), presentó un trabajo en relación al liderazgo pedagógico en el TC para mejorar la comprensión de textos escritos, empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, muestreando a 310 estudiantes y 18 docentes; concluye que la propuesta de mejora utilizada fue el TC, los círculos de interaprendizaje y la implementación de talleres vivenciales, donde se observó el liderazgo transformacional del directivo, siendo fundamental para aumentar la comprensión lectora de los discentes. Jaramillo (2019), su investigación de tipo básica, con un alcance descriptivo correlacional, cuyo propósito fue establecer la relación existente entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa, en su conclusión obtiene que, mediante el coeficiente de Rho de Spearman, se tiene una correlación muy buena entre sus variables, por consiguiente, existe relación entre el liderazgo pedagógico y calidad educativa.

A nivel regional se ha considerado el estudio de Chavez (2017), trabajo que tiene un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, con una muestra integrada por 98 docentes, aplicó el instrumento de escalamiento tipo likert, concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo con el desempeño docente. Vasquez (2019), desarrolló un trabajo con la finalidad de establecer la relación

entre el liderazgo docente y directivo y el clima institucional, bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, el tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico a criterio del investigador, concluyendo que existe una relación positiva de magnitud fuerte entre el liderazgo docente y directivo y clima institucional.

Visto teóricamente, el MINEDU (2014), en el MDDDir, menciona que para transformar las instituciones se necesita configurar el papel del directivo a partir de un liderazgo pedagógico, un agente que impacta y dinamiza las acciones de los actores educativos en relación a lo pedagógico; por lo que es necesario y urgente modelar una escuela que se encamine teniendo como eje principal los aprendizajes; para ello se debe relacionar la labor del docente, el buen clima escolar y propiciar la implicación activa de los padres de familia y de la comunidad en general. Por su parte Özdemir et al. (2020), en su estudio descubrió que las habilidades del siglo XXI de los gerentes de educación son un predictor significativo de sus comportamientos de liderazgo estratégico. Basado en una síntesis de trabajos recientes sobre liderazgo en general y sobre el liderazgo en la educación, en particular, los autores definen el liderazgo como un proceso compartido de desarrollo sostenible, sistémico, sistematizado y repartido (Thurler et al., 2015). Gajardo & Ulloa (2016), establecen que la idea de liderazgo pedagógico (instructional leadership), en primer lugar, alude a un tipo de liderazgo que orienta su mirada hacia el currículo y la pedagogía, más que a la gestión, es decir está centrado en la misión de mejorar la enseñanza y aprendizaje. Dirigir y liderar un centro educativo es una compleja tarea que implica el desempeño de múltiples funciones como la gestión del alumnado y de los docentes, el fomento de las relaciones interpersonales e institucionales, la administración de recursos económicos y humanos, el diseño y la implementación de un proyecto educativo que se adapte al contexto de cada centro (Oriola & Ribera, 2019). Teniendo en cuenta los tipos de liderazgo, existen dos tipologías cercanas, desde luego cada una de ellas obedecen a tradiciones con objetivos diferentes. Gajardo & Ulloa (2016) citan a Bush y Glover (2014) quienes precisan que los enfoques de liderazgo instruccional originarias de Norteamérica, asumen representativamente que el punto crítico de interés de parte de los líderes, es la conducta de los educadores y su relación con las

acciones que repercuten directamente en el aprendizaje de los alumnos. Al comparar los modelos de liderazgo, Gajardo & Ulloa (2016) citan a Hallinger (2010) el cual manifiesta que los dos modelos subrayan que lo central del director educacional sería: establecer un propósito compartido, un enfoque que enfatice un clima de altas expectativas y el desarrollo de una cultura escolar enfocada en el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje, organizando y proporcionando una amplia gama de acciones orientadas a incentivar y lograr el desarrollo intelectual del personal, siendo una imagen evidente en la escuela, modelando los valores que se promueven en el establecimiento. Gajardo & Ulloa (2016), citan a MacBeath, Swaffield y Frost (2009), quienes proponen 5 principios vinculando el liderazgo y el aprendizaje. Por consiguiente, son constructos normativos, que constituyen ejes orientadores para alcanzar un liderazgo con miras a un aprendizaje exitoso. Seguidamente, se detallan los principios: Centrarse en el aprendizaje como actividad, un segundo principio se tiene que crear condiciones favorables para el aprendizaje, el tercer principio se refiere a fomentar un diálogo sobre el liderazgo y el aprendizaje y el último principio es necesario compartir el liderazgo (Gajardo & Ulloa, 2016). Finalmente, se tiene que determinar una responsabilidad conjunta por los resultados obtenidos, que implica: considerar las realidades políticas y desempeñar la elección informada teniendo en cuenta la propia historia de la institución; incorporar un modelo sistemático para aplicar la autoevaluación en el aula, la escuela y la comunidad (Gajardo & Ulloa, 2016). Considerando el enfoque competencial, Bolívar (2011) precisa que ello supone un cambio de punto de vista: en vez de ocuparse de las tareas o funciones, el foco central deben ser las competencias que deben evidenciar quienes ejercen las funciones directivas (p. 256). Así también, Bolívar (2011), cita a Álvarez (2010), el cual delimita 4 competencias del liderazgo educativo, fundamentales: Competencia del pensamiento estratégico, comprende un agrupación de capacidades para propiciar y administrar los cambios; competencia de gestión del aprendizaje, incluye la dirección pedagógica respecto al aprendizaje como competencia esencial del liderazgo, se refiere a liderar el proceso de enseñanza-aprendizaje, acompañar y monitorear la labor docente y propiciar su desarrollo profesional; competencia de relación con las personas, tiene que ver con la influencia del líder en otras

personas, para lo cual crea vínculos de relaciones humanas entre los actores educativos y por último, la competencia para la creación y animación de estructuras organizativas, que permitan la coordinación y el trabajo en equipo, en el marco de un liderazgo compartido. Es preciso resaltar las competencias directivas que Bolívar (2011) cita a Campo (2010), las cuales lo establece en cuatro categorías: Cualidades personales, el directivo debe de ser flexible, autónomo, fiable, íntegro y tener equilibrio; dentro de las destrezas interpersonales destacan la empatía, preocupación por los otros, asertividad, entre otros; también destaca la habilidad de dirección y liderazgo, como delegar, motivar, promover el desarrollo del personal, control de calidad; finalmente debe desarrollar destrezas de técnicas de gestión. Así mismo, Vilkinas et al. (2020), toma en cuenta que las motivaciones para liderar son fuertes predictores de la efectividad del liderazgo. Siguiendo con la caracterización de los líderes de una comunidad educativa, Maya et al. (2018) cita a Sergiovanni (2001), el cual formula 5 estilos de liderazgo: Líder técnico, planifica, organiza, coordina, desarrolla y establece estructuras organizativas con el propósito de garantizar una eficacia óptima en la institución; líder humanista, brinda relevancia a la interacción humana, a las habilidades interpersonales; líder educativo, ejecutando programas educativos y permanente monitoreo, diagnosticando problemas educativos, orientando a los docentes, supervisando, evaluando y preocupándose por un desarrollo efectivo del currículo escolar. Desde otro punto de vista, la distribución del liderazgo no significa la delegación de tareas del director a los demás, sino una forma de acción colectiva que integra actividades de muchas personas que trabajan para la movilización de éstas hacia el cambio y la mejora (Maureira & Sergio, 2019). Continuando con los estilos de liderazgo, se tiene el líder simbólico, el mismo que asume la función de jefe y se focaliza en la determinación de objetivos y comportamientos relevantes para la institución y el líder cultural, quien define, refuerza y concerta los valores y la identidad auténtica a la institución educativa (Maya et al., 2018). El liderazgo gerencial es esencial para los administradores escolares que necesitan liderar al personal académico y de apoyo para cumplir con la visión y misión del gobierno, así como las políticas del Ministerio de Educación. (Nomnian & Arphattananon, 2018)

Con respecto a la variable TC, Barraza & Guzmán (2007), nos dicen que el TC constituye un proceso participativo que permite tomar decisiones y establecer acciones, entre docentes y personal directivo, con la única finalidad del progreso institucional. El TC, se presenta como elemento indispensable de la mejora de la calidad de la educación, necesita de condiciones institucionales y de la aceptación de los docentes, considerando desde luego el trabajo diario desde un enfoque colaborativo (Barraza & Guzmán, 2007). Díaz & Carrión (2021), para que el TC alcance sus fines es fundamental precisar reglas definir objetivamente las actividades y tareas por desarrollar en las reuniones. En relación a las dimensiones del TC, se tiene la planificación, participación, intercambio de información y toma de decisiones, las cuales se detallan a continuación: La planificación de reuniones, es necesario que desde la práctica de la gestión escolar se establezcan espacios formales para lograr un trabajo colaborativo, promoviendo y motivando la formación permanente de los docentes, de tal forma que sea viable contextualizar los problemas y las soluciones que se propongan, por otra parte, se debe crear un clima de trabajo que facilite a los maestros sustentar sus opiniones en confianza, partiendo del análisis de su propia práctica y de la vida de la IE; y ante todo contar con el apoyo incondicional del directivo (Díaz & Carrión, 2021). Otro elemento fundamental tiene que ver con la participación docente, pero una participación comprometida, la cual se fundamenta en un ambiente democrático y tolerante a la diversidad de criterios, buscando el apoyo para ejecutar propuestas y dar solución a problemas de naturaleza pedagógica u otro tipo de problemas que puedan afectar a la institución (Díaz & Carrión, 2021). El intercambio de información, dentro del desarrollo del TC tiene que generar un intercambio fluido de información que facilite a los maestros y directivos participantes, tener una mejor interpretación del proceso de formación de los discentes y una mayor precisión en los propósitos de su tarea como formadores (Díaz & Carrión, 2021). Por último, la toma de decisiones, constituye otro elemento fundamental en el TC, puesto que, es importante considerar que para tomar decisiones en asuntos académicos se debe partir en forma consensuada, puesto que representa la opinión colectiva del grupo, promoviendo un trato abierto de perspectivas y opiniones, permitiendo que los acuerdos se cumplan y hacer el seguimiento respectivo (Díaz & Carrión,

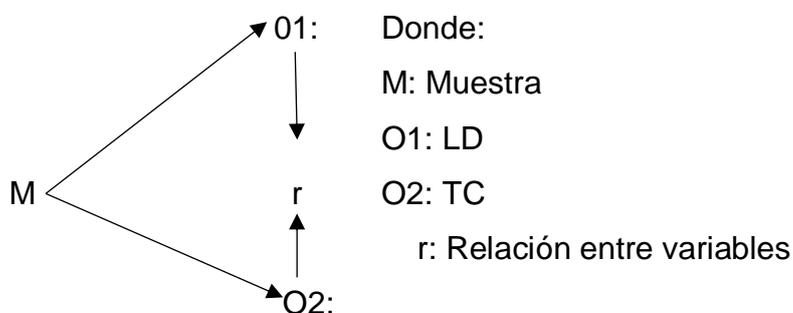
2021). Por consiguiente, el TC es un espacio para gestionar el aprendizaje y reaprendizaje de los docentes, tal como lo establecen Landín Miranda & Sánchez Trejo (2016), quienes precisan que los docentes poseen un vasto conocimiento construido desde su experiencia, la misma que compartida, permite enriquecer la propia práctica y de los otros. Por lo que, el espacio colegiado es un auténtico lugar para interactuar, compartir, reflexionar y aprender. Teniendo en cuenta las condiciones del TC, Trejo (2016), menciona que es necesario que exista temas a discutir en común y puntos sobre los que se tomarán acuerdos; establecimiento de reglas y claridad en las actividades a exponer en las reuniones; participación de todas las personas involucradas. El TC permite conformar un equipo capaz de entablar diálogos, concentrando acciones, compartiendo conocimientos, experiencias y problemas en relación a asuntos de intereses comunes (Trejo, 2016). Por su parte Navarro (2018), destaca que la experiencia de conformar un equipo de TC – colaborativo al interior de una comunidad educativa es una labor ardua, sin embargo, gratificante, pues el solo hecho de pertenecer al equipo implica la responsabilidad de compartir propósitos y expectativas, de respeto, aportaciones y aceptar las propuestas de los maestros, que de por sí tienen un valor implícito, son novedosas, actuales y coadyuvan al mejoramiento de la educación y, por lo tanto, el aprendizaje de los educandos. También el mismo autor Navarro (2018), reflexiona sobre el TC y puntualiza que son los actores educativos los que, a través de diversos proyectos de trabajo destinados a perfeccionar la práctica pedagógica y, en consecuencia, el aprendizaje de los alumnos, los que propician su propia formación y actualización permanente, a través de la pertenencia a grupos de trabajo, seminarios, comisiones en los cuales no solo se provee de material para la enseñanza – aprendizaje, sino que además se aprende y reaprende todo lo referente a la disciplina, pero, además se aprende a ser un mejor docente. Entre los problemas que se presentan para llevar a cabo el TC, según Barraza-Barraza & Barraza Soto (2014), destacan: el aislamiento profesional, se refiere que los docentes detectan que existen dificultades para integrar de manera real a los colectivos, advierten dificultades para la integración de los colectivos docentes, identifican una brecha generacional entre los colectivos, lo cual provocaría el rompimiento entre las ideas de los profesores experimentados en el área de la docencia con respecto

a los que se inician. Otra de las dificultades tiene que ver con el escaso compromiso de los profesores para llevar a cabo el TC, destacando las posibles causas como la ausencia de actitudes hacia ese tipo de trabajo, el trabajo que se desarrolla no prioriza las cuestiones académicas y falta de compromiso de algunos docentes para el trabajo académico y la institución (Barraza Barraza & Barraza Soto, 2014). El ausentismo es otra de los inconvenientes que se presenta en el desarrollo del TC, esto debido a la inasistencia o puntualidad a las reuniones, entre las razones que se perciben son el nombramiento y la permanencia de los docentes en la institución, ya que algunos maestros son contratados por horas, generando un ausentismo (Barraza Barraza & Barraza Soto, 2014). Se percibe dentro de la problemática también el tiempo y espacios propicios y adecuados, esto se debe por lo general al cansancio y la escasa responsabilidad de algunos de los maestros (Barraza Barraza & Barraza Soto, 2014). Así mismo el autor menciona que lo ético, es uno de los problemas, asociándolo al desperdicio de tiempo o mal uso, pugnas entre grupos, sentimientos de poder, idearios políticos y suplir las reuniones de TC por otras actividades que no son académicas (Barraza Barraza & Barraza Soto, 2014). Finalmente, considera como problemas a los criterios normativos desfasados, es decir no responden a los criterios que se demandan desde la política educativa acorde a las exigencias que presenta el contexto social y otro elemento como problema para el desarrollo del trabajo colegiado tiene que ver con la preparación profesional y desempeño, debido al incipiente aporte en las reuniones colegiadas.(Barraza Barraza & Barraza Soto, 2014)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para Arispe et al.(2020), el enfoque cuantitativo, se encuentra basado en el enfoque positivista, lo que importante es la medición y la cuantificación. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que el diseño de investigación es un plan o ruta que se sigue para recoger la información requerida en una investigación para dar respuesta al planteamiento. De modo que la investigación, exhibe un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo correlacional transversal. La investigación no experimental son estudios en los cuales no se manipulan deliberadamente las variables ya que sólo se observan los fenómenos naturalmente y después analizarlos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El propósito de los estudios descriptivos no persigue establecer, ni probar relaciones causa-efecto entre las variables (Mousalli-Kayat, 2015). La investigación correlacional, vincula el grado de relación y semejanza que puede existir entre dos o más variables (García, 2014). El esquema del diseño que se manejó en la investigación fue:



3.2. Variables y operacionalización

Las variables también se emplean como sinónimo de aspecto, propiedad, dimensión, o característica de un objeto o acontecimiento que tiene variaciones en sucesivas mediciones temporales (Causas, 2005).

Variable 1: Liderazgo directivo

LD, es "... la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela. Es la capacidad de una

organización de lograr aprendizajes en todas y todos sus estudiantes, sin exclusión de ninguno” (MINEDU, 2014, p. 16).

Operacionalización

Para evaluar el LD se consideró las siguientes dimensiones: Procesos pedagógicos, cultura escolar y gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la Institución Educativa.

Variable 2: Trabajo colegiado

El TC es un proceso participativo que permite tomar decisiones y establecer acciones, entre docentes y directivos, con la única finalidad de la mejora institucional (Barraza & Guzmán, 2007).

Operacionalización

Las dimensiones para evaluar el TC son: planificación, participación, intercambio de información y toma de decisiones.

3.3. Población, muestra y muestreo

Bernal (2010) la población está conformado por todos los sujetos y/o elementos a los cuales se está investigando. También se define como la agrupación de todas las unidades de muestreo. Por lo tanto, la población para la investigación se ha considerado al director y los docentes que trabajan en la IE “Señor de los Milagros” Negropampa. La muestra, es una porción de la población que se selecciona, de la cual concretamente se recoge la información para el desarrollo del trabajo de investigación y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio (Bernal, 2010). En ese sentido la muestra de estudio está conformada por 1 director designado y 20 docentes de los cuales 9 son nombrados y 11 contratados, haciendo un total de 21 trabajadores. Para Hernández- Sampieri y Mendoza (2018), presenta 2 tipos de estrategias de muestreo: probabilístico y no probabilístico. En la muestra no probabilística, la elección de las unidades no está sujeta a la probabilidad, sino a las razones vinculadas con las características y contexto del estudio. Por lo que el tipo de muestreo utilizado en el estudio es no probabilístico a criterio del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es una de las técnicas de recojo de información más utilizadas, a pesar de que cada vez está perdiendo fiabilidad por el sesgo de las personas encuestadas (Bernal, 2010). La encuesta tiene como instrumento al cuestionario, conformado por un grupo de interrogantes que se elaboran con la única finalidad de obtener información de las personas (Bernal, 2010). Teniendo en cuenta las variables de estudio se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, para recoger información que permita analizar, procesar y tomar decisiones en función al contexto donde se realizó la investigación. Para hallar la validez y confiabilidad del instrumento, se sometió a juicio de expertos que validaron el instrumento para poder aplicar a la muestra de estudio y la confiabilidad se consiguió mediante el Alfa de Cronbach, previa aplicación de la prueba piloto.

3.5. Procedimientos

Para el recojo de la información, en primer lugar, se elaboró el instrumento de evaluación, de acuerdo a las variables de estudio y sus dimensiones, indicadores e ítems, luego se aplicó a la muestra de estudio, posteriormente se procesó y analizó los resultados estableciendo el vínculo entre las variables motivo de la investigación. El coeficiente alfa de Cronbach es un índice usado para calcular la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, dicho en otras palabras, evalúa la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados (Oviedo & Campo-Arias, 2005). A continuación, se presenta los resultados del Alfa de Cronbach, de la prueba piloto.

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento para evaluar el LD y TC

1. Alfa de Cronbach	2. N° de elementos
3.0,901	4.38

Fuente: Cuestionario

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, se empleó la estadística descriptiva haciendo uso de tablas y figuras para evaluar las dimensiones y las variables de estudio; luego se determinó el estadístico que permitió contrastar la hipótesis, previamente aplicando la prueba de normalidad, y finalmente se utilizó la prueba Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis, mediante el paquete estadístico SPSS versión 26. El coeficiente de correlación evalúa el grado de asociación entre 2 cantidades. El coeficiente de correlación de Spearman se sugiere aplicarlo cuando los datos tienen una distribución no normal (Ortega et al., 2009).

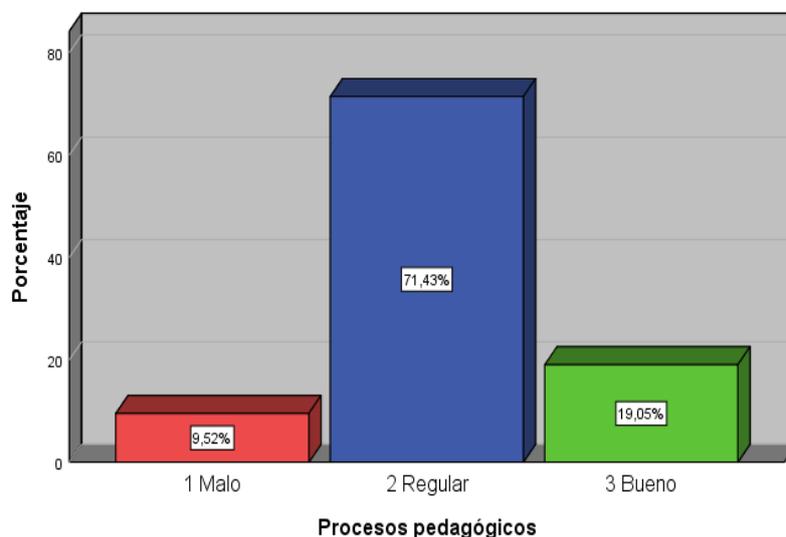
3.7. Aspectos éticos

Con este apartado, la investigación toma en cuenta los criterios de consistencia, neutralidad, relevancia, validez y claridad. Por lo que, se rige en base a los principios éticos del Reglamento de la Universidad César Vallejo, como son la beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. La beneficencia, puesto al servicio de los demás; la no maleficencia, con el propósito de no causar daño y considerar la prevención; autonomía para asumir las consecuencias posteriores que pueden presentarse y la justicia con la finalidad de beneficiar a la comunidad. Delgado (2002), sostiene que, desde la perspectiva del respeto por las personas, ninguna puede ser sometida sin su libre consentimiento a experimentación y está relacionado con el principio de autonomía. Carbajal (2016), menciona que todo tipo de fraude científico es condenable y se constituye en un atentado contra la estructura interna natural de la investigación científica.

IV. RESULTADOS

Seguidamente, se procederá a mostrar los resultados alcanzados de acuerdo a los objetivos:

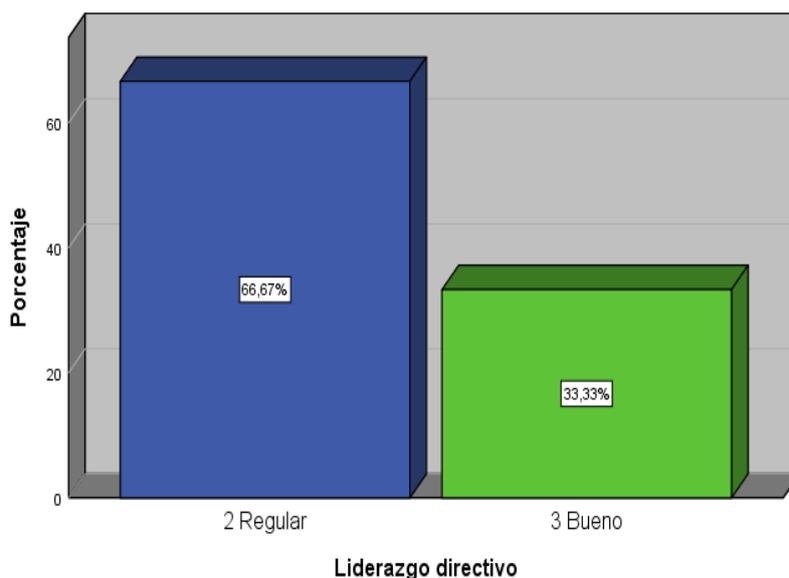
Figura 1: *Porcentaje de los procesos pedagógicos del LD*



Análisis e interpretación:

En la figura 1, se evidencia que el 9,52% de la muestra lo ubican en un nivel malo los procesos pedagógicos que viene desarrollando el directivo, mientras que el 71,43% considera que es regular y el 19,05% lo clasifica en un nivel bueno. Por lo tanto, es necesario que el equipo directivo considere acciones que permita fortalecer los procesos pedagógicos, específicamente en el acompañamiento y monitoreo, mediando para que los estudiantes movilicen sus capacidades y construyan el nuevo conocimiento.

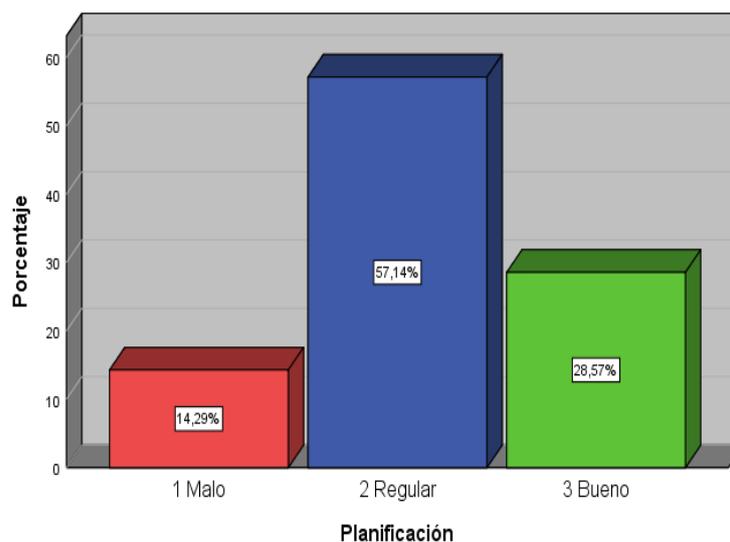
Figura 2: *Porcentaje del LD*



Análisis e interpretación:

La figura 2, muestra los resultados con respecto al LD, en el cual se tiene que el 66.67% lo ubica en un nivel regular y el 33.33% menciona que alcanza el nivel bueno, por lo que estos datos evidencian que es necesario que se tiene que implementar acciones de mejora por parte del directivo con el propósito de alcanzar las metas institucionales. También es necesario que se establezca una delegación de funciones para que todos puedan participar y asuman compromisos en bien de la IE.

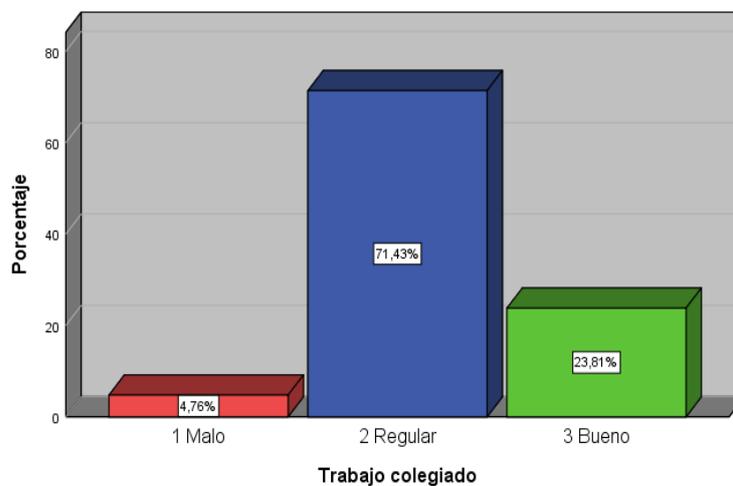
Figura 3: *Porcentaje de planificación del TC*



Análisis e interpretación:

La figura 3, evidencia los resultados de la dimensión planificación del TC, en el cual se tiene que el 14,29% lo ubica en un nivel malo, el 57,14% lo clasifica en el nivel regular y el 28,57% en un nivel bueno. Por consiguiente, es fundamental implementar estrategias que recojan las propuestas de los docentes con respecto a las temáticas a abordar, como, por ejemplo: evaluación formativa, uso de las tablets en las actividades de aprendizaje, entre otros; para luego socializar, establecer un cronograma y responsables para la ejecución de actividades.

Figura 4: Porcentaje TC en la IE Señor de los Milagros - Negropampa



Análisis e interpretación:

La figura 4, muestra los resultados del TC en la IE Señor de los Milagros – Negropampa, en el cual el 4,76% de los encuestados señala que es malo, la mayor proporción 71,43% lo ubica en un nivel regular y el 23,81% en el nivel bueno. Esto datos evidencian que en cierta medida se está desarrollando de una manera adecuada el TC, sin embargo, se debe de establecer acciones de mejora para fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes, otro de los aspectos a fortalecer tiene que ver en relación a lo socioemocional, para ello se debe de programa talleres con el apoyo de la psicóloga de la institución educativa.

Tabla 2:

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LD	,170	21	,117	,919	21	,084
TC	,168	21	,124	,876	21	,012

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la prueba de normalidad, se tiene que el valor de Shapiro – Wilk es menor de 0,005, en consecuencia se aplicará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis.

Tabla 3:

Correlación de las variables LD y TC

			LD	TC
Rho de Spearman	LD	Coefficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	TC	Coefficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

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

La tabla 6, presenta la correlación de las variables de estudio LD y TC, según la prueba Rho Spearman, en el cual se tiene un coeficiente de correlación de 0.696, vale decir existe una relación positiva, moderada y altamente significativa. En ese sentido, se acepta la hipótesis de investigación: Existe relación entre el LD y el TC de la IE “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota, 2021.

V. DISCUSIÓN

La finalidad de la investigación fue determinar la relación del LD y el TC de la IE “Señor de los Milagros, en ese sentido, se evidencia que los instrumentos aplicados a los miembros de la muestra de estudio, en relación al LD, mencionan la mayoría que se ubica en un nivel regular y en un menor porcentaje en el nivel bueno, estos datos son significativos, puesto que evidencian que si se viene ejerciendo un liderazgo positivo que conlleve a lograr las metas institucionales, sin embargo, es preciso señalar que se tiene que implementar acciones de mejora para alcanzar un mejor nivel. Por lo que al contrastar los resultados obtenidos, se concuerda la investigación realizado por Weinstein & Vejar (2014), los cuales mencionan que es necesario implementar políticas orientadas al LD escolar, ya que en función a la gestión que se desarrolle en las instituciones educativas se reflejará en los resultados de los aprendizajes de los discentes. También la investigación realizada, se contrasta con los estudios de Herrera & Cancino (2018), ya que precisan que es necesario brindar un asesoramiento a los equipos directivos, específicamente a través de un programa de acompañamiento socioeducativo, los cuales permita fortalecer las competencias directivas basadas en el aprendizaje y en la solución de problemas. Es importante, además señalar la similitud en los resultados obtenidos en el trabajo de investigación con el de Cancino & Monrroy (2017), puesto que es impensable hablar de mejoramiento de la calidad de la educación sin considerar a los equipos directivos, para ello es necesario atribuir mayores funciones, mejorar las condiciones operativas y la rendición de cuentas a todos los actores educativos. Los resultados obtenidos coinciden con el estudio de García-Garnica & Caballero (2019), los cuales precisan que es de suma importancia las habilidades pedagógicas de los equipos directivos, para que así puedan desarrollar un liderazgo exitosos con una visión de mejorar los aprendizajes, promoviendo la mejora de las instituciones educativas. Se concuerda también con el estudio de Leal-Soto et al. (2016), porque es necesario que en la IE se continúe o se establezca un liderazgo transformacional, teniendo en cuenta las metas establecidas en los instrumentos de gestión, donde todos los integrantes de la comunidad educativa participen proactivamente y se establezcan acciones de mejora oportunamente para el logro de los objetivos institucionales.

Indiscutiblemente, que para ser líder, es necesario tener actitudes positivas como el carisma, la inspiración y la integridad, para fortalecer la cultura escolar basada en valores, por lo que la investigación concuerda con el trabajo realizado por (Benavides 2017). Además, la investigación tiene una visión similar con el estudio de Delgadillo Iñiguez (2019), el cual señala que el liderazgo directivo, es un ente alentador y generador de condiciones para el trabajo colegiado en las instituciones educativas. Se tiene similares coincidencias con el estudio de Lizandro (2018), puesto que la gestión escolar basada en el aprendizaje está sujeta en gran medida del desempeño directivo y del liderazgo pedagógico, en ese sentido el liderazgo debe de encaminar a los docentes para que implementen innovaciones que permitan aumentar el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Con respecto a la variable TC, los datos demuestran que se ubica en una proporción mayor en el nivel regular, seguido del nivel bueno y en un porcentaje mínimo lo clasifica en el nivel malo, siendo una estrategia que permite mejorar la experiencia pedagógica de los docentes, a través de una planificación adecuada, propiciando la participación, intercambiando información y tomando decisiones oportunas y pertinentes para aumentar los aprendizajes de los estudiantes, así pues, toda la gestión institucional se mide por resultados en relación al logro de los aprendizajes. Es por ello que, la investigación se contrasta con el estudio de López (2018), el cual sostiene que en el TC se debe de proponer estrategias como los círculos de interaprendizaje, talleres vivenciales para fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes. También es preciso recalcar la coincidencia con Jaramillo (2019), quien evidencia la relación directa que existe entre el liderazgo y el desempeño docente, por lo que es fundamental que en el contexto donde se desarrolló la investigación se programe planes de mejora para desarrollar las competencias de los estudiantes, para ello se tiene que considerar actividades relacionadas al trabajo colaborativo con los docentes y directivo. Sin lugar a dudas, el LD está directamente proporcional con el desempeño docente, tal como lo establece Chavez (2017), en su investigación, resultado similar al alcanzado en el presente trabajo, esto debido a la planificación y al fortalecimiento que debe de promover el líder directivo. Es preciso resaltar el MBDDir, que todo líder pedagógico tiene que conocer y aplicar su ejecución, sobre todo influenciando, movilizándolo e inspirando a los actores educativos para alcanzar la mejora de los aprendizajes de

los discentes. Si bien es cierto, el líder pedagógico tiene que brindar las condiciones mínimas para el desarrollo de las acciones académicas, en el contexto donde se desarrolló la investigación, es necesario gestionar ante las instancias pertinentes para que la institución educativa cuente con las condiciones básicas para el normal desarrollo de las actividades de aprendizaje, pero a la vez no se debe de descuidar y realizar el monitoreo permanente del desarrollo de la ejecución del currículo desde su planificación hasta la evaluación. Desde otra perspectiva, los tipos de liderazgo, en la institución educativa se debe de fortalecer el liderazgo centrado en el aprendizaje, que asegure la calidad de la enseñanza, sin embargo no se debe de perder de vista el comportamiento de los docentes, ya que como lo menciona Gajardo & Ulloa (2016) es uno de los puntos críticos que debe de tener una atención especial por parte del líder directivo, asegurando el normal desarrollo de las actividades las cuales afectan directamente el rendimiento de los estudiantes. El líder directivo tiene que tener altas expectativas, pero actuar con conocimiento de causa, es decir fomentar la participación de todos los actores educativos en el diagnóstico y el planteamiento de metas, para lo cual debe de implementar un plan de evaluación constante y al finalizar el académico realizar un balance para reflexionar sobre los avances o posibles debilidades que impidieron se logre dichos propósitos. La práctica pedagógica que se ejecuta en las instituciones educativas en cierta medida tiene que ver con la propuesta ejercida por los líderes pedagógicos, por lo tanto, desde el equipo directivo se debe de promover la investigación colegiada, que conlleve a estimular a los maestros a innovar y compartir experiencias exitosas. Desde el equipo directivo, se debe de fomentar en los miembros de la comunidad educativa el trabajo colaborativo y así mismo asumir responsablemente a liderar las actividades, para luego evidenciar las acciones desarrolladas en beneficio de la institución educativa. Considerando las competencias del liderazgo educativo, se debe de plantear un pensamiento estratégico, gestionando procesos de cambio, liderando los procesos de enseñanza – aprendizaje, para ello debe de implementarse una cultura de mejora continua a través de un monitoreo constante teniendo como fin mejorar la labor de los docentes y promover su desarrollo profesional. Es imprescindible que un líder directivo, tenga cualidades personales como la autonomía, flexible, íntegro y fiable, de tal modo que genere confianza entre los docentes, estudiantes y padres de

familia de la institución. Un líder directivo que no haya logrado desarrollar habilidades interpersonales como la asertividad, escucha activa y trabajo en equipo, va a tener dificultades serias para encaminar y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, ya que se planteará una gestión vertical y/o autoritaria. Indiscutiblemente el líder directivo tiene que gestionar una buena convivencia, promoviendo las buenas relaciones humanas entre todos los actores de la institución educativa, puesto que, es uno de los factores que podría conllevar al fracaso educativo. Es necesario, también tener en cuenta para el liderazgo la neurociencia, según Velasquez et al. (2009), señala que los neurocientíficos valoran como ciencia cognitiva esta nueva disciplina, ya que se ocupa de los mecanismos cerebrales encargados de nuestros pensamientos, estado de ánimo, toma de decisiones, actitudes y acciones.

Analizando los resultados de la variable TC, se contrasta con la investigación de Barraza & Guzmán (2007), el cual señala que es un proceso participativo que conlleva a tomar decisiones y plantear acciones entre docentes y directivos con el propósito de la mejora institucional. La investigación concuerda con Díaz & Carrión (2021), quien sostiene que el TC alcanzará sus propósitos siempre y cuando se establezcan las reglas y definan con claridad las actividades a desarrollar en las reuniones programadas. Los coordinadores pedagógicos en sus reuniones colegiadas deben de propiciar el trabajo colaborativo de tal modo que se motive a la formación continua de los docentes participantes, creando un clima de confianza, que les permita analizar su práctica y la vida institucional, para ello si es necesario debe de considerar el apoyo del directivo. El TC logrará alcanzar su propósito si existe una participación comprometida de los docentes participantes, para ello es necesario crear un ambiente democrático y tolerante, que busque las alternativas de solución óptimas para los problemas pedagógicos o los que se presenten en la institución. El intercambio de información es indiscutiblemente un eje fundamental en el TC, para establecer propuestas que permitan innovar a los docentes y cambiar de paradigmas acorde a las exigencias de los nuevos contextos. Otro elemento fundamental a fortalecer de acuerdo a los resultados alcanzados en la investigación es la toma de decisiones en el TC, para ello se debe de socializar con la debida anticipación la temática a abordar y en forma consensuada llegar a los acuerdos que benefician a la institución educativa. Por consiguiente, el TC persigue como

objetivo el diálogo, la concertación y solución de problemas comunes teniendo una visión y misión compartida, asumiendo la pertenencia de equipo. En la investigación se evidencia que existe problemas en el desarrollo del TC, los cuales deben de abordarse en forma colegiada, como por ejemplo el escaso compromiso que muestran algunos docentes, trayendo consigo una práctica pedagógica rutinaria lo cual no permite el desarrollo de las competencias de los discentes. Donoso Torres (2004), expresa que los equipos directivos deben de promover una cultura transparente en la comunidad educativa, ejerciendo un liderazgo compartido estimulando la autorregulación y la corresponsabilidad en la construcción de una convivencia democrática. En la IE donde se desarrolló la investigación se evidencia ausentismo en el desarrollo del TC, esto debido a que algunos docentes consideran que las actividades que se plantean no satisfacen sus expectativas para mejorar su práctica pedagógica. Según Barriga & Hernandez (2005), el rol del docente con respecto a su revalorización, no solamente en sus funciones de transmisor del conocimiento, guía o facilitador del aprendizaje, sino como mediador, priorizando la ayuda pedagógica. Considerando el marco actual de la pandemia por la COVID – 19, algunos docentes no participan del TC, ya sea por el tiempo o el manejo inadecuado de los recursos tecnológicos, por lo que es necesario continuar fortaleciendo a los colegas con el uso de las TICs. MINEDU (2018), precisa que para lograr los aprendizajes fundamentales se necesita que las instituciones educativas se hagan cargo del compromiso social de tales aprendizajes, mostrando una gestión democrática que lidere la calidad de la enseñanza. Sin embargo, se recalca que, de acuerdo a la normativa vigente en la IE, anualmente se viene planificando el TC, con el único propósito de mejorar la práctica pedagógica y mejorar los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. Con respecto al desarrollo de las actividades del TC, el aporte de algunos de los colegas es incipiente, lo que no permite generar la reflexión y/o el debate para lograr proponer alternativas de solución que conlleve al fortalecimiento profesional. En definitiva, considero que el TC es un espacio propicio para mejorar el desempeño docente mediante la formación de comunidades profesionales de aprendizaje, promoviendo estrategias pedagógicas que permitan mediar y retroalimentar el aprendizaje de los estudiantes. Por lo que, para fortalecer el TC, es necesario que el líder directivo, en coordinación con los coordinadores pedagógicos y tutoría propongan acciones para

lograr que todos los docentes participen activamente, asuman compromisos y trabajen en forma colaborativa con el fin de brindar un mejor servicio educativo. Finalmente, es pertinente precisar que para aumentar la calidad educativa en la I. E. donde se desarrolló la investigación, es fundamental continuar fortaleciendo el trabajo del LD y el TC que se viene realizando.

VI. CONCLUSIONES

1. La relación que existen entre el LD y el TC es positivo, moderado y altamente significativo, puesto que se obtiene un valor de 0.696 según la prueba no paramétrica Rho Spearman. Por lo tanto, esto nos indica que a un mejor LD se tendrá un mejor TC, es decir las acciones trabajan en forma planificada, se asume compromisos y se promueve la participación de la comunidad educativa en general.
2. Con respecto al LD se obtuvo que la mayor proporción de los miembros de la muestra de estudio lo ubica en un nivel regular y un tercio considera que es bueno el liderazgo que se viene ejerciendo en la institución educativa. Esto demuestra que si bien es cierto se encuentra en nivel aceptable el LD, todavía se tiene que mejorar las condiciones para el logro de los aprendizajes mediante un planeamiento estratégico.
3. Se determinó que en el TC la mayoría de los encuestados lo ubican en el nivel regular, en una menor proporción califica como bueno y solamente uno de los integrantes de los docentes señala que es malo. Por lo que, los resultados, demuestra que siendo el TC una estrategia para fortalecer las competencias pedagógicas entre pares, se debe de establecer estrategias para alcanzar dicho propósito.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la UGEL Chota, que permitan promover espacios de fortalecimiento de las competencias directivas y pedagógicas, para lograr una mejora en la calidad educativa en las IIEE.
2. Al director de la IE “Señor de los Milagros” – Negropampa, liderar las actividades pedagógicas para mejorar el nivel de logro de los aprendizajes de los discentes.
3. A los coordinadores pedagógicos, mejorar el TC, promoviendo la gestión de buenas prácticas docentes que coadyuve al progreso de las competencias de los estudiantes.
4. A los docentes, participar activamente en el TC y reuniones que promueve el directivo, para superar su práctica pedagógica; la cual incidirá en la mejora de los niveles de aprendizajes de los discentes.

REFERENCIAS

- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica*. Guayaquil. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Barraza Barraza, L., & Barraza Soto, I. (2014). El colegiado y sus realidades. *Ra Ximhai*, 467–480. <https://doi.org/10.35197/rx.10.03.e1.2014.29.lb>
- Barraza, L., & Guzmán, A. (2007). El trabajo colegiado en las instituciones formadoras de docentes en Durango. *Mexico:COMIE*, 1–11. <https://bit.ly/3bIFjES>
- Barriga, F., & Hernandez, G. (2005). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretacion cognitiva*. [http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura en Educacion Primaria/Repositorio Planeacion educativa/diaz-barriga---estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.pdf](http://creson.edu.mx/Bibliografia/Licenciatura%20en%20Educacion%20Primaria/Repositorio%20Planeacion%20educativa/diaz-barriga---estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.pdf)
- Benavides, C. (2017). Estilos de liderazgo en las redacciones chilenas: estudio de la autopercepción de los directivos. *Cuadernos.Info*, 41, 123–140. <https://doi.org/10.7764/cdi.41.1133>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. PEARSON EDUCACIÓN, Colombia. Tercera Edición. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *Educar*, 47, 253–275.

Universidad Autónoma de Barcelona España.

<https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130837004.pdf>

Cancino, V. C., & Monrroy, L. V. (2017). Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: Desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Ensaio*, 25(94), 26–58. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362017000100002>

Carbajal, Ñ. (2016). *Comunicación Corta FRAUDE CIENTIFICO: VALORES EN JUEGO SCIENTIFIC FRAUD: VALUES IN GAME*. 8–10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5971589>

Causas, D. (2005). Definición de las variables , enfoque y tipo de investigación. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)*, 1–11. http://www.mecanicahn.com/personal/marcosmartinez/seminario1/los_pdf/l-Variables.pdf

Chavez, M. (2017). Relación entre liderazgo directivo con el desempeño docente en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del nivel secundario-Cajamarca, 2012. *Universidad Nacional de Cajamarca*, 94. <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1357/RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS NU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Delgadillo Iñiguez, D. (2020). Percepciones Docentes sobre el Trabajo Colegiado en la Escuela Normal. *Congreso Nacional de Investigación Sobre Educación Normal*, 1–14. <http://www.conisen.mx/memorias2019/memorias/1/P868.pdf>

Delgado, M. B. (2002). Aspectos éticos de toda investigación consentimiento

informado. *Revista Colombiana de Anestesiología*, XXX, 1–4.
<https://www.redalyc.org/pdf/1951/195118154004.pdf>

Díaz, M., & Carrión, R. (2021). *Facultad De Educacion Y Humanidades*. I(120), 0–1.

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9169/JUEGO_SIMBOLICO_COMO ESTRATEGIA DIDACTICA EL APRENDIZAJE_PUC_UHUAYLA_ESPINOZA_MIRKO_ACEVES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Educación, C. N. de. (2020). *Proyecto Educativo Nacional*.
<https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf>

Freire, S. (2014). *Avances de Investigación*. El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>

Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones Nota Técnica N°6. *Nota Técnica N° 6. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo Para La Mejora Escolar: Universidad Concepción, Chile.*, 6, 13.
<https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>

García-Garnica, M., & Caballero, K. (2019). Is the training of school leaders enough to perform successful practices of educational leadership? *Profesorado*, 23(2), 83–106. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9576>

García, J. (2014). Investigación Correlacional Diseño de Investigación : Diferencias entre explicativo , descriptivo y correlacional. *INTER. Centro Universitario*

file:///C:/Users/alumno.le2/Desktop/investigacin_correlacional.pdf

Hernández R, Sampiere P, Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf.

Herrera, C., & Cancino, V. (2018). *Asesoramiento a equipos de gestión y liderazgo educativo desde el abordaje de las*. 1220–1239. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362018002601381>

Jaramillo, Y. (2019). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Posgrado Liderazgo pedagógico y calidad educativa de la Escuela de Educación Básica Sulima García Valarezo de la ciudad de Machala* - 2018. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11370/Jaramillo_ay.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Karakose, T., Polat, H., & Papadakis, S. (2021). Examining teachers' perspectives on school principals' digital leadership roles and technology capabilities during the covid-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(23). <https://doi.org/10.3390/su132313448>

Landín Miranda, M. del R., & Sánchez Trejo, S. I. (2016). El trabajo colegiado, un

espacio para narrar las experiencias desde la práctica docente. *Entreciencias: Diálogos En La Sociedad Del Conocimiento*, 4(11).
<https://doi.org/10.21933/j.edsc.2016.11.190>

Leal-Soto, F., Albornoz, M., & Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme TT - Leadership and management conditions for innovation in Chilean schools: nothing to hide, nothing to fear TT - Condições de liderança e gestão de. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 42(2), 193–205.
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052016000200011&lang=pt

Lizandro, R. (2018). *Desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes en las instituciones educativas de la UGEL 05.2018*. 14. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37006>

López, I. (2018). *Liderazgo pedagógico en el trabajo colegiado para mejorar la comprensión de textos escritos de la Red Educativa Rural Pakitza Satipo*.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/7265/3/2018_LOPEZ_TERRY_IV_ONNE_EMPERATRIZ.pdf

Maureira, Ó., & Sergio, C. (2019). *Hacia la medición de la distribución del liderazgo en escuelas efectivas y vulnerables en Chile*. 23, 141–159.
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.166.58718>

Maya, E., Juvenal, J., Zavala, A., Isea, J., Nacional, L., Lugo De Reyes, M., Nacional, U., & De Miranda, F. (2018). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad Leadership Management and Quality Education. *Revista*

Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, V, 114–129. <https://orcid.org/0000-0002-7934-9103>

MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. 56. http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

MINEDU. (2018). *Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (2014). Perfiles de Liderazgo Pedagógico en escuelas primarias y su relación con el rendimiento. *Educativo, Zoom 5*, 6. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/02/ZoomEducativo-n5.pdf>

Montecinos, C., Aravena, F., & Tagle, R. (2016). Liderazgo Escolar en los Distintos Niveles del Sistema : Notas Técnicas para Orientar sus Acciones. *LIDERES EDUCATIVOS Centro de Liderazgo Para La Mejora Escolar*, 2, 131. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.lidereseducativos.cch.gob.pe/wp-content/uploads/2017/01/Liderazgo-Escolar-en-los-Distintos-Niveles-del-Sistema-LIDERES-EDUCATIVOS.pdf>

Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. *Mérida, June*, 1–39. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2633.9446>

Navarro, C. (2018). El trabajo colegiado, una experiencia que comparte inquietudes, metas y logros. *Nuevos Cuadernos Del Colegio*, 2, 1–5. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/http://memoria.cch.unam.mx/tmp/pdfarticulo/41/CARLOTA_FRANCISCA_NAVARRO_LEON_0913_138067

Nomnian, S., & Arphattananon, T. (2018). School administrators' competencies for effective english language teaching and learning in thai government primary schools. *IAFOR Journal of Education*, 6(2), 51–70. <https://doi.org/10.22492/ije.6.2.04>

Organización de Estados Iberoamericanos para Educación, la C. y la C. (OEI). (2019). Liderazgo directivo. Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica. *Www.Oei.Es*, 65. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://oei.int/downloads/disk/eYJfcmFpbHMiOmsibWVzc2FnZSI6IkJBaDdDRG9JYTJWNVNTSWWhZVFewY1dGNE9ESjBjbTFxZG0xeU1XaHJZM0ZsYmpoMlpYWndhZ1k2QmtWVU9oQmthWE53YjNOcGRHbHZia2tpY1dsdWJHbHVvaVHNnWm1sc1pXNWHiV1U5SW05bGFTMXNhV1JsY21GNloyOHRaR2x5WldOMGFYWnZMV1JwWjJsMFIxd3VjR1JtSWpzZ1ptbHNaVzVoYldVcVBWVIVSaTA0SnlkdlpXa3RiR2xrWIhKaGVtZHZMV1JwY21WamRHbDJieTFrYVdkcGRHRnNMbkJrWmdZN0JsUTZfV052Ym5SbGJuUmZkSGx3WIVraUZHRndjR3hwWTJGMGFxOXVMM0JrWmdZN0JsUT0iLCJleHAiOiIyMDIzLTA2LTlyVDE5OjM5OjE2LjEwOFoiLCJwdXliOiJibG9iX2tleSJ9fQ==--c6df501478f533e146daa226d1a3b5b7669fcfe5/oei-liderazgo-directivo-digital.pdf?content_type=application%2Fpdf&disposition=inline%3B+filename%3D%22oei-liderazgo-directivo-digital.pdf%22%3B+filename%2A%3DUTF-8%27%27oei-liderazgo-directivo-digital.pdf

Oriola, S., & Ribera, J. (2019). *LIDERAZGO Y LEGISLACIÓN EDUCATIVA COMO*.

2. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9192>

Ortega, R. M. M., Pendás, L. C. T., Ortega, M. M., Abreu, A. P., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>

Özdemir, S., Çoban, Ö., & Bozkurt, S. (2020). Examination of the relationship between school principals' 21st century skills and their strategic leadership according to teachers' opinions. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 10(2), 399–426. <https://doi.org/10.14527/PEGEGOG.2020.014>

Selvarajah, C., Meyer, D., & Bose, T. K. (2018). Organisational leadership in Bangladesh: An investigation of managerial response to a change environment. *Contemporary Management Research*, 14(1), 21–51. <https://doi.org/10.7903/cmr.18341>

Thurler, M. G., Pelletier, G., & Dutercq, Y. (2015). Autour des mots de la formation : leadership éducatif ? *Recherche et Formation*, 78(1), 95–109. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.2401>

Trejo, J. L. (2016). *Trabajo colegiado*, un espacio para narrar las experiencias desde la práctica docente. 8–

12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21933/J.EDSC.2016.11.190>

Urboniene, L., Kristjánsdóttir, E. S., Minelgaite, I., & Littrell, R. F. (2018). The Desired Managerial Leader Behavior: Leader Profile in the Education Sector in Iceland Examined From a Follower-Centric Perspective. *SAGE Open*, 8(2).
<https://doi.org/10.1177/2158244018780948>

Vasquez J. (2019). “ Universidad Nacional Del Centro del Perú - Huancayo,.,
Universidad Nacional De Cajamarca, 108.
[https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3278/EL_LIDERAZGO
DOCENTE Y DIRECTIVO EN RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3278/EL_LIDERAZGO_DOCENTE_Y_DIRECTIVO_EN_RELACION_CON_EL_CLIMA_INSTITUCIONAL_EN_LA_INSTITUCION_EDUCATI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Velasquez, B., Remolina, N., & Calle, M. G. (2009). El cerebro que aprende. *Tabula Rasa*, 11(11), 329–347. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Bogotá Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/396/39617332014.pdf>

Vilkinas, T., Murray, D. W., & Chua, S. M. Y. (2020). Effective leadership: Considering the confluence of the leader’s motivations, behaviours and their reflective ability. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(1), 147–163. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0435>

Weinstein, J., & Vejar, M. H. (2014). Políticas hacia el liderazgo directivo escolar en Chile: Una mirada comparada con otros sistemas escolares de América Latina. *Psicoperspectivas*, 13(3), 52–68.
<https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL13-ISSUE3-FULLTEXT-468>

Xhomara, N., Karabina, M., & Hasani, N. (2021). The Perceptions of Students and

Principals on the Improvement of Students' Achievements by the Managerial and Transformational Leadership Styles. *Pedagogika*, 144(4), 119–136.
<https://doi.org/10.15823/p.2021.144.7>

ANEXO

Anexo A. Declaratoria de autenticidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Acuña Regalado Oscar, egresado de la Escuela de Posgrado del Programa académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada:

Liderazgo directivo y trabajo colegiado en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” – Negropampa – Chota.

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

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

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

Chiclayo, 20 de enero del 2022

Apellidos y Nombres del Autor ACUÑA REGALADO OSCAR	
DNI: 40120010	Firma 
ORCID: 0000-0003-4977-7702	

Anexo B. Declaratoria de autenticidad de la asesora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dra. Mónica Ysabel Ortega Cabrejos, docente de la Escuela de Posgrado, del programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo de la filial Chiclayo, asesora de la Tesis titulada:

Liderazgo directivo y trabajo colegiado en la Institución Educativa "Señor delos Milagros" – Negropampa - Chota

Del autor Acuña Regalado, Oscar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% 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.

Chiclayo, 26 de enero de 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Ortega Cabrejos, Mónica Ysabel	
DNI 16705259	Firma 
ORCID 0000-0003-3961-9516	

Anexo C. Acta de sustentación de la tesis



Acta de Sustentación de la Tesis (*)

Chiclayo, 07 de marzo de 2022

Siendo las 17:00 horas del día 07 del mes marzo de 2022, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de la Tesis titulada:

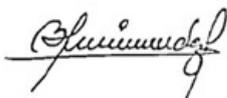
“Liderazgo directivo y trabajo colegiado en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” – Negropampa - Chota”

Presentado por el autor Acuña Regalado, Oscar egresado de la Escuela de Posgrado, del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación.

Concluido el acto de exposición y defensa de la Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen (**)
Acuña Regalado, Oscar	Aprobar por mayoría

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:



Dra. Hernández Fernández Bertila
PRESIDENTE



Mg. Miguel Angel Peña Palacios
SECRETARIO



Dra. Ortega Cabrejos Mónica Ysabel
VOCAL

** Aprobar por Excelencia (18 a 20) / Unanimidad (15 a 17) / Mayoría (11 a 14) / Desaprobar (0 a 10).

Anexo E. Reporte de similitud escaneada

← RECIBO_TURNIT...   

7/2/22, 20:54 Documento sin título

Documento sin título
Feb 7, 2022
8324 words / 47119 characters

Documento sin título

Sources Overview

22%
OVERALL SIMILARITY

1	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	3%
2	Universidad Cesar Vallejo on 2018-06-04 SUBMITTED WORKS	1%
3	library.co INTERNET	1%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2017-03-01 SUBMITTED WORKS	<1%
5	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2021-09-10 SUBMITTED WORKS	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2017-10-15 SUBMITTED WORKS	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-06 SUBMITTED WORKS	<1%
8	repositorio.uta.edu.ec INTERNET	<1%
9	repositorio.uigv.edu.pe INTERNET	<1%
10	revistaschilenas.uchile.cl INTERNET	<1%
11	Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-23 SUBMITTED WORKS	<1%
12	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18 SUBMITTED WORKS	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2018-05-30 SUBMITTED WORKS	<1%
14	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-15 SUBMITTED WORKS	<1%
15	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-19 SUBMITTED WORKS	<1%
16	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-16 SUBMITTED WORKS	<1%
17	www.slideshare.net INTERNET	<1%



Anexo F. Autorización de publicación en el repositorio institucional

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, OSCAR ACUÑA REGALADO, identificado con DNI N° 40120010, egresado de la Escuela de posgrado y Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis:

Liderazgo directivo y trabajo colegiado en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” – Negropampa – Chota.

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de **NO** autorización:

.....
.....

Chiclayo, enero del 2022

Apellidos y Nombres del Autor ACUÑA REGALADO OSCAR	
DNI: 40120010	Firma 
ORCID: 0000-0003-4977-7702	

Anexo G. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables de estudio	Definición conceptual	Dimensiones	Metodología
<p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el trabajo colegiado de la I. E. “Señor de los Milagros” - Negropampa</p>	<p>Objetivo General - Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el trabajo colegiado de la I. E. “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota 2021.</p> <p>Objetivos específicos - Identificar el liderazgo directivo de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota 2021</p>	<p>Existe relación entre el liderazgo directivo y el trabajo colegiado de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota 2021.</p>	<p>Liderazgo directivo</p>	<p>Liderazgo directivo, es “la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela. Es la capacidad de una organización de lograr aprendizajes en todas y todos sus estudiantes, sin exclusión de ninguno” (MINEDU, 2014, p. 16)</p>	<p>- Procesos pedagógicos</p> <p>- Cultura escolar</p> <p>- Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE</p>	<p>- Enfoque cuantitativo - Descriptivo correlacional</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar el trabajo colegiado de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota 2021 - Correlacionar el liderazgo directivo y el trabajo colegiado de la Institución Educativa “Señor de los Milagros” Negropampa – Chota 2021. 		<p style="text-align: center;">Trabajo colegiado</p>	<p>El trabajo colegiado es un proceso participativo que permite tomar decisiones y establecer acciones, entre docentes y directivos, con la única finalidad de la mejora institucional. (Barraza & Guzmán, 2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Participación - Intercambio de información - Toma de decisiones 	
--	--	--	--	--	--	--

Anexo H. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Liderazgo directivo	Liderazgo directivo, es "... la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela. Es la capacidad de una organización de lograr aprendizajes en todas y todos sus estudiantes, sin exclusión de ninguno" (MINEDU, 2014, p. 16)	Para evaluar el liderazgo directivo se consideró las siguientes dimensiones: Procesos pedagógicos, cultura escolar y gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE.	Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> - El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje - El directivo brinda asistencia técnica para la implementación de un sistema de planificación curricular colegiado. - El directivo ha programado las visitas de monitoreo al desempeño docente. - El directivo maneja el instrumento rúbricas de observación del desempeño docente en el aula. - El directivo sistematiza los resultados de las observaciones de aula. - El directivo implementa medidas o estrategias pertinentes para el fortalecimiento docente basadas en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes. - Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas. - En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje a las familias. - En la IE se realiza un seguimiento de los 	Cuestionario con enunciados tipo Likert

				<p>aprendizajes y se promueven espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje de los estudiantes y establezcan planes de mejora.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los planes de mejora de los aprendizajes que se proponen en la IE parten del diagnóstico preciso y detallado de las dificultades y logros de aprendizaje de los estudiantes. 	
			Cultura escolar	<ul style="list-style-type: none"> - En la IE se han constituido instancias formales de participación de los estudiantes. - En la IE se promueve la participación de las familias. - El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve una alta participación de los docentes en las decisiones de la IE. - El directivo trata con respeto a los docentes. - Las relaciones interpersonales entre los actores de la comunidad educativa son buenas. - En la IE se han elaborado y aprobado las normas de convivencia de la institución para el presente año. - En la IE se realizan acciones para la prevención de situaciones de violencia escolar. 	

			<p>Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La IE es un espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física de los estudiantes. - El personal y los estudiantes de la IE están organizados para una evacuación efectiva ante riesgos de desastre. - La IE ha establecido alianzas con organismos públicos o privados para la prevención de situaciones que amenacen el ambiente o la salud, seguridad o integridad de los estudiantes. - En la IE se gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material educativo para los estudiantes. - El directivo garantiza la matrícula y permanencia de los estudiantes en la IE, sin condicionamiento financiero ni impedimentos por motivo de discriminación alguna. - El directivo garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la IE y su rendición de cuentas. 	
--	--	--	---	---	--

Trabajo colegiado	El trabajo colegiado es un proceso participativo que permite tomar decisiones y establecer acciones, entre docentes y directivos, con la única finalidad de la mejora institucional. (Barraza & Guzmán, 2007)	Las dimensiones para evaluar el trabajo colegiado son: planificación, participación, intercambio de información y toma de decisiones.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Se plantean objetivos claros en el trabajo colegiado - Los temas propuestos en el trabajo colegiado son de su interés - Se plantea actividades para dividir el trabajo. - Las actividades a realizar son consensuadas en el trabajo colegiado. 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> - La participación es constante en el trabajo colegiado. - La participación individual aporta al reconocimiento grupal. - Se informa oportunamente sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado. - Se respeta las ideas de los colegas respecto a un tema ya sea en una comunicación síncrona o asíncrona. 	
			Intercambio de información	<ul style="list-style-type: none"> - Las actividades de trabajo colegiado contribuye en su desarrollo profesional. - Se comparte experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado. - Promueve el aprendizaje al interactuar en grupo. - La participación aporta significatividad a las metas alcanzadas. 	
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Valora las aportaciones de sus colegas para la mejora de la práctica docente. - Promueve la reflexión en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado. 	

				<ul style="list-style-type: none">- Los acuerdos que se toma son aceptados por la mayoría.- Existe disponibilidad para asumir compromisos en forma individual y grupal para la mejora de la práctica pedagógica.	
--	--	--	--	---	--

Anexo I. Formato de validación del instrumento de recolección de datos

ESCUELA DE POSGRADO  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 22 de Noviembre de 2021

Señor:

Mg. Elmer Alejandro Saavedra Campos

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación

Como parte del proceso de elaboración del proyecto, se ha diseñado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar su contenido; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre el instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Bach. Oscar Acuña Regalado

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

INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo y el trabajo colegiado de la I. E. “Señor de los Milagros” – Negropampa, Chota.

Autor original: Oscar Acuña Regalado

Objetivo: Recoger información y analizar el liderazgo directivo el trabajo colegiado de la I. E. “Señor de los Milagros” – Negropampa, Chota.

Estructura y aplicación: El presente instrumento está estructurado en base a 49 ítems, los cuales 23 corresponde a la variable liderazgo directivo y 16 a la variable trabajo colegiado.

El instrumento fue aplicado a una muestra de 21 docentes y directivo de la I. E. Señor de los Milagros – Negropampa, Chota.



Estructura detallada:

En esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Liderazgo directivo</i>	<i>Procesos pedagógicos</i>	- El directivo brinda asesoría	1
		- El directivo brinda asistencia técnica	1
		- El directivo programa visitas de monitoreo	1
		- El directivo maneja el instrumento rúbricas	1
		- El directivo sistematiza los resultados	1
		- El directivo implementa medidas o estrategias pertinentes para el fortalecimiento docente	1
		- Implementa espacios de trabajo colegiado entre docentes	1
		- En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje	1
		- En la IE se realiza un seguimiento de los aprendizajes	1
	- Los planes de mejora de los aprendizajes que se proponen en la IE parten del diagnóstico	1	
	<i>Cultura escolar</i>	- En la IE se han constituido instancias formales de participación	1
		- En la IE se promueve la participación	1
		- El directivo tiene un liderazgo democrático	1
		- El directivo trata con respeto	1

		- Las relaciones interpersonales	1
		- Normas de convivencia	1
		- Realizan acciones para la prevención	
	<i>Gestión de las condiciones operativa y de los recursos de la I. E.</i>	- Espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física	1
		- Organización para una evacuación efectiva ante riesgos de desastre.	1
		- La IE ha establecido alianzas	1
		- En la IE se gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material	1
		- El directivo garantiza la matrícula y permanencia de los estudiantes	1
		- El directivo garantiza la administración eficiente	1
	<i>Planificación</i>	- Planteamiento de objetivos	1
		- Proposición de temas	1
		- Planteamiento de actividades	1
		- Actividades consensuadas	1
	<i>Participación</i>	- Participación constante	1
		- Participación individual	1
		- Información oportuna	1
		- Respeto de ideas	1
	<i>Intercambio de opiniones</i>	- Desarrollo profesional	1
		- Compartir experiencias exitosas	1
		- Interacción en el grupo	1
		- Aporte significativo	1
	<i>Toma de decisiones</i>	- Valoración de aportaciones	1
		- Reflexión en base a resultados	1
		Aceptación de acuerdos	1
		Disponibilidad para asumir compromisos	1

Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO COLEGIADO EN LA I.E. “SEÑOR DE LOS MILAGROS” – NEGROPAMPA
Autor: Oscar Acuña Regalado

Se agradece anticipadamente la colaboración del directivo y docentes de la I. E. “Señor de los Milagros”

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

1 = Nunca; 2 = Pocas veces; 3 = Algunas veces; 4 = Muchas veces; 5 = Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
<i>Procesos pedagógicos</i>	El directivo brinda asesoría	- El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje					
	El directivo brinda asistencia técnica	- El directivo brinda asistencia técnica para la implementación de un sistema de planificación curricular colegiado.					
	El directivo programa visitas de monitoreo	- El directivo ha programado las visitas de monitoreo al desempeño docente.					
	El directivo maneja el instrumento rúbricas	- El directivo maneja el instrumento rúbricas de observación del desempeño docente en el aula.					
	El directivo sistematiza los resultados	- El directivo sistematiza los resultados de las observaciones de aula.					
	El directivo implementa medidas o estrategias pertinentes para el	- El directivo implementa medidas o estrategias pertinentes para el fortalecimiento docente basadas en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes.					

	fortalecimiento docente						
	Implementa espacios de trabajo colegiado entre docentes	- Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.					
	En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje	- En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje a las familias.					
	En la IE se realiza un seguimiento de los aprendizajes	- En la IE se realiza un seguimiento de los aprendizajes y se promueven espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje de los estudiantes y establezcan planes de mejora.					
	Los planes de mejora de los aprendizajes que se proponen en la IE parten del diagnóstico	- Los planes de mejora de los aprendizajes que se proponen en la IE parten del diagnóstico preciso y detallado de las dificultades y logros de aprendizaje de los estudiantes.					
Cultura escolar	En la IE se han constituido instancias formales de participación	- En la IE se han constituido instancias formales de participación de los estudiantes.					
	En la IE se promueve la participación	- En la IE se promueve la participación de las familias.					

	El directivo tiene un liderazgo democrático	- El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve una alta participación de los docentes en las decisiones de la IE.					
	El directivo trata con respeto	- El directivo trata con respeto a los docentes.					
	Las relaciones interpersonales	- Las relaciones interpersonales entre los actores de la comunidad educativa son buenas.					
	Normas de convivencia	- En la IE se han elaborado y aprobado las normas de convivencia de la institución para el presente año.					
	Realizan acciones para la prevención	- En la IE se realizan acciones para la prevención de situaciones de violencia escolar.					
Gestión de las condiciones operativas de los recursos de la IE	Espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física	- La IE es un espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física de los estudiantes.					
	Organización para una evacuación efectiva ante riesgos de desastre.	- El personal y los estudiantes de la IE están organizados para una evacuación efectiva ante riesgos de desastre.					
	La IE ha establecido alianzas	- La IE ha establecido alianzas con organismos públicos o privados para la prevención de situaciones que amenacen el ambiente o la salud, seguridad o integridad de los estudiantes.					
	En la IE se gestiona la distribución oportuna y	- En la IE se gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material educativo para los estudiantes.					

	la cobertura del material							
	El directivo garantiza la matrícula y permanencia de los estudiantes	- El directivo garantiza la matrícula y permanencia de los estudiantes en la IE, sin condicionamiento financiero ni impedimentos por motivo de discriminación alguna.						
	El directivo garantiza la administración eficiente	- El directivo garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la IE y su rendición de cuentas.						
<i>Planificación</i>	Planteamiento de objetivos	- Se plantean objetivos claros en el trabajo colegiado						
	Proposición de temas	- Los temas propuestos en el trabajo colegiado son de su interés						
	Planteamiento de actividades	- Se plantea actividades para dividir el trabajo.						
	Actividades consensuadas	- Las actividades a realizar son consensuadas en el trabajo colegiado.						
<i>Participación</i>	Participación constante	- La participación es constante en el trabajo colegiado.						
	Participación individual	- La participación individual aporta al reconocimiento grupal.						
	Información oportuna	- Se informa oportunamente sobre el tema a tratar en cada reunión de trabajo colegiado.						
	Respeto de ideas	- Se respeta las ideas de los colegas respecto a un tema ya sea en una comunicación síncrona o asíncrona.						
<i>Intercambio de información</i>	Desarrollo profesional	- Las actividades de trabajo colegiado contribuye en su desarrollo profesional.						
	Compartir experiencias exitosas	- Se comparte experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado.						

	Interacción en el grupo	- Promueve el aprendizaje al interactuar en grupo.					
	Aporte significativo	- La participación aporta significatividad a las metas alcanzadas.					
<i>Toma de decisiones</i>	Valoración de aportaciones	- Valora las aportaciones de sus colegas para la mejora de la práctica docente.					
	Reflexión en base a resultados	- Promueve la reflexión en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado.					
	Aceptación de acuerdos	- Los acuerdos que se toma son aceptados por la mayoría.					
	Disponibilidad para asumir compromisos	- Existe disponibilidad para asumir compromisos en forma individual y grupal para la mejora de la práctica pedagógica.					

Matriz de Consistencia
**Liderazgo directivo y trabajo colegiado en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” –
Negropampa - Chota**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	Liderazgo directivo, es “... la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela. Es la capacidad de una organización de lograr aprendizajes en todas y todos sus estudiantes, sin exclusión de ninguno” (MINEDU, 2014, p. 16)	Para evaluar el liderazgo directivo se consideró las siguientes dimensiones: Procesos pedagógicos, cultura escolar y gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE.	Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> - El directivo brinda asesoría - El directivo brinda asistencia técnica - El directivo programa visitas de monitoreo - El directivo maneja el instrumento rúbricas - El directivo sistematiza los resultados - El directivo implementa medidas o estrategias pertinentes para el fortalecimiento docente - Implementa espacios de trabajo colegiado entre docentes - En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje - En la IE se realiza un seguimiento de los aprendizajes - Los planes de mejora de los aprendizajes que se proponen en la IE parten del diagnóstico 	Nominal

			<p>Cultura escolar</p> <ul style="list-style-type: none"> - En la IE se han constituido instancias formales de participación - En la IE se promueve la participación - El directivo tiene un liderazgo democrático - El directivo trata con respeto - Las relaciones interpersonales - Normas de convivencia - Realizan acciones para la prevención 	Nominal
			<p>Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física - Organización para una evacuación efectiva ante riesgos de desastre. - La IE ha establecido alianzas - En la IE se gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material - El directivo garantiza la matrícula y permanencia de los estudiantes - El directivo garantiza la administración eficiente 	Cuestionario con enunciados tipo Likert

Trabajo colegiado	El trabajo colegiado es un proceso participativo que permite tomar decisiones y establecer acciones, entre docentes y directivos, con la única finalidad de la mejora institucional. (Barraza & Guzmán, 2007)	Las dimensiones para evaluar el trabajo colegiado son: planificación, participación, intercambio de información y toma de decisiones.	Planificación	- Planteamiento de objetivos
				- Proposición de temas
				- Planteamiento de actividades
				- Actividades consensuadas
			Participación	- Participación constante
				- Participación individual
				- Información oportuna
				- Respeto de ideas
			Intercambio de información	- Desarrollo profesional
				- Compartir experiencias exitosas
				- Interacción en el grupo
				- Aporte significativo
			Toma de decisiones	- Valoración de aportaciones
- Reflexión en base a resultados				
- Aceptación de acuerdos				
- Disponibilidad para asumir compromisos				



FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y trabajo colegiado de la I. E. “Señor de los Milagros” – Negropampa –Chota

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo directivo	Procesos pedagógicos	- El directivo brinda asesoría	- El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje	X		X		X		X		
		- El directivo brinda asistencia técnica	- El directivo brinda asistencia técnica para la implementación de un sistema de planificación curricular colegiado.	X		X		X		X		
		- El directivo programa visitas de monitoreo	- El directivo ha programado las visitas de monitoreo al desempeño docente.	X		X		X		X		
		- El directivo maneja el instrumento rúbricas	- El directivo maneja el instrumento rúbricas de observación del desempeño docente en el aula.	X		X		X		X		
		- El directivo sistematiza los resultados	- El directivo sistematiza los resultados de las observaciones de aula.	X		X		X		X		

		- El directivo implementa medidas o estrategias pertinentes para el fortalecimiento docente	- El directivo implementa medidas o estrategias pertinentes para el fortalecimiento docente basadas en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes.	x		x		x		x		
		- Implementa espacios de trabajo colegiado entre docentes	- Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.	x		x		x		x		
		- En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje	- En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje a las familias.	x		x		x		x		
		- En la IE se realiza un seguimiento de los aprendizajes	- En la IE se realiza un seguimiento de los aprendizajes y se promueven espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje de los estudiantes y establezcan planes de mejora.	x		x		x		x		
		- Los planes de mejora de los aprendizajes que se	Los planes de mejora de los aprendizajes que se proponen en la IE parten del diagnóstico preciso y detallado de las	x		x		x		x		

		proponen en la IE parten del diagnóstico	dificultades y logros de aprendizaje de los estudiantes.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cultura Escolar	En la IE se han constituido instancias formales de participación	- En la IE se han constituido instancias formales de participación de los estudiantes.	x		x		x		x		
	En la IE se promueve la participación	- En la IE se promueve la participación de las familias.	x		x		x		x		
	El directivo tiene un liderazgo democrático	- El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve una alta participación de los docentes en las decisiones de la IE.	x		x		x		x		
	El directivo trata con respeto	- El directivo trata con respeto a los docentes.	x		x		x		x		
	Las relaciones interpersonales	- Las relaciones interpersonales entre los actores de la comunidad educativa son buenas.	x		x		x		x		
	Normas de convivencia	- En la IE se han elaborado y aprobado las normas de convivencia de la institución para el presente año.	x		x		x		x		
	Realizan acciones para la prevención	- En la IE se realizan acciones para la prevención de situaciones de violencia escolar.	x		x		x		x		

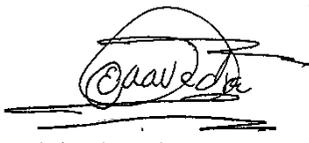
Gestión de las condiciones operativas de los recursos de la IE	<p>Espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física</p>	<p>- La IE es un espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física de los estudiantes.</p>	x		x		x		x		
	<p>Organización para una evacuación efectiva ante riesgos de desastre.</p>	<p>- El personal y los estudiantes de la IE están organizados para una evacuación efectiva ante riesgos de desastre.</p>	x		x		x		x		
	<p>La IE ha establecido alianzas</p>	<p>- La IE ha establecido alianzas con organismos públicos o privados para la prevención de situaciones que amenacen el ambiente o la salud, seguridad o integridad de los estudiantes.</p>	x		x		x		x		
	<p>En la IE se gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material</p>	<p>- En la IE se gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material educativo para los estudiantes.</p>	x		x		x		x		
	<p>El directivo garantiza la matrícula y permanencia de los estudiantes</p>	<p>- El directivo garantiza la matrícula y permanencia de los estudiantes en la IE, sin condicionamiento financiero ni impedimentos por motivo de discriminación alguna.</p>	x		x		x		x		

		El directivo garantiza la administración eficiente	- El directivo garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la IE y su rendición de cuentas.	x		x		x		x		
Trabajo colegiado	Planificación	Planteamiento de objetivos	- Se plantean objetivos claros en el trabajo colegiado	x		x		x		x		
		Proposición de temas	- Los temas propuestos en el trabajo colegiado son de su interés	x		x		x		x		
		Planteamiento de actividades	- Se plantea actividades para dividir el trabajo.	x		x		x		x		
		Actividades consensuadas	- Las actividades a realizar son consensuadas en el trabajo colegiado.	x		x		x		x		
	Participación	Participación constante	- La participación es constante en el trabajo colegiado.	x		x		x		x		
		Participación individual	- La participación individual aporta al reconocimiento grupal.	x		x		x		x		
		Información oportuna	- Se informa oportunamente sobre el tema a tratar en dada reunión de trabajo colegiado.	x		x		x		x		
		Respeto de ideas	- Se respeta las ideas de los colegas respecto a un tema ya sea en una comunicación síncrona o asíncrona.	x		x		x		x		
	Intercambio de	Desarrollo profesional	- Las actividades de trabajo colegiado contribuye en su desarrollo profesional.	x		x		x		x		
		Compartir experiencias exitosas	- Se comparte experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado.	x		x		x		x		

		Interacción en el grupo	- Promueve el aprendizaje al interactuar en grupo.	x		x		x		x		
		Aporte significativo	- La participación aporta significatividad a las metas alcanzadas.	x		x		x		x		
Toma de decisiones		Valoración de aportaciones	- Valora las aportaciones de sus colegas para la mejora de la práctica docente.	x		x		x		x		
		Reflexión en base a resultados	- Promueve la reflexión en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado.	x		x		x		x		
		Aceptación de acuerdos	- Los acuerdos que se toma son aceptados por la mayoría.	x		x		x		x		
		Disponibilidad para asumir compromisos	- Existe disponibilidad para asumir compromisos en forma individual y grupal para la mejora de la práctica pedagógica.	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Elmer Alejandro Saavedra Campos

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR/ 27367663



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Liderazgo directivo y trabajo colegiado en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” – Negropampa - Chota

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo y el trabajo colegiado de la I. E. “Señor de los Milagros” – Negropampa, Chota.

TESISTA:

Bachiller: Oscar Acuña Regalado

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de noviembre de 2021

Firma

EXPERTO/ 27367663



FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y trabajo colegiado de la I. E. “Señor de los Milagros” – Negropampa –Chota

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo directivo	Procesos pedagógicos	- El directivo brinda asesoría	- El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje	X		X		X		X		
		- El directivo brinda asistencia técnica	- El directivo brinda asistencia técnica para la implementación de un sistema de planificación curricular colegiado.	X		X		X		X		
		- El directivo programa visitas de monitoreo	- El directivo ha programado las visitas de monitoreo al desempeño docente.	X		X		X		X		
		- El directivo maneja el instrumento rúbricas	- El directivo maneja el instrumento rúbricas de observación del desempeño docente en el aula.	X		X		X		X		
		- El directivo sistematiza los resultados	- El directivo sistematiza los resultados de las observaciones de aula.	X		X		X		X		

		- El directivo implementa medidas o estrategias pertinentes para el fortalecimiento docente	- El directivo implementa medidas o estrategias pertinentes para el fortalecimiento docente basadas en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes.	x		x		x		x		
		- Implementa espacios de trabajo colegiado entre docentes	- Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.	x		x		x		x		
		- En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje	- En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje a las familias.	x		x		x		x		
		- En la IE se realiza un seguimiento de los aprendizajes	- En la IE se realiza un seguimiento de los aprendizajes y se promueven espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje de los estudiantes y establezcan planes de mejora.	x		x		x		x		
		- Los planes de mejora de los aprendizajes que se	Los planes de mejora de los aprendizajes que se proponen en la IE parten del diagnóstico preciso y detallado de las	x		x		x		x		

		proponen en la IE parten del diagnóstico	dificultades y logros de aprendizaje de los estudiantes.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cultura Escolar	En la IE se han constituido instancias formales de participación	- En la IE se han constituido instancias formales de participación de los estudiantes.	x		x		x		x		
	En la IE se promueve la participación	- En la IE se promueve la participación de las familias.	x		x		x		x		
	El directivo tiene un liderazgo democrático	- El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve una alta participación de los docentes en las decisiones de la IE.	x		x		x		x		
	El directivo trata con respeto	- El directivo trata con respeto a los docentes.	x		x		x		x		
	Las relaciones interpersonales	- Las relaciones interpersonales entre los actores de la comunidad educativa son buenas.	x		x		x		x		
	Normas de convivencia	- En la IE se han elaborado y aprobado las normas de convivencia de la institución para el presente año.	x		x		x		x		
	Realizan acciones para la prevención	- En la IE se realizan acciones para la prevención de situaciones de violencia escolar.	x		x		x		x		

Gestión de las condiciones operativas de los recursos de la IE	<p>Espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La IE es un espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física de los estudiantes. 	x		x		x		x		
	<p>Organización para una evacuación efectiva ante riesgos de desastre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El personal y los estudiantes de la IE están organizados para una evacuación efectiva ante riesgos de desastre. 	x		x		x		x		
	<p>La IE ha establecido alianzas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La IE ha establecido alianzas con organismos públicos o privados para la prevención de situaciones que amenacen el ambiente o la salud, seguridad o integridad de los estudiantes. 	x		x		x		x		
	<p>En la IE se gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En la IE se gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material educativo para los estudiantes. 	x		x		x		x		
	<p>El directivo garantiza la matrícula y permanencia de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El directivo garantiza la matrícula y permanencia de los estudiantes en la IE, sin condicionamiento financiero ni impedimentos por motivo de discriminación alguna. 	x		x		x		x		

		El directivo garantiza la administración eficiente	- El directivo garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la IE y su rendición de cuentas.	x		x		x		x		
Trabajo colegiado	Planificación	Planteamiento de objetivos	- Se plantean objetivos claros en el trabajo colegiado	x		x		x		x		
		Proposición de temas	- Los temas propuestos en el trabajo colegiado son de su interés	x		x		x		x		
		Planteamiento de actividades	- Se plantea actividades para dividir el trabajo.	x		x		x		x		
		Actividades consensuadas	- Las actividades a realizar son consensuadas en el trabajo colegiado.	x		x		x		x		
	Participación	Participación constante	- La participación es constante en el trabajo colegiado.	x		x		x		x		
		Participación individual	- La participación individual aporta al reconocimiento grupal.	x		x		x		x		
		Información oportuna	- Se informa oportunamente sobre el tema a tratar en dada reunión de trabajo colegiado.	x		x		x		x		
		Respeto de ideas	- Se respeta las ideas de los colegas respecto a un tema ya sea en una comunicación síncrona o asíncrona.	x		x		x		x		
	Intercambio de	Desarrollo profesional	- Las actividades de trabajo colegiado contribuye en su desarrollo profesional.	x		x		x		x		
		Compartir experiencias exitosas	- Se comparte experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado.	x		x		x		x		

		Interacción en el grupo	- Promueve el aprendizaje al interactuar en grupo.	x		x		x		x		
		Aporte significativo	- La participación aporta significatividad a las metas alcanzadas.	x		x		x		x		
Toma de decisiones		Valoración de aportaciones	- Valora las aportaciones de sus colegas para la mejora de la práctica docente.	x		x		x		x		
		Reflexión en base a resultados	- Promueve la reflexión en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado.	x		x		x		x		
		Aceptación de acuerdos	- Los acuerdos que se toma son aceptados por la mayoría.	x		x		x		x		
		Disponibilidad para asumir compromisos	- Existe disponibilidad para asumir compromisos en forma individual y grupal para la mejora de la práctica pedagógica.	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Jamer Norvil Mirez Toro

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Liderazgo directivo y trabajo colegiado en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” – Negropampa - Chota

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo y el trabajo colegiado de la I. E. “Señor de los Milagros” – Negropampa, Chota.

TESISTA:

Bachiller: Oscar Acuña Regalado

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de noviembre de 2021


Firma
EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y trabajo colegiado de la I. E. “Señor de los Milagros” – Negropampa –Chota

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo directivo	Procesos pedagógicos	- El directivo brinda asesoría	- El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje	X		X		X		X		
		- El directivo brinda asistencia técnica	- El directivo brinda asistencia técnica para la implementación de un sistema de planificación curricular colegiado.	X		X		X		X		
		- El directivo programa visitas de monitoreo	- El directivo ha programado las visitas de monitoreo al desempeño docente.	X		X		X		X		
		- El directivo maneja el instrumento rúbricas	- El directivo maneja el instrumento rúbricas de observación del desempeño docente en el aula.	X		X		X		X		
		- El directivo sistematiza los resultados	- El directivo sistematiza los resultados de las observaciones de aula.	X		X		X		X		

		- El directivo implementa medidas o estrategias pertinentes para el fortalecimiento docente	- El directivo implementa medidas o estrategias pertinentes para el fortalecimiento docente basadas en el diagnóstico preciso de las necesidades de fortalecimiento de sus docentes.	x		x		x		x		
		- Implementa espacios de trabajo colegiado entre docentes	- Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.	x		x		x		x		
		- En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje	- En la IE se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje a las familias.	x		x		x		x		
		- En la IE se realiza un seguimiento de los aprendizajes	- En la IE se realiza un seguimiento de los aprendizajes y se promueven espacios para que los docentes reflexionen sobre el avance en los logros de aprendizaje de los estudiantes y establezcan planes de mejora.	x		x		x		x		
		- Los planes de mejora de los aprendizajes que se	Los planes de mejora de los aprendizajes que se proponen en la IE parten del diagnóstico preciso y detallado de las	x		x		x		x		

		proponen en la IE parten del diagnóstico	dificultades y logros de aprendizaje de los estudiantes.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cultura Escolar	En la IE se han constituido instancias formales de participación	- En la IE se han constituido instancias formales de participación de los estudiantes.	x		x		x		x		
	En la IE se promueve la participación	- En la IE se promueve la participación de las familias.	x		x		x		x		
	El directivo tiene un liderazgo democrático	- El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve una alta participación de los docentes en las decisiones de la IE.	x		x		x		x		
	El directivo trata con respeto	- El directivo trata con respeto a los docentes.	x		x		x		x		
	Las relaciones interpersonales	- Las relaciones interpersonales entre los actores de la comunidad educativa son buenas.	x		x		x		x		
	Normas de convivencia	- En la IE se han elaborado y aprobado las normas de convivencia de la institución para el presente año.	x		x		x		x		
	Realizan acciones para la prevención	- En la IE se realizan acciones para la prevención de situaciones de violencia escolar.	x		x		x		x		

Gestión de las condiciones operativas de los recursos de la IE	Espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física	- La IE es un espacio seguro, libre de situaciones que amenacen la integridad física de los estudiantes.	x		x		x		x		
	Organización para una evacuación efectiva ante riesgos de desastre.	- El personal y los estudiantes de la IE están organizados para una evacuación efectiva ante riesgos de desastre.	x		x		x		x		
	La IE ha establecido alianzas	- La IE ha establecido alianzas con organismos públicos o privados para la prevención de situaciones que amenacen el ambiente o la salud, seguridad o integridad de los estudiantes.	x		x		x		x		
	En la IE se gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material	- En la IE se gestiona la distribución oportuna y la cobertura del material educativo para los estudiantes.	x		x		x		x		
	El directivo garantiza la matrícula y permanencia de los estudiantes	- El directivo garantiza la matrícula y permanencia de los estudiantes en la IE, sin condicionamiento financiero ni impedimentos por motivo de discriminación alguna.	x		x		x		x		

		El directivo garantiza la administración eficiente	- El directivo garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la IE y su rendición de cuentas.	x		x		x		x		
Trabajo colegiado	Planificación	Planteamiento de objetivos	- Se plantean objetivos claros en el trabajo colegiado	x		x		x		x		
		Proposición de temas	- Los temas propuestos en el trabajo colegiado son de su interés	x		x		x		x		
		Planteamiento de actividades	- Se plantea actividades para dividir el trabajo.	x		x		x		x		
		Actividades consensuadas	- Las actividades a realizar son consensuadas en el trabajo colegiado.	x		x		x		x		
	Participación	Participación constante	- La participación es constante en el trabajo colegiado.	x		x		x		x		
		Participación individual	- La participación individual aporta al reconocimiento grupal.	x		x		x		x		
		Información oportuna	- Se informa oportunamente sobre el tema a tratar en dada reunión de trabajo colegiado.	x		x		x		x		
		Respeto de ideas	- Se respeta las ideas de los colegas respecto a un tema ya sea en una comunicación síncrona o asíncrona.	x		x		x		x		
	Intercambio de	Desarrollo profesional	- Las actividades de trabajo colegiado contribuye en su desarrollo profesional.	x		x		x		x		
		Compartir experiencias exitosas	- Se comparte experiencias exitosas con el grupo de trabajo colegiado.	x		x		x		x		

		Interacción en el grupo	- Promueve el aprendizaje al interactuar en grupo.	x		x		x		x		
		Aporte significativo	- La participación aporta significatividad a las metas alcanzadas.	x		x		x		x		
Toma de decisiones		Valoración de aportaciones	- Valora las aportaciones de sus colegas para la mejora de la práctica docente.	x		x		x		x		
		Reflexión en base a resultados	- Promueve la reflexión en base a los resultados obtenidos en el trabajo colegiado.	x		x		x		x		
		Aceptación de acuerdos	- Los acuerdos que se toma son aceptados por la mayoría.	x		x		x		x		
		Disponibilidad para asumir compromisos	- Existe disponibilidad para asumir compromisos en forma individual y grupal para la mejora de la práctica pedagógica.	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Dra. María Rosario Palomino Tarazona

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Liderazgo directivo y trabajo colegiado en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” – Negropampa - Chota

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo y el trabajo colegiado de la I. E. “Señor de los Milagros” – Negropampa, Chota.

TESISTA:

Bachiller: Oscar Acuña Regalado

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de noviembre de 2021

Firma
EXPERTO

Anexo J.

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

Datos Generales

Nombre de la Organización: I.E. "Señor De los Milagros"- Negropampa	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Erick Carlo Figueroa Coronado	DNI: 27422969

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:	
Liderazgo directivo y trabajo colegiado en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" – Negropampa – Chota	
Nombre del Programa Académico: Maestría en administración de la educación	
Autor: Oscar Acuña Regalado	DNI: 40120010

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: Chota, 22 de noviembre de 2021



Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

11. Confiabilidad de los instrumentos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	38

Anexo L. Resultados de las dimensiones

Tabla 7:

Cultura escolar del liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	7	33,3	33,3	33,3
Bueno	14	66,7	66,7	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Figura 7: *Porcentaje de cultura escolar del liderazgo directivo*

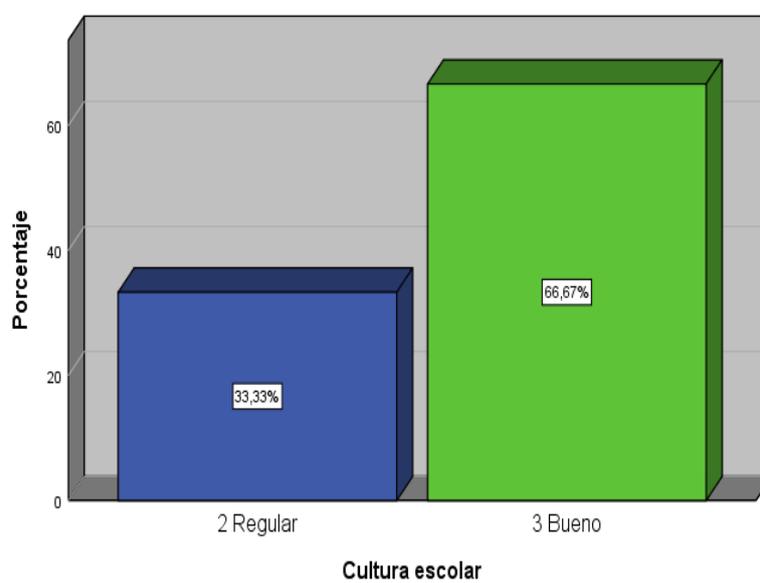


Tabla 8:

Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	4,8	4,8	4,8
Regular	6	28,6	28,6	33,3
Bueno	14	66,7	66,7	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Figura 8: *Porcentaje de la gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE*

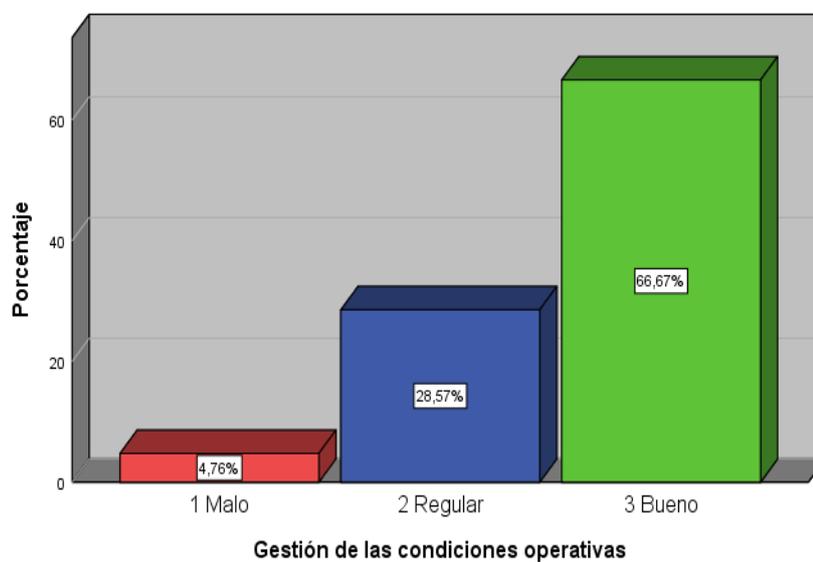


Tabla 9:

Participación en el trabajo colegiado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	4,8	4,8	4,8
Regular	11	52,4	52,4	57,1
Bueno	9	42,9	42,9	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Figura 9: Porcentaje de participación en el trabajo colegiado

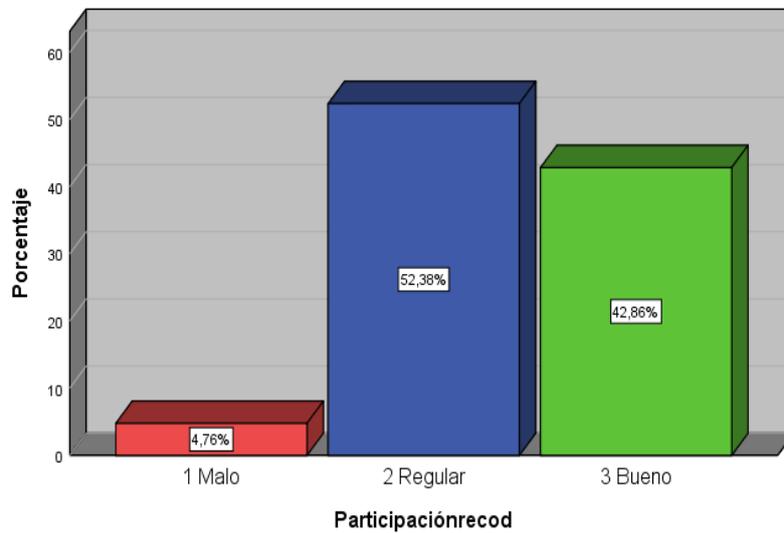


Tabla 10:

Intercambio de información en el trabajo colegiado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	4,8	4,8	4,8
Regular	13	61,9	61,9	66,7
Bueno	7	33,3	33,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Figura 10: *Porcentaje de intercambio de información en el trabajo colegiado*

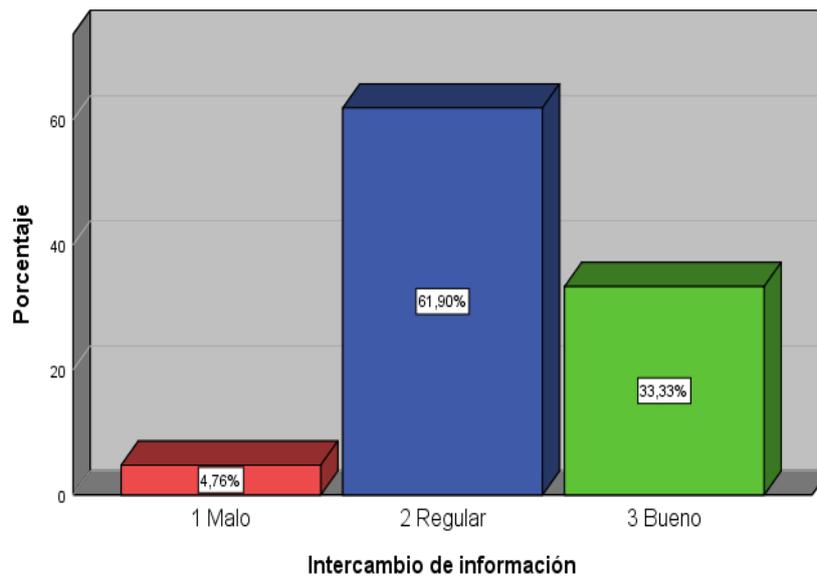
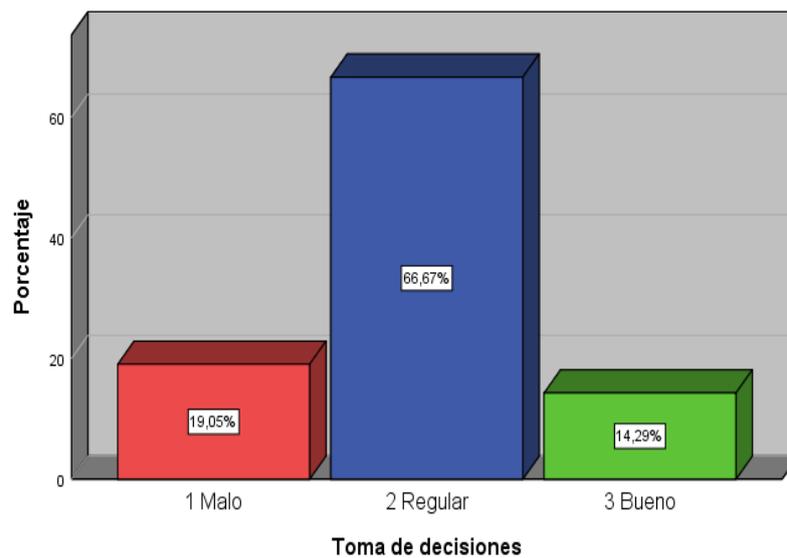


Tabla 11:

Toma de decisiones en el trabajo colegiado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	19,0	19,0	19,0
Regular	14	66,7	66,7	85,7
Bueno	3	14,3	14,3	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Figura 11: *Porcentaje de toma de decisiones en el trabajo colegiado*



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dra. Mónica Ysabel Ortega Cabrejos, docente de la Escuela de Posgrado, del programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo de la filial Chiclayo, asesora de la Tesis titulada:

Liderazgo directivo y trabajo colegiado en la Institución Educativa “Señor de los Milagros” – Negropampa - Chota

Del autor Acuña Regalado, Oscar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% 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.

Chiclayo, 26 de enero de 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Ortega Cabrejos, Mónica Ysabel	
DNI 16705259	Firma 
ORCID 0000-0003-3961-9516	