



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Trabajo colaborativo y liderazgo de los estudiantes del tercer grado
de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani,
provincia de Canchis, Cusco - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ccoa Mamani, Maria Concepcion (ORCID: 0000-0001-8162-5632)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco (ORCID: 0000-0002-7543-2495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El siguiente trabajo de investigación de tesis se lo dedico en especial a mis queridos padres y a mi querido esposo Hernán por el apoyo incondicional que me brindaron y por sus palabras vertidas llenas de aliento y de fortaleza que me han permitido culminar mis estudios, la cual es una de mis metas deseadas dentro del campo personal y profesional.

Agradecimiento

Agradecer en principio a nuestro señor hacedor por ser el creador y guía de mi vida, a mis queridos padres, hermanas, esposo, hijos y a todas las personas e instituciones que han coadyuvado en forma directa e indirectamente en el desarrollo de este trabajo de investigación. Así mismo agradezco y saludo el trabajo de todos los docentes de la universidad Cesar Vallejo por las experiencias compartidas que contribuyeron en el fortalecimiento de nuevos conocimientos en bien de la educación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo unidad de análisis. 15	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos eticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de trabajo colaborativo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, 2021	19
Tabla 2: Nivel de liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, 2021	20
Tabla 3: Correlación de la rho de spearman entre la variable trabajo colaborativo y liderazgo	22
Tabla 4: Relación entre dimensión interdependencia positiva y la variable liderazgo	23
Tabla 5: Relación entre dimensión interdependencia de tareas y la variable liderazgo	24
Tabla 6: Relación entre dimensión responsabilidad individual y grupal y la variable liderazgo	25
Tabla 7: Relación entre dimensión habilidades interpersonales y de grupos reducidos y la variable liderazgo	27
Tabla 8: Relación entre dimensión gestión interna de equipo y la variable liderazgo	28
Tabla 9: Análisis de fiabilidad de la variable trabajo colaborativo	48
Tabla 10: Análisis de fiabilidad de la variable liderazgo.....	48
Tabla 11: Operacionalización de variables	1

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Nivel de trabajo colaborativo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, 2021	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2: Nivel de liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, 2021 ..	¡Error! Marcador no definido.
Figura 3: Diagrama de dispersión entre trabajo colaborativo y liderazgo	22
Figura 4: Diagrama de dispersión entre la dimensión interdependencia positiva y la variable liderazgo	23
Figura 5: Diagrama de dispersión entre la dimensión interdependencia de tareas y la variable liderazgo	24
Figura 6: Diagrama de dispersión entre la dimensión responsabilidad individual y grupal y la variable liderazgo.....	26
Figura 7: Diagrama de dispersión entre la dimensión habilidades interpersonales y de grupos reducidos y la variable liderazgo	27
Figura 8: Diagrama de dispersión entre la dimensión gestión interna de equipo y la variable liderazgo	29

Resumen

El objetivo de la tesis fue determinar qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco, 2021.

La metodología consigna como tipo el descriptivo por la caracterización de la investigación, el diseño es no experimental porque no hay manipulación de variables, el nivel es correlacional por el objetivo planteado, la población está integrada por 400 alumnos, la muestra por 113 estudiantes, los cuales fueron seleccionados por un muestreo no probabilístico por conveniencia.

La principal conclusión es que se determinó que entre la variable trabajo colaborativo y el liderazgo existe una correlación positiva moderada puesto que el coeficiente de Rho de Spearman es 0,572 como se corrobora en la tabla 5 y figura 3, non el siguiente modelo: $\text{trabajo colaborativo} = 1.2066 + 0.1433 * \text{Liderazgo}$.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, liderazgo, aprendizaje, habilidad.

Abstract

The objective of the thesis was to determine what relationship exists between collaborative work and leadership of third grade students from a secondary educational institution in the Sicuani district, Canchis province, Cusco, 2021.

The methodology consigns as the descriptive type for the characterization of the research, the design is non-experimental because there is no manipulation of variables, the level is correlational due to the objective set, the population is made up of 400 students, the sample of 113 students, the which were selected by a non-probability sampling for convenience.

The main conclusion is that it was determined that between the collaborative work variable and leadership there is a moderate positive correlation since Spearman's Rho coefficient is 0.572, as corroborated in table 5 and figure 3, not the following model: collaborative work = 1.2066 + 0.1433 * Leadership.

Keywords: Collaborative work, leadership, learning, ability.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional el trabajo colaborativo y el liderazgo son dos ejes temáticos que presentan una serie de conflictos sobre su aplicación en la sociedad, estos se ve reflejado por ejemplo en la forma de tomar decisiones y de implementar dichas decisiones en diferentes situaciones cotidianas de las personas, se considera que cuando una persona no ha desarrollado habilidades interpersonales comprendidas en las variables de estudio de esta investigación, la persona puede llegar a tener problemas dentro de su entorno social. Bajo la premisa del desarrollo integral de los estudiantes, estas variables son muy importante para el desarrollo académico de los estudiantes, este coadyuva a que las relaciones interpersonales mejoren y que principalmente se puedan socializar los nuevos conocimientos para alcanzar aprendizajes significativos; sin embargo, existen también factores que indican en él como es el liderazgo de los estudiantes.

El trabajo colaborativo es un conjunto de pasos en los que la persona puede lograr aprender de manera efectiva y por sí misma que se da con la interrelación con otras personas que son integrantes también de un grupo, quienes saben contrastar y diferencia sus criterios (Revelo, 2017). De la cita realizada se reafirma la idea de que el trabajo en equipo o también denominado colaborativo es una buena estrategia para lograr los aprendizajes esperados, pero también dentro de su aplicación se observan otros actores como el liderazgo que es un factor preponderante porque influye en su ejecución, su importancia es trascendental ya que se requiere de este para que el trabajo colaborativo pueda alcanzar sus fines.

A nivel nacional no existe una implementación sobre el desarrollo de habilidades enfocadas en el trabajo colaborativo en los estudiantes, lo cual resulta ser una problemática para el logro de aprendizajes relacionadas a estas, esta es una causa que genera consecuencias como la falta de manejo de grupos o de ejercicio del liderazgo en diferentes espacios sociales en los que se encuentra la persona; la educación puede ser vista desde diversas aristas, pero en suma, se requiere de la participación de varios involucrados como son los docentes que imparten educación, los padres que acompañan en el aprendizaje de los alumnos,

los directivos que realizan los esfuerzos necesarios para generar condiciones académicas óptimas para el aprendizaje.

En relación al informe de investigación se concluye que el proceso de aprendizaje puede abrir el mundo del conocimiento, ellos ocurren siempre y de manera especial durante toda la vida de la persona por ejemplo en la escuela, pero este tipo de experiencia de los educandos no es exclusiva solamente de ellos, es también desarrollada por las personas adultas que también al igual que los menores aprenden durante toda su vida. (Aparicio y Sepúlveda, 2019). Toda actividad de aprendizaje en la educación formal, es dirigida por el docente, de esto se desprende la idea que es necesario que también los docentes conozcan estos temas y sepan también cómo es que debe aplicarlo en las sesiones de aprendizaje, como pueden inculcarlos, ponerlos en práctica y principalmente cómo es que pueden motivar con efectividad para lograr los objetivos propuestos.

A nivel local se observa que los estudiantes tienen la capacidad de poder organizarse, incluso lograr ejercer el liderazgo con eficacia, sin embargo existen factores como los distractores que hace que no alcances los objetivos previstos en los tiempos establecidos, el liderazgo en las instituciones educativas de diferentes niveles, resulta ser importante para desarrollar integralmente de los educandos porque incide en diferentes actividades como son la realización de trabajos colaborativos o su desenvolvimiento en las actividades programadas, para ello es indispensable que los docentes puedan aplicar las estrategias adecuadas para su desarrollo y también para su puesta en práctica diaria; partiendo de la premisa que existen diferentes estilos de liderazgo, es necesario ponderar el liderazgo transformacional, que motiva y propicia la consecución de objetivos comunes, como es el caso del trabajo colaborativo que busca que los estudiantes puedan aprender más en conjunto que solamente realizando esta actividad individualmente.

Como fenómeno el liderazgo fue reflexionado durante muchos años desde la visión de la psicología social, la teoría organizacional, la ciencia política y la historia, en estos últimos años se ha renovado gracias a las ciencias administrativas (Hernández, 1993). Es cierto lo que afirma el autor, porque el liderazgo se ha desarrollado desde el plano de la administración de las actividades que tienen fines pero que en sí busca generar un cambio y modificar la forma de realización de

actividades con mayor eficacia y efectividad, para lograr este último es necesario conocer desde la doctrina cómo es que ha evolucionado, cómo es que se aplica en diferentes latitudes con el propósito de reflexionar sobre el mismo y comprender este fenómeno que puede ayudarnos a mejorar la práctica educativa partiendo desde la corriente pedagógica vigente que es el constructivismo, el estudiante pueda realizar sus quehaceres con mayor actitud, liderando los equipos de trabajo.

El trabajo colaborativo y el liderazgo son dos vertientes que son necesarias para el desarrollo pedagógico, el conocimiento de ambos a través del análisis de los textos que son especializados resulta ser necesario a razón que se aplica de manera permanente y son buenos aliados para que la formación integral de los estudiantes puedan alcanzarse, por ello es que durante la investigación se desarrollaran aspectos que también serán susceptibles de ser aplicados dentro de la aplicación de una técnica para recabar mayor información que pueda coadyuvar al desarrollo del análisis del trabajo.

El problema general de la presente investigación es: ¿qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco, 2021?

Los problemas específicos son:

1. ¿Cuál es el nivel de trabajo colaborativo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco, 2021?
2. ¿Cuál es el nivel de liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco, 2021?
3. ¿Qué relación existe entre la dimensión interdependencia positiva con la variable liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco, 2021?
4. ¿Qué relación existe entre la dimensión interdependencia de tareas con la variable liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco, 2021?

5. ¿Qué relación existe entre la dimensión responsabilidad individual y grupal con la variable liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco, 2021?
6. ¿Qué relación existe entre la dimensión habilidades interpersonales y de grupos reducidos con la variable liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco, 2021?;
7. ¿Qué relación existe entre la dimensión Gestión interna de equipo con la variable liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco, 2021?

Considerando el aspecto teórico se revisará la documentación relacionada a las variables de estudio para profundizar en sus contenidos y analizar el contexto en el cual se aplica tanto el trabajo colaborativo y de otro lado el liderazgo, ello ayuda a que se fundamente las afirmaciones que se realicen y también haya una contribución teórica a la sociedad del conocimiento y a la comunidad estudiantil en general.

Desde el punto de vista práctico se utilizarán instrumentos que coherentemente se encuentran elaborados y validados acorde a la metodología empleada, también se emprenderán diversas actividades necesarias para el logro de los resultados.

Desde la visión metodológica se aplicarán diversas metodologías, principalmente la deductiva por la forma en la cual se realizará la investigación y que inicia con una revisión del estado, del conocimiento de la realidad en la cual se encuentra inmerso el problema enfocado.

El presente trabajo se justifica desde la visión social porque contribuirá a la solución de un problema, el cual será delimitado por la estimación de la relación existente, lo cual puede brindar información valiosa para tomar decisiones e implementarlas en instrumentos de gestión como es el PAT en el que puede incluso formularse estrategias que se encuentren orientadas para mejorar la práctica educativa.

La hipótesis general del presente trabajo de investigación es: Entre el aprendizaje colaborativo y el liderazgo existe una relación positiva moderada en los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Matsumura et ál. (2019) en su artículo tuvieron como objetivo realizar un análisis sobre la relación entre el trabajo colaborativo por un lado y del otro el rendimiento académico de los educandos de medicina de una asignatura de investigación, su tipo de estudio fue descriptivo, el diseño experimental, la población conformada de ciento sesenta y seis estudiantes, la muestra integrada por 148 educandos; el instrumento utilizado fue un cuestionario, la conclusión fue que en el grupo bajo existió una mayor influencia de la planificación del trabajo del docentes, normas de funcionamiento y de otro lado criterios para tener organizado un grupo, eficacia y funcionamiento interno. Entre las variables no existió relación.

Oviedo y Shuma (2019) en su artículo el tipo de investigación fue explicativo, el diseño seleccionado es experimental, la población estuvo comprendida por 20 alumnos, la técnica aplica fue la puzzle (TPA), la conclusión fue que la formación académica y el desarrollo de las actividades facilitador por el maestro obtuvo beneficios notables usando estrategias de aprendizaje colaborativo como la denominada aprendizaje con base en problemas y que combinado con otras técnicas puede ser potenciado.

Rodríguez y Espinoza (2017) en su artículo tuvieron como objetivo realizar la identificación de las estrategias de aprendizaje y sus características usadas por los alumnos de nivel superior y medio, así también una proximidad al trabajo colaborativo utilizando medios virtuales; el tipo fue ex post-factor, el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, la población y muestra fueron alumnos de nivel medio y superior cuyas edades se encuentran comprendidas entre los dieciséis y veintitrés años de edad; el instrumento aplicado fueron dos cuestionarios; la conclusión fue que los jóvenes del bachillerato pese reconocieron que el proceso de aprendizaje significa una oportunidad para tener determinados beneficios durante su vida, no presentan la motivación suficiente para que puedan tener la iniciativa para buscar las herramientas y medios para un mejor funcionamiento, lo cual presenta una implicancia en su estilo de aprendizaje, lo cual supone la falta de desarrollo de competencias para que puedan aprendizaje de manera autodirigida o autónoma, demostrando que aún tienen una dependencia

del profesor para ser conducidos y alcanzar la seguridad para lograr el éxito en lo académico.

Guerra et ál. (2019) en su artículo tuvieron como objetivo conocer la percepción que tienen los alumnos sobre el aprendizaje colaborativo; el tipo fue explicativo; diseño de corte no experimental, la muestra y población estuvo conformado por dos grupos de educandos que llevan estudios en diferentes grados en la Universidad de Las Palmas; el instrumento utilizado fue un cuestionario; la principal conclusión fue que en el desarrollo del taller, los estudiantes también percibieron beneficios sobre el procesamiento a nivel grupal, los educandos con las valoraciones que realizaron pudieron realizar una estimación del aprendizaje colaborativo y la manera en la que pudieron tomar decisiones que favorecían también al equipo, otra capacidad detectada fue el trabajo en grupo que fue valorado de manera positiva por los participantes durante el proceso de trabajo que se realizó.

Rivera y Aparicio (2020) en su artículo tuvieron como objetivo identificar las características del liderazgo en esta muestra. El tipo fue descriptivo, la población y muestra seleccionada por tres colegios de la provincia de Concepción, el diseño no experimental, la técnica fue de casos múltiples, el instrumento fue la entrevista semiestructurada, la conclusión principal fue que acorde a lo que se bordó en el estudio, el liderazgo pedagógico y su práctica que fue implementada por quienes hacen las veces de coordinadores PIE son estrategias principalmente relacionadas al trabajo docente y su organización como el trabajo colaborativo y la docente, se evidenció durante la investigación que las coordinadores PIE pueden ser consideradas como una práctica prometedora en el logro de la mejora escolar.

Oseda et ál. (2019) en su artículo tuvieron como objetivo determinar la relación existente entre estas dos variables, trabajo colaborativo y de otro lado rendimiento laboral, el tipo de investigación fue descriptivo, el diseño no experimental, la muestra y población integrada por 130 trabajadores, la técnica fue la encuesta, el cuestionario en caso del instrumento, la conclusión fue que las variables de estudio presentaron una relación directa débil, puesto que el resultado de p-valor fue de $0,000 < 0,010$ en los docentes, trabajadores, y administrativos de

la universidad seleccionada para el estudio.

Mamani (2019) en su trabajo de investigación tuvo el objetivo fue determinar la relación existente entre la variable Liderazgo Pedagógico del Director y de otra parte la variable que es el Desempeño Profesional; el tipo fue descriptivo correlacional, el diseño correlacional explicativa, la población conformada por 51 docentes, cuatro directores y ciento treinta estudiantes; Las técnicas aplicadas son la observación y la encuesta, el instrumento fue un cuestionario; la conclusión que presenta es que entre las variables hay una relación significativa y directa, el resultado que se sustenta en el resultado según el estadístico Pearson donde el valor de r es 0,618, lo que según los rangos corrobora que hay una correlación directa y de otro lado el valor de $p = 0,000$ que permite concluir que hay una relación significativa.

Quiñonez (2018). En su tesis tuvo como objetivo realizar la gestión del trabajo colaborativo con los maestros para el logro de objetivos y metas planeados a nivel de la IE Santiago León a través de la activa presencia en las reuniones de área; el tipo fue descriptivo; diseño no experimental, el personal de la institución fue la población, el instrumento empleado fue el cuestionario; el resultado sobre el objetivo uno indica que sobre la dimensión gestión curricular, sobre su implementación como alternativa en relación al trabajo colaborativo para que se hagan los instrumentos de gestión, se tiene los lineamientos, las acciones, así como el desarrollo de talleres para que puedan generarse situaciones significativas en torno a la planificación curricular y al aprendizaje. En caso de los procesos estratégicos se encuentran el PEI, el planeamiento institucional, el reglamento interno, la programación curricular.

Vizcarra (2017), tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables de estudio; el tipo es descriptivo, el diseño es no experimental, 70 empleados fue la población, la muestra 15 personas que tiene la calidad de funcionarios y cincuenta y cinco colaboradores para esta investigación, el instrumento utilizado fue el cuestionario; la conclusión fue que entre estas dos variables de estudio hay una relación dentro de la empresa Tcontacto SAC. a razón que la prueba estadística de Spearman fue de 0,824 y 0,000 según el nivel de significancia o bilateral.

Díaz (2016) tuvo como objetivo realizar un análisis sobre la relación que hay entre las variables que en este caso es el liderazgo gerencial y de otra parte la variable trabajo en equipo, el tipo fue descriptivo, no experimental el diseño, la población estuvo comprendida por 85 sujetos, el instrumento aplicado fue el cuestionario, la conclusión es que existe una significativa relación entre las variable en esta Dirección Ejecutiva y hay una correlación positiva moderada o medio según lo señala los índices de correlación.

Para Cadavieco et ál. (2016). El trabajo colaborativo es un conjunto de etapas con un creativo potencial basado en la comunidad de aprendizaje por lo que es relevante saber si las ideas de los estudiantes están relacionadas a las características individuales de la estrategia. Para Gómez y Álvarez, (2011) el aprendizaje colaborativo es una estrategia de enseñanza, en mayor parte de los casos el trabajo colaborativo se organiza en pequeños grupos, en esos grupos los estudiantes trabajan de manera coordinada para acumular conocimientos, resolver tareas o problemas y desarrollar sus propios estilos de aprendizaje

Cualquier aprendizaje colaborativo

Conforme a las actuales teorías del aprendizaje, la participación activa de los alumnos en sus aprendizajes da beneficios importantes contra los métodos tradicionales que permite desarrollar actitudes, habilidades, construir relaciones con significado y retención de información entre conocimientos que tiene al inicio y que son adquiridos en este proceso (Matzumura et ál., 2018).

El trabajo colaborativo es la táctica básica de los métodos para que los docentes actuales puedan tener un desarrollo profesional, su esencia es que, bajo un determinado sistema y trasfondo social, los docentes aprenden, comparten experiencias y analizan luego sus prácticas docentes (Vaillant, 2016). Vivimos en un mundo globalizado donde es fundamental adquirir habilidades cooperativas. (Azorín,

En el ámbito internacional, el trabajo colaborativo implica que los materiales, conocimientos e ideas en común deben ser compartidos, de manera desinteresada para que los conocimientos puedan ser contruidos puesto que se utilizan de

manera general; se le conceptualiza como esos procesos en equipo que son intencionales para que se logren objetivos específicos (Oseda et ál., 2019)

En el enfoque de la educación denominado tradicionalista, el docente se encuentra en el centro del proceso educativo como el responsable principal del aprendizaje de los educandos porque era un modelo lineal y cerrado sobre el diseño y selección de lo que se aprende y de la manera de cómo se aprende; de otro lado la teoría constructivista tiene un enfoque activo y con perspectiva social (Rodríguez y Espinoza, 2017).

Para comprender el trabajo colaborativo es importante acudir a la teoría Histórico – Cultural y los aportes sobre el trabajo con los equipos que tiene entre ellos la Zona de Desarrollo Próximo en el que se puede entender la manera en la que se producen las asociaciones y relaciones entre los miembros de un grupo (García et ál., 2015).

Ruíz, et ál., (2015) indica que numerosos autores se han encargado de la tarea de definir este concepto para explicar qué es el trabajo en equipo. Desde un punto de vista organizacional, Stoner (1996) lo conceptualiza como "2 o más personas que se influyen entre sí y también influyen en otros para alcanzan un objetivo común".

Sobre el aprendizaje colaborativo se ha demostrado con resultados como los de Rodríguez et ál. (2020) que el aprendizaje colaborativo muestra que mejora en los estudiantes sus capacidades en su proceso de estudio en el grado que se encuentran; la responsabilidad individual tiene una percepción positiva. También Blanqued et ál. (2020) coincide al señalar que el intercambio de conocimientos, el compromiso cognitivo y el pensamiento reflexivo tiene una influencia positiva en los estudiantes cuando construyen sus conocimientos.

Una de las teorías existentes dentro de la literatura especializada es la colaboración en la que pueden ser contempladas dos teorías que son la intermediación del conocimiento y la coproducción (Wikinson, et ál., 2021).

En la actualidad el aprendizaje colaborativo ha tomado también un papel preponderante porque como indican Pico y Rodríguez (2012) en los últimos años los cambios sociales se dieron por ejemplo por las TIC y como todo cambio influyó en la vida de todos, lo cual hace que se integre, incorpore y se aproveche desde en

la escuela en la parte pedagógica, siendo ahora una nueva manera de trabajar y vivir juntos en la manera de relacionarnos y comunicarnos.

El primer método de trabajo en grupo es la actitud de los profesores de escuela. Para ello, se considera la experiencia de programas de incentivos económicos colectivos utilizados para proporcionar recursos adicionales a las escuelas, siempre que se alcancen las metas. El aspecto principal es la forma en que estos recursos se asignan entre escuelas y profesores. En este último, se puede asignar en función de la antigüedad y el puesto. La investigación sobre la eficacia de los incentivos colectivos se centra en los resultados, no en las operaciones escolares (Santizo, 2016). Para esto también es necesario indicar lo que afirma Arinaitwe (2021) que menciona que para establecer un punto focal se necesita del apoyo gubernamental. De otro lado Ismail et ál. (2020) señala que el aprendizaje se realiza según la gramática del modelo de colaboración, es decir, dirección, entrega de materiales, formación de grupos y visiones compartidas, trabajos y redacción colaborativa, informes y reflexiones.

La utilización de la tecnología de aprendizaje colaborativo es un factor estimulante en el proceso para el desarrollo de los aprendizajes colaborativos, entre los que la interacción social y la colaboración son factores clave (Salam y Farooq, 2020).

Frente a este contexto en el ámbito nacional y también el internacional, es necesario realizar una revisión sobre la práctica cómo también en el trabajo colaborativo puede beneficiar la mejora de la educación y el desarrollo profesional de los maestros, a fin de promover el trabajo entre ambos en los aspectos de la reforma educativa en caso del país de Chile. (Aparicio y Sepúlveda, 2019).

Los proyectos colaborativos estimulan una nueva propuesta de modelo de aprendizaje que tenga su base en las distintas tareas, en las que la ejecución necesita de la colaboración y participación de los integrantes de un grupo de trabajo específico. Por tanto, a través de estos proyectos, es posible realizar una construcción colectiva de conocimiento (Flores et ál., 2020).

Una forma de concretar este apoyo es a través de la cooperación durante la escritura, entendida como una serie de actividades expresadas entre profesores de idiomas y profesores de asignatura, con el objetivo común de realizar la promoción

del aprendizaje de los estudiantes a través de la escritura y aproximarlos a formas de comunicación más específicas del estudiante. Sus disciplinas de conocimiento. La característica del trabajo colaborativo es establecer un objetivo común, que es difícil de lograr solo. (López y Molina, 2018)

El sistema educativo peruano siempre ha enfocado sus acciones en el desarrollo de líderes efectivos que sepan actualizar la organización y la gestión para mejorar la calidad en el trabajo educativo (Salvador y Sánchez, 2018).

En caso del país chileno el desarrollo del liderazgo indicativo / docente como herramienta básica para mejorar la educación escolar. Las instituciones educativas que muestran una trayectoria de mejoramiento positivo consideran el liderazgo ejercido por el líder como un factor común. (Benavides et ál., 2019)

El liderazgo se considera un comportamiento de mejora continua y precisa. En este comportamiento, el ser humano no solo muestra sus propias características, sino también la práctica, conocimientos y habilidades. La practicidad del liderazgo se puede encontrar en el conocimiento que se ha aprendido. (Morales et ál., 2018).

Enrique Louffat, en su texto Administración de equipos humanos propone las siguientes dimensiones:

El líder recompensador tiene su base en su capacidad de poder otorgar premios a quien lidera por su buena actuación; pese a ellos, los que critican este estilo indican que no es productivo puesto que se está malacostumbrando al quien se lidera a que realice contribuciones y aportes solamente si se le da una compensación (Lauffat, 2013).

El líder legítimo tiene su sustento sobre su poder en la formalidad en que ha sido elegido, es decir, en el ambiente en el cual –como se indica comúnmente- organigrama manda; lo negativo de esto es que esta clase de ejercicio de liderazgo es probablemente en la parte práctica no tenga los méritos necesarios y la debida ascendencia entre quienes lidera (Lauffat, 2013).

El líder carismático tiene su poder en base a la simpatía que demuestra puesto que es empático, gentil y tiene un trato cordial con quienes le sigue. Pese a ello quienes

critican este tipo de líder indican que es muy blando de carácter, es muy diplomático y que por caerle bien a todos evita tener discusiones y llamar la atención (Lauffat, 2013).

Los resultados de la investigación muestran que la capacidad de dominio personal y la verdadera capacidad de liderazgo son indicadores importantes del comportamiento creativo (Fateh et ál., (2021).

Se considera que la globalización es una de las tendencias económicas, culturales y sociales más importantes del siglo pasado. Sin embargo, el debate sobre el currículo educativo puede apoyar mejor el desarrollo del liderazgo mundial de los jóvenes. (Allen et ál., 2021). Los resultados muestran que los líderes bibliotecarios deben tener previsión e innovación, y tener habilidades de comunicación y sociales efectivas para cultivar una cultura ágil y colaborativa en las instituciones académicas (Ashiq, 2021). El liderazgo es un tema común que atraviesa los diversos temas a lo largo del curso (Ross et ál., 2021). Existe una distinción entre las habilidades políticas de los líderes ocultan su orientación no ética, se consideran áreas dignas de sensibilidad moral (Ariail et ál., 2021).

Los líderes tienen la capacidad de aprender, por ello es que Cohrs et ál. (2019) afirma que probó si las diferencias previas al entrenamiento entre líderes afectarían la efectividad de participar en la intervención de liderazgo, a lo que se concluyó que sí. Los resultados del cuestionario evidencian que el liderazgo eficaz juega un papel moderado entre las prácticas de gestión de recursos humanos de rendimiento alto y el compromiso de los empleados (Goswami et ál., 2019).

Ante esta situación, los líderes educativos han creado nuevos escenarios en los que el cambio y la innovación son herramientas transformadoras para el proceso de enseñanza, ya que los docentes cambian su rol de propietario único del conocimiento a un rol activo que impacta en los estudiantes (Acosta y Ponce, 2019).

El conocimiento actualmente disponible sobre los factores que afectan el desarrollo de quienes ejercen liderazgo distribuido en los centros educativos es el resultado de la investigación de las últimas dos décadas. Los resultados alcanzados evidencian que la medida en que los docentes asumen funciones de liderazgo

organizacional depende de las características de la estructura y cultura central, la naturaleza de la relación entre gerentes y docentes y el apoyo de docentes y directores al liderazgo distribuido (Sarasola y Da Costa, 2016).

Si miramos los "camino" de cada influencia de liderazgo propuesta por el autor y los comparamos con la información obtenida de investigaciones sobre temas similares a nivel nacional e internacional, es posible distinguir los elementos específicos del liderazgo de acción. Las personas son conectados entre sí, a saber: influencia relacionada con el desarrollo de la capacidad docente; influencia en la motivación docente; se menciona una comprensión positiva de las condiciones de trabajo (Cancino y Vera, 2017).

En este sentido, el concepto de liderazgo distribuido se ha vuelto atractivo, lo que alienta a los directores a mejorar las habilidades de liderazgo de los maestros y los invita a romper la posición central estática y rígida de la cultura escolar anterior a través de la motivación colaborativa y el trabajo en equipo. En palabras de Bolívar: "La enseñanza del liderazgo se entiende como un grupo de personas que aprenden y cooperan en una comunidad de aprendizaje profesional con un sentido de propósito común" profesional de aprendizaje con un sentido de propósito compartido" (Ritacco y Amores, 2017).

Todo esto es parte de una política de mejora que se dedica a movilizar la capacidad de hacer cambios internamente en el área local para reproducir la mejora educativa internamente (Domingo, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es descriptivo a razón que durante la realización de la investigación se describió el fenómeno de investigación utilizando los instrumentos de recolección de datos, Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que “Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p 92).

El diseño es no experimental como lo sustentan Hernández, Fernández & Baptista (2014) cuando indican que puede definirse como aquella investigación que se ejecuta sin manipular de forma deliberada las variables. En otras palabras, se refiere a estudios en los que no se hace variar intencionalmente variables como las independientes para que pueda estimarse su efecto en otras variables. La relación de variables se midió utilizando el estadístico chi cuadrado para conocer si hay una significativa relación entre las variables.

El enfoque es el cuantitativo, porque la investigación se utilizó instrumentos de investigación para recolectar datos, los cuales se sometió a una prueba estadísticas, pruebas de hipótesis para presentar los resultados, en los que se presentaron estimaciones numéricas para establecer conclusiones. Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables (p. 152).

El nivel es correlacional, porque durante la investigación se tubo como objetivo el de medir la relación que existe entre las variables de estudio.

3.2. Variables y Operacionalización

Trabajo colaborativo

Definición conceptual

Galán (2018) indica que el aprendizaje colaborativo tiene una metodología activa para que los alumnos realicen sus actividades académicas en equipo y que puedan lograr aprendizajes significativos y de la manera superar y desarrollar sus habilidades comunicativas e interpersonales.

Definición operacional

Galán (2018) señala que es un método educativo en el que los alumnos trabajan juntos para que puedan renovar sus aprendizajes y puedan mejorar las habilidades comunicativas y sociales.

Liderazgo

Definición conceptual

Fischman (2012) indica que el liderazgo se da de forma diaria en distintos acontecimientos que se dan, como anteriormente se dijo es un conjunto de pasos que informalmente se aprende durante toda la vida. En determinada circunstancia cualquier persona es líder de alguien o algo.

Definición operacional

De acuerdo a Fischman (2012) la variable liderazgo reflexiona sobre seis dimensiones que son: (a) Autoestima, (b) visión, (c) equilibrio, (d) comunicación efectiva, (e) trabajo en equipo y (f) servicio.

3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo unidad de análisis.

Población

La población está conformada por 400 estudiantes del nivel secundario de una Institución Educativa del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco, 2021. Fracica citado por Bernal (2010), la población es “el conjunto de todos los

elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 160).

Muestra

La muestra está conformada por 113 estudiantes del nivel secundario de una Institución Educativa del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco, 2021.

Técnica de muestreo

El muestreo utilizado es el intencional por conveniencia por las facilidades de acceso a la muestra como doctrinariamente es sustentada por Córdova (2012) que señala que esta técnica se usa en poblaciones que son consideradas como homogéneas. En este tipo de técnica el experto con buen criterio y conocimiento de la población toma la decisión de cuáles son las unidades que serán observadas y serán parte de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La observación

Alva, Hoyos, Cabanillas y Leyva (s/f) afirman que básicamente observar implica conocer hechos para registrarlos acorde a un procedimiento mecánico o físico; pese a ello la observación simple espontánea no garantiza la correcta interpretación y percepción del mismo.

Encuesta

Es un procedimiento mediante el cual se recaba información utilizando un instrumento como el cuestionario el cual presenta un diseño que responde a la metodología que exige para su elaboración y los objetivos, consiste en una serie de preguntas que están coherentemente formuladas.

Guía de observación

Es el instrumento de la técnica de la observación en la que se realiza el registro de las observaciones realizadas al fenómeno de investigación con el fin de realizar reflexiones que permitan comprender cómo es que se realiza para generalizar conclusiones y presentarlos en un informe.

Cuestionario

Es uno de los instrumentos de la técnica de la encuesta que tiene en su estructura un conjunto de preguntas que pueden ser abiertas o cerradas y que tiene como objetivo recolectar información para procesarlo y ser analizado posteriormente.

3.5. Procedimientos

El modo de recolección de información se dará por medio de la aplicación de dos cuestionarios, uno para cada variable, los cuales fueron seleccionados de trabajos previos, los cuales presentan sus validaciones y también su análisis de fiabilidad por medio del coeficiente de alfa de cronbach, estos instrumentos serán aplicados a la muestra de estudio seleccionada a través del Google form. No se realizó la manipulación de variables, se realizó una descripción de la realidad investigada tal como se presenta.

Entre las coordinaciones institucionales que se realizaron, está la presentación de una solicitud de aplicación de instrumentos a las autoridades de la institución educativa para pedir la autorización para la ejecución de la investigación, la que tendrá posteriormente como consecuencia la emisión de una “constancia de aplicación de instrumentos de investigación” que será adjuntada en los anexos, al igual que el cargo de la solicitud presentada y las imágenes que avalan la aplicación así mismo se solicitó el permiso correspondiente a los PPF para que sus menores hijos contesten al cuestionario requerido en la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El método utilizado es el deductivo porque durante la investigación se analizó el fenómeno de investigación partiendo de las concepciones generales a los conocimientos específicos para conocerle e implementar todas las actividades programadas durante la ejecución del proyecto, en conclusión, este método permitió tener un camino por el cual se realizaron las planificaciones de forma ordenada y sistemática, respondiendo a los objetivos propuestos.

1. Control de calidad de datos

Para la realización de esta actividad se revisó la metodología empleada y principalmente toda la investigación fue sometida a juicio de expertos para que se revisen todos los procedimientos empleados a fin de tener datos confiables

2. Confiabilidad del instrumento

Para medir la confiabilidad de los instrumentos que serán aplicados se realizará un análisis de fiabilidad y consistencia interna de los instrumentos a través del coeficiente de alfa de cronbach, el cual nos indicará el nivel de confianza que presenta para que podamos recolectar los datos en un inicio por medio de una prueba piloto y posteriormente en su aplicación formal.

3. Análisis descriptivo

Para este análisis se usó el programa estadístico SPSS en su versión 25 para que pueda realizarse la descripción de la muestra, de otro lado se ordenó los datos en las tablas de frecuencia en caso de las variables de manera general y por sus dimensiones.

4. Prueba de hipótesis para dos variables

Para la elaboración de la prueba de hipótesis en función a la base de datos que se realizó tomando en cuenta los resultados de los instrumentos aplicados se realizó la prueba de normalidad para estimar si son datos normales o no para aplicar el coeficiente de correlación de Pearson o la prueba de Spearman, en caso de esta última para las variables que presentan escala ordinal.

3.1. Aspectos éticos

La investigadora asume un compromiso de respeto irrestricto de la veracidad de los resultados obtenidos, así también la confiabilidad de los resultados acorde a principios internacionales como es de no maleficencia que hace mención a la obligación de la investigadora de no generar un daño intencionado de ninguna naturaleza como por ejemplo por el cuidado en la discreción en relación a la identidad de las personas que sean partícipe de la investigación como es la muestra seleccionada.

De otro lado se considera como aspecto ético la aplicación de las Normas APA en su séptima edición para evitar el plagio y el autoplagio, para respetar la producción intelectual de las personas que han desarrollado investigaciones y teoría sobre el tema de investigación, elaborando las debidas citas bibliográficas, referencias.

En el ámbito nacional entre los aspectos éticos se considera la originalidad del trabajo de investigación para la obtención del grado académico como lo indican por ejemplo la Ley Universitaria N° 30220, El Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1 Sobre el nivel de trabajo colaborativo

De la tabla 1 y figura 1 se analizó que un mayor porcentaje de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani presentaron un nivel alto de trabajo colaborativo con el 69,9%, un menor porcentaje presentó un nivel medio con un 15,9% y otro grupo también con un nivel bajo con el 14,2%.

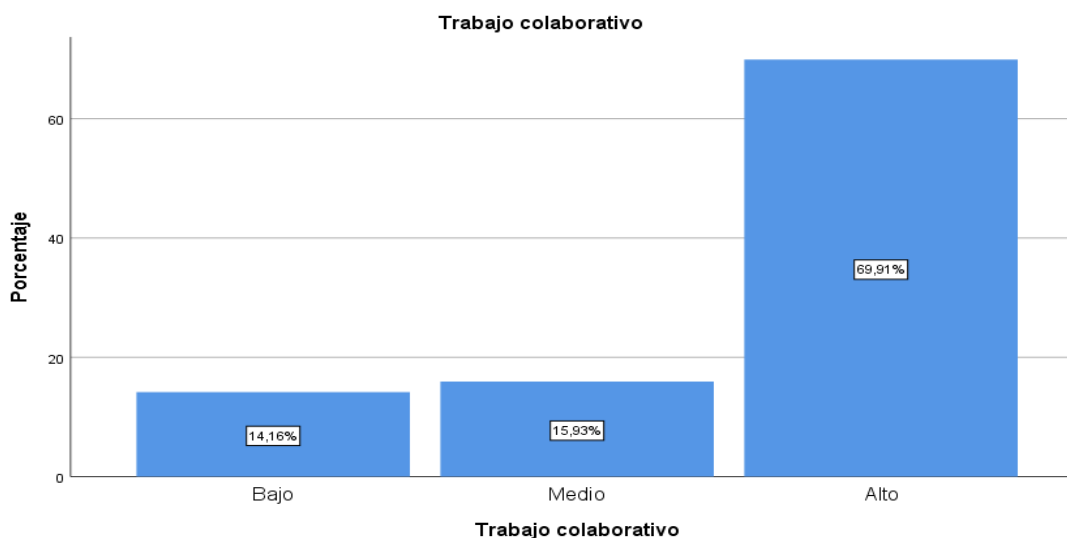
Tabla 1

Nivel de trabajo colaborativo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	14,2	14,2	14,2
	Medio	18	15,9	15,9	30,1
	Alto	79	69,9	69,9	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Figura 1

Nivel de trabajo colaborativo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, 2021



4.2 Sobre el nivel del liderazgo

De la tabla 2 y figura 2 se analizó que un mayor porcentaje de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani presentó un nivel alto de liderazgo con un 85,8% y un menor porcentaje con un 14,2%.

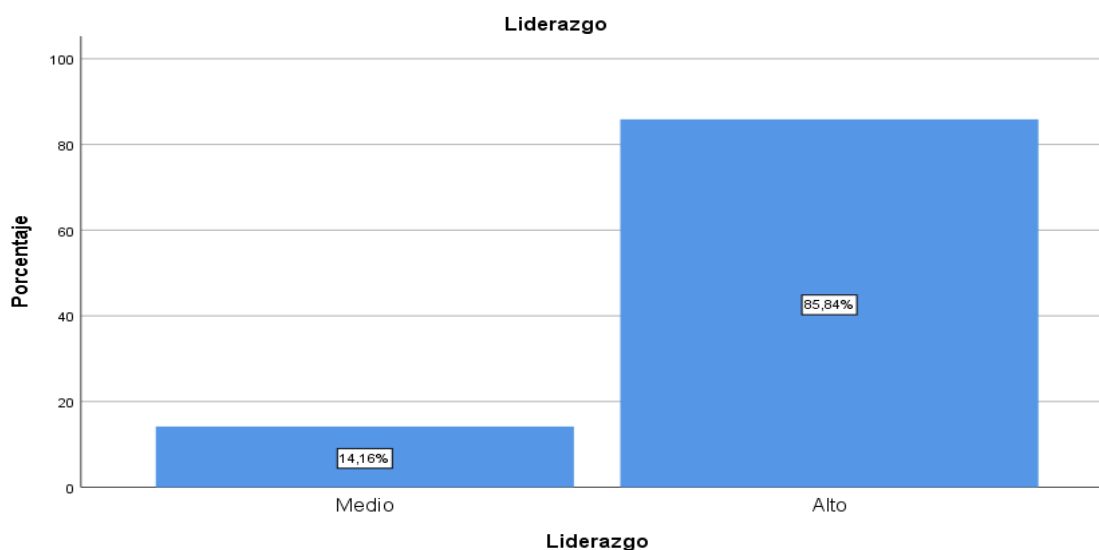
Tabla 2

Nivel de liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	16	14,2	14,2	14,2
	Alto	97	85,8	85,8	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Figura 2

Nivel de liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, 2021



4.3 Análisis de prueba de normalidad para la estimación de la correlación entre las variables y las dimensiones del trabajo colaborativo con la variable liderazgo

Se aplicó la prueba de normalidad de kolmogorov smirnov puesto que la muestra es superior a 50, en ese caso un total de 113 estudiantes que fueron encuestados. Los datos no son normales los datos porque el nivel de significancia es menor a 0,05 para las variables de estudio y para las dimensiones, por lo cual se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable trabajo colaborativo	,198	113	,000
Dimensión interdependencia positiva	,235	113	,000
Dimensión interdependencia de tareas	,142	113	,000
Dimensión responsabilidad individual y grupal	,217	113	,000
Dimensión las habilidades interpersonales y de grupos reducidos	,223	113	,000
Dimensión gestión interna de equipo	,176	113	,000
Variable liderazgo	,150	113	,000
Dimensión autoestima	,153	113	,000
Dimensión visión	,148	113	,000
Dimensión equilibrio	,174	113	,000
Dimensión comunicación efectiva	,163	113	,000
Dimensión trabajo en equipo	,209	113	,000
Dimensión servicio	,140	113	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.3.1 Relación entre la variable trabajo colaborativo y liderazgo

En la tabla 3 y figura 3 se observó la correlación entre las variables trabajo colaborativo y liderazgo, en la que se evidencia que existe una correlación positiva moderada (0,572) y significativa ($p < 0,000$). Por lo que puede concluirse que el trabajo colaborativo se encuentra relacionado con el liderazgo, Hernández et ál. (2014) indican que en torno a las variables la proporcionalidad de estas es significativa dentro de una concepción de causa y efecto encontrada entre el intermedio de una correlación considerable y media. Se puede concluir que el trabajo colaborativo está relacionado con el liderazgo. Con el siguiente modelo: $\text{trabajo colaborativo} = 1.2066 + 0.1433 * \text{Liderazgo}$.

Tabla 3

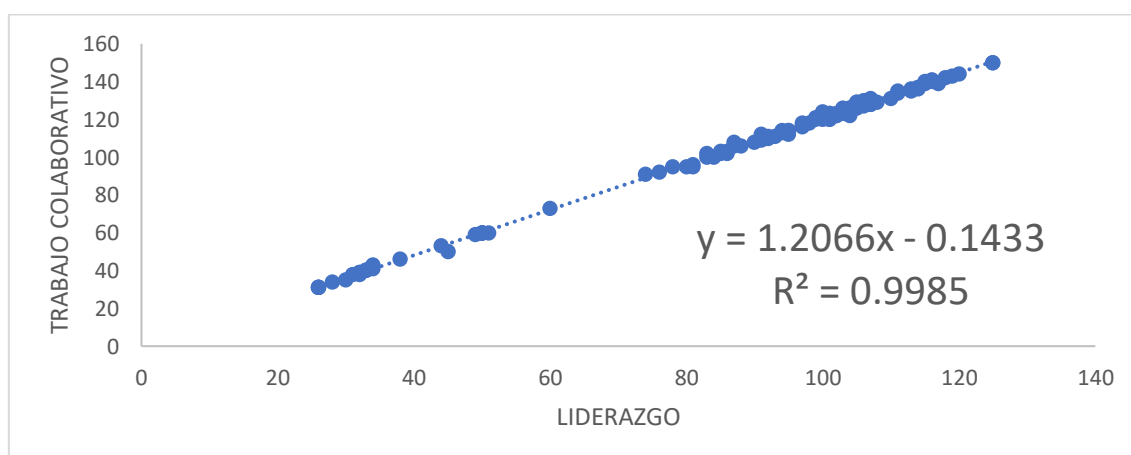
Correlación de la rho de spearman entre la variable trabajo colaborativo y liderazgo

		Variable trabajo colaborativo		Variable liderazgo
Rho de Spearman	Variable trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	Variable liderazgo	Coefficiente de correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

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

Figura 3

Diagrama de dispersión entre trabajo colaborativo y liderazgo



4.3.2 Relación entre dimensión interdependencia positiva y la variable liderazgo

En la tabla 4 y figura 4 se observa la correlación entre la dimensión interdependencia positiva y liderazgo, en la que se evidencia que existe una correlación positiva moderada (0,479) y significativa ($p < 0,000$). Por lo que puede concluirse que la dimensión interdependencia positiva se encuentra relacionado con el liderazgo, lo que Hernández et ál. (2014) indican que en torno a las variables la proporcionalidad de estas es significativa dentro de una concepción de causa y efecto encontrada entre el intermedio de una correlación considerable y media. Se puede concluir que la dimensión interdependencia positiva relacionada con el liderazgo. Con el siguiente modelo: $\text{interdependencia positiva} = 5.6021 + 8.6121 * \text{Liderazgo}$.

Tabla 4

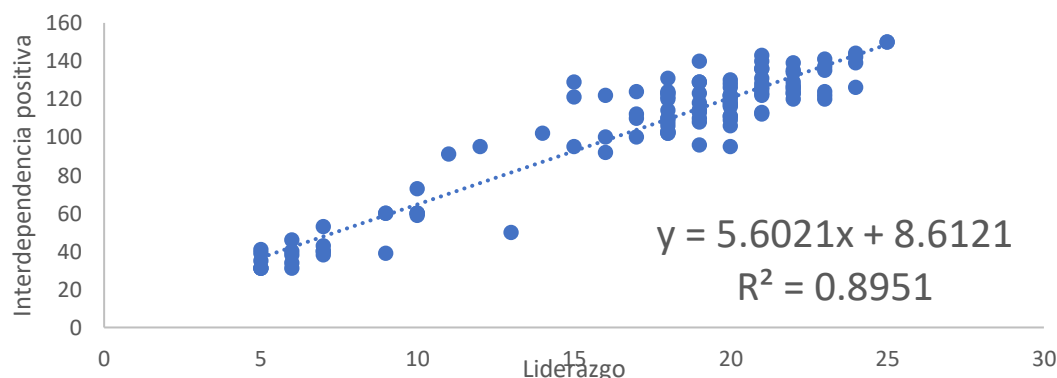
Relación entre dimensión interdependencia positiva y la variable liderazgo

			Dimensión interdependencia positiva	Variable liderazgo
Rho de Spearman	Dimensión interdependencia positiva	Coeficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
Variable liderazgo		Coeficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

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

Figura 4

Diagrama de dispersión entre la dimensión interdependencia positiva y la variable liderazgo



4.3.3 Relación entre dimensión interdependencia de tareas y la variable liderazgo

En la tabla 5 y figura 5 se observa la correlación entre la dimensión interdependencia de tareas y liderazgo, en la que se evidencia que existe una correlación positiva moderada (0,508 y significativa ($p < 0,000$)). Por lo que puede concluirse que la dimensión interdependencia de tareas se encuentra relacionado con el liderazgo, lo que Hernández et ál. (2014) indican que en torno a las variables la proporcionalidad de estas es significativa dentro de una concepción de causa y efecto encontrada entre el intermedio de una correlación considerable y media. Se puede concluir que dimensión interdependencia de tareas está relacionado con el liderazgo. Con el siguiente modelo: $\text{interdependencia de tareas} = 5.4927 + 10.713 * \text{Liderazgo}$.

Tabla 5

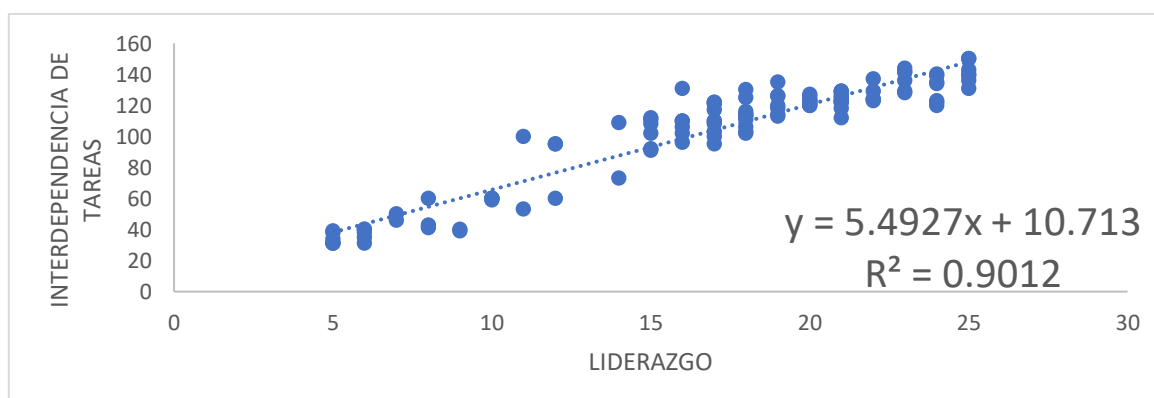
Relación entre dimensión interdependencia de tareas y la variable liderazgo

		Dimensión interdependencia de tareas	Variable liderazgo
Rho de Spearman	Dimensión interdependencia de tareas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,508**
		N	,000
Variable liderazgo			113
		Coefficiente de correlación	,508**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	113

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

Figura 5

Diagrama de dispersión entre la dimensión interdependencia de tareas y la variable liderazgo



4.3.4 Relación entre dimensión responsabilidad individual y grupal y la variable liderazgo

En la tabla 6 y figura 6 se observa la correlación entre la dimensión responsabilidad individual y grupal y liderazgo, en la que se evidencia que existe una correlación positiva moderada (0,466 y significativa ($p < 0,000$)). Por lo que puede concluirse que la dimensión responsabilidad individual y grupal se encuentra relacionado con el liderazgo, lo que Hernández et ál. (2014) indican que en torno a las variables la proporcionalidad de estas es significativa dentro de una concepción de causa y efecto encontrada entre el intermedio de una correlación considerable y media. Se puede concluir que dimensión responsabilidad individual y grupal está relacionado con el liderazgo. Con el siguiente modelo: $interdependencia\ positiva = 5.4927 + 8.8749 * Liderazgo$.

Tabla 6

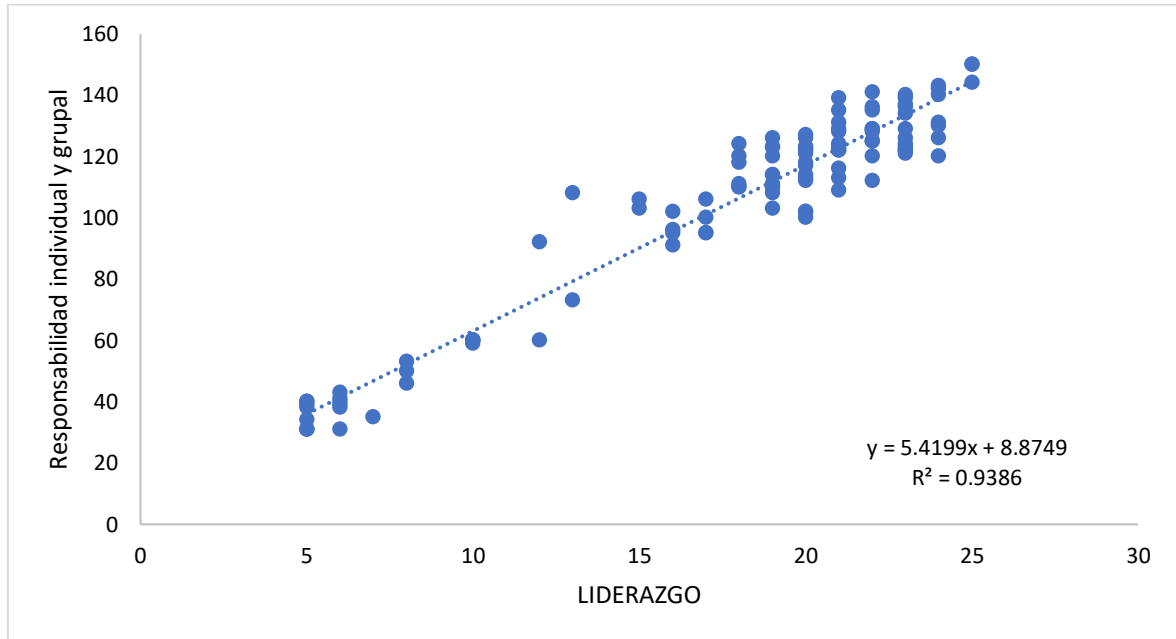
Relación entre dimensión responsabilidad individual y grupal y la variable liderazgo

			Dimensión responsabilida d individual y grupal	Variable liderazgo
Rho de	Dimensión	Coeficiente de correlación	1,000	,466**
Spearman	responsabilidad individual	Sig. (bilateral)	.	,000
	y grupal	N	113	113
	Variable liderazgo	Coeficiente de correlación	,466**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

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

Figura 6

Diagrama de dispersión entre la dimensión responsabilidad individual y grupal y la variable liderazgo



4.3.5 Relación entre dimensión habilidades interpersonales y de grupos reducidos y la variable liderazgo

En la tabla 7 y figura 7 se observa la correlación entre las habilidades interpersonales y de grupos reducidos y liderazgo, en la que se evidencia que existe una correlación positiva moderada (0,556 y significativa ($p < 0,000$)). Por lo que puede concluirse que la dimensión habilidades interpersonales y de grupos reducidos se encuentra relacionado con el liderazgo, lo que Hernández et ál. (2014) indican que en torno a las variables la proporcionalidad de estas es significativa dentro de una concepción de causa y efecto encontrada entre el intermedio de una correlación considerable y media. Se puede concluir que dimensión habilidades interpersonales y de grupos reducidos está relacionado con el liderazgo. Con el siguiente modelo: interdependencia positiva = $5.4927 + 5.2041 * \text{Liderazgo}$.

Tabla 7

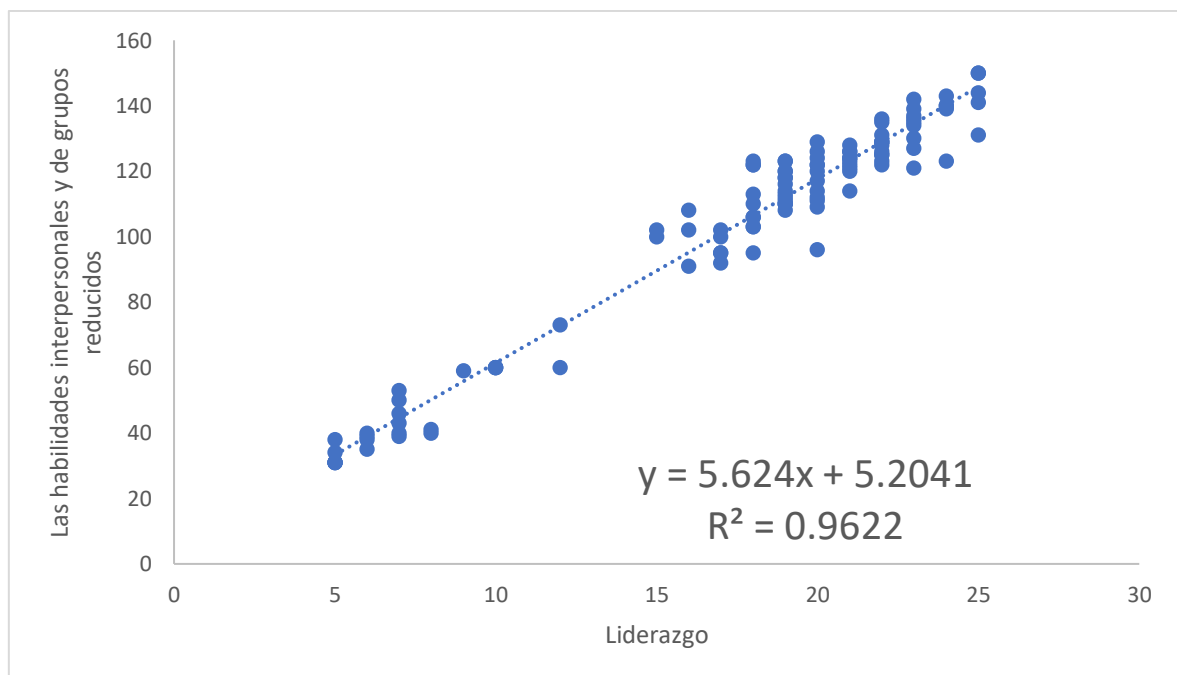
Relación entre dimensión habilidades interpersonales y de grupos reducidos y la variable liderazgo

			Dimensión las habilidades interpersonales y de grupos reducidos	Variable liderazgo
Rho de Spearman	Dimensión las habilidades interpersonales y de grupos reducidos	Coefficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	Variable liderazgo	Coefficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

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

Figura 7

Diagrama de dispersión entre la dimensión habilidades interpersonales y de grupos reducidos y la variable liderazgo



4.3.6 Relación entre dimensión gestión interna de equipo y la variable liderazgo

En la tabla 8 y figura 8 se observa la correlación entre la dimensión gestión interna de equipo y liderazgo, en la que se evidencia que existe una correlación positiva moderada (0,474) y significativa ($p < 0,000$). Por lo que puede concluirse que la dimensión gestión interna de equipo se encuentra relacionado con el liderazgo, lo que Hernández et ál. (2014) indican que en torno a las variables la proporcionalidad de estas es significativa dentro de una concepción de causa y efecto encontrada entre el intermedio de una correlación considerable y media. Se puede concluir que dimensión gestión interna de equipo reducidos está relacionado con el liderazgo. Con el siguiente modelo: interdependencia positiva = $5.4927 + 6.288 * \text{Liderazgo}$.

Tabla 8

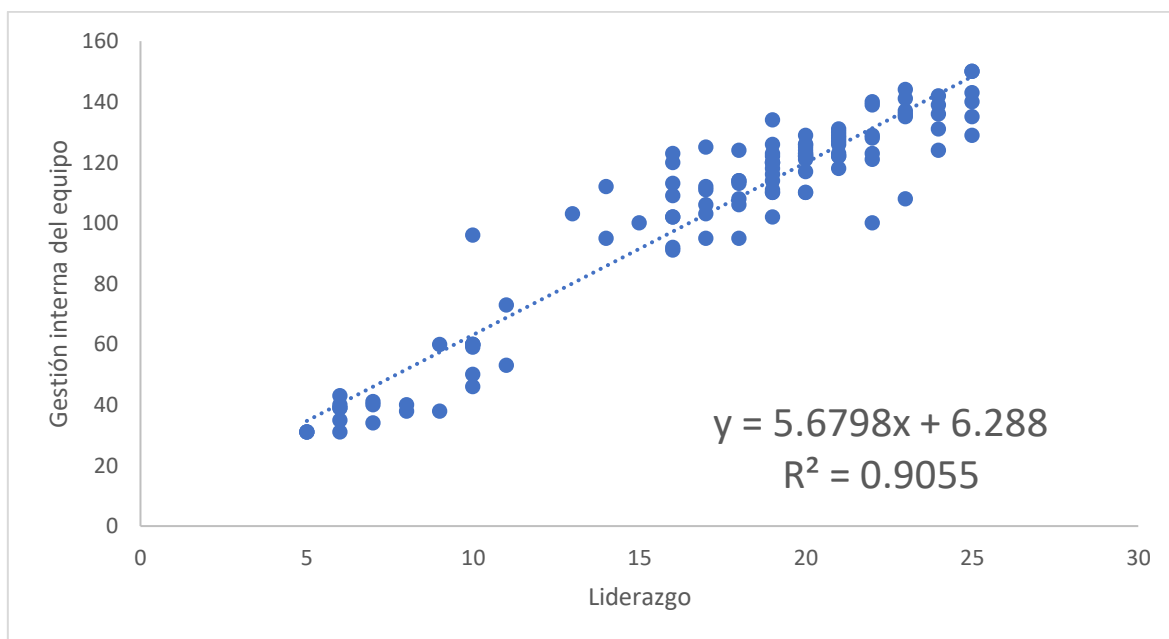
Relación entre dimensión gestión interna de equipo y la variable liderazgo

			Correlaciones	
			Dimensión gestión interna de equipo	Variable liderazgo
Rho de Spearman	Dimensión gestión interna de equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	Variable liderazgo	Coefficiente de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

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

Figura 8

Diagrama de dispersión entre la dimensión gestión interna de equipo y la variable liderazgo



V. DISCUSIÓN

El resultado principal obtenido en esta investigación acorde al objetivo general planteado fue que entre la variable trabajo colaborativo y la variable liderazgo presenta una correlación positiva moderada en los educandos del tercer grado de una institución educativa secundaria de Sicuani, 2021, lo cual nos lleva a analizar que necesariamente debe promoverse el trabajo colaborativo bajo la dirección también del desarrollo del liderazgo con el fin de poder fortalecer esta habilidad y convertirla en una competencia que los estudiantes podrán utilizar a lo largo de sus vidas, este resultado también presenta su fundamento en Matsumura et ál. (2019) quienes en su investigación concluyeron que en el grupo bajo existió una mayor influencia de la planificación del trabajo del docentes, normas de funcionamiento y de otro lado criterios para tener organizado un grupo, eficacia y funcionamiento interno.

Entre las variables no existió relación. Cadavieco et ál. (2016). Indican que el trabajo colaborativo está integrado por una serie de etapas que presentan un contenido creativo potencial que tiene como base la comunidad de aprendizaje y de otro lado también Gómez y Álvarez, (2011) refuerzan estas ideas porque afirman que el aprendizaje colaborativo es también una estrategia de enseñanza a razón que se organizan pequeños grupo que trabajo coordinadamente para poder unir conocimientos, resolver problemas o tareas para lograr desarrollar su estilo de aprendizaje.

Desde un análisis ideográfico puede analizarse los resultados tomando criterios diversos, entre los que se encuentran la decodificación de la información obtenida acompañada de la observación realizada que coincide con la correlación moderada existente entre las variables de estudio porque durante las sesiones se propicia espacios en los que el líder es reconocido por su capacidad de organización.

El análisis etnográfico muestra que en caso de la población analizada presenta características diferentes a otras latitudes que se encuentran influenciadas por diversas culturas, en caso de esta localidad, existe también un sincronismo cultural que muestra que siempre en grupos, las personas presentan la tendencia a ser

líderes o liderados, pero que necesariamente deben aunar esfuerzos para poder alcanzar los objetivos planteados.

En esta investigación se obtuvo como resultado en relación al primer objetivo específico que los estudiantes presentan un nivel alto de trabajo colaborativo, lo cual señala que presentan las habilidades interpersonales necesarias para que puedan desempeñarse en el trabajo en equipo a fin de poder lograr los objetivos previstos, sobre este resultado Matsumura (2019) que existió mayor planificación del trabajo de los docentes, esta afirmación apoya la teoría de que necesariamente el trabajo colaborativo exige que haya un nivel de organización en los grupos humanos, esto permite que necesariamente pueda existir orden y además que incluso los objetivos sean planteados y se indiquen cuáles son las actividades que deben desarrollarse.

Como en tal, el trabajo colaborativo con el enfoque constructivista exige que durante la realización de las actividades académicas se puedan coordinar diversas acciones como son la delegación de tareas, la planificación de las mismas y la manera por la cual se va a ejecutar cada una de ellas; en la institución educativa estudiada, el trabajo colaborativo es una constante porque todas tienen su base en la construcción de conocimientos por parte de todos los estudiantes en función a las orientaciones que brinda el asesor, actividades como la realización de trabajos grupales ayudaron bastante para que los alumnos puedan desenvolverse con facilidad en los grupos sociales en los cuales se encuentran inmersos.

Se ha demostrado en la investigación que el trabajo colaborativo es alto, esto puede sustentarse en las estrategias que ha tomado la institución para promover el liderazgo y el trabajo en equipo, se da por ejemplo en las actividades de organizaciones estudiantiles dentro de lo que es el municipio escolar, las redes ambientales, los círculos de estudio, entre otros, estos espacios propician que los alumnos puedan interactuar entre ellos, puedan asumir diferentes roles que les servirá para que en su desenvolvimiento en la sociedad, puedan adaptarse con mayor facilidad y puedan también ser actores de cambio, tomando en consideración que vivimos en un sistema en que cada elemento es importante para su

funcionamiento y progreso, el trabajo colaborativo resulta ser muy importante porque solamente el trabajo en unidad, en función a objetivos comunes ayuda a que todo sea más fácil y también genere mayores logros.

También es necesario resaltar que durante las actividades que los estudiantes realizan, se observan el desarrollo de sus capacidades y habilidades, las cuales se muestran en las competencias que han logrado, y para todo ello, el conocimiento no se desarrolla de manera aislada, sino de manera grupal, en equipo, ello garantiza que se alcancen aprendizajes significativos; el liderazgo es transversal en el trabajo colaborativo, como también coinciden los resultados de esta investigación, porque solamente trabajando en equipo los objetivos tanto a nivel personal y grupal pueden lograrse en menor tiempo y también con un mayor efectividad.

El segundo objetivo tuvo como resultado que la mayoría de los alumnos presentan un nivel alto de liderazgo, en ese contexto es que los estudiantes han demostrado tener una serie de competencias que les permite ejercer el liderazgo con eficiencia; sin embargo es necesario resaltar que Rivera y Aparicio (2020) han afirmado que necesariamente el liderazgo pedagógico se concentra en la organización como es el trabajo colaborativo, esta conclusión reafirma la noción inicial, porque el liderazgo solamente puede ser ejercido en grupos humanos en los que existen fines comunes por los cuales las personas deben aunar esfuerzos.

El tercer objetivo específico presenta como resultado que entre la dimensión interdependencia positiva y la variable liderazgo hay una correlación positiva moderada, en ese sentido se puede concluir que los alumnos presentan una percepción desde la visión del trabajo colaborativo que los integrantes de un equipo tienen una relación de dependencia porque lo objetivos que son individuales, así también lo afirman Guerra et ál. (2019) al indicar que los alumnos realizaron una estimación sobre el aprendizaje colaborativo y que la manera en la que tomaron sus decisiones favorecían también al equipo.

El liderazgo en educación es indispensable porque este no solamente se refleja en la organización del aula, de los estudiantes, sino también en la vida personal de los estudiantes, que a través de ella alcanzan los niveles deseados de organización y principalmente la toma de decisiones que es crucial para el desarrollo personal, puesto que le permite a la persona ser resolutivo y poder elegir las mejores decisiones para su vida. En esta investigación, se evidencia que el alto nivel de aprendizaje de los estudiantes tiene su origen en su formación y en la influencia que tienen de toda la comunidad educativa en la cual se encuentra inmerso; la institución se encuentra ubicada en la zona urbana, la percepción de la realización de diversas actividades se concentra en varios factores como es que los estudiantes ingresen a las universidades, institutos para que puedan seguir desarrollando sus habilidades académicas. Cuando los estudiantes tienen liderazgo, tienen la capacidad de poder discernir entre lo bueno y lo malo, realizan juicios de valor y tienden a tener pensamiento crítico, el cual se traduce en la calidad de pensamiento que tienen sobre los temas de sus intereses, esto es bueno, pero también está relacionado con el liderazgo.

El cuarto objetivo específico presenta como resultado que entre la dimensión interdependencia de tareas y la variable liderazgo hay una correlación positiva moderada, tanto el trabajo colaborativo como el liderazgo es la suma de esfuerzos individuales porque exigen que todos cumplan una parte de las actividades programadas, todas ayudan al logro de los objetivos comunes, Rodríguez y Espinoza (2017) afirman que los estudiantes no presentan una motivación suficiente para que puedan tener la iniciativa para buscar herramientas; las tareas que se realizan en el ámbito académico, difieren de otras, porque se exige un nivel de motivación interna y externa para su realización. La realización de tareas presenta como indicadores que los estudiantes sean autónomos para realizar sus actividades, en la institución educativa se observa que hay una competencia académica permanente en los estudiantes para poder realizar sus tareas, para poder lograr buenos niveles de rendimiento académico, y para ello necesariamente deben ser conscientes de sus aprendizajes en base a los objetivos personales que cada uno de ellos tiene planificado; la institución educativa propicia espacios en los que se reflexiona sobre la necesidad de ser independientes, de lograr objetivos

personales e institucionales a través de diferentes medios como es un tema transversal o la necesidad de realizar actividades en las que se puedan compartir ideas e impulsar el desarrollo integral de los estudiantes partiendo de la premisa que todos pueden y que nadie debe quedarse atrás.

El resultado del quinto objetivo específico refiere que entre la dimensión responsabilidad individual y grupal y el liderazgo hay una correlación positiva moderada, lo que se interpreta considerando la necesidad de asumir un compromiso en estos dos aspectos, resulta ser necesario que la persona presente una responsabilidad individual en la que pueda subsumir sus intereses personales en los grupales, existen problema en el entorno del estudio que debe ser asumido también de manera individual y grupal, Mamani (2019) hace alusión al liderazgo pedagógico y confirma que hay una relación con el desempeño profesional, esa conclusión adaptándola a este objetivo, ayuda a corroborar que el liderazgo ayuda a tener un mejor desempeño en una actividad que realiza la persona.

En los equipos, todos tienen responsabilidades, el nivel de compromiso de todos es distinto, pero todos contribuyen hacia el logro de objetivos, cada integrante es importante, porque su tarea suma a las actividades de todo el grupo, en ese sentido, es que la responsabilidad se inculca a través de la regulación de las actividades por medio del monitoreo y también el seguimiento de las actividades que realizan, es así que las tareas requieren de no solamente el compromiso individual o grupal, sino el estímulo de equipo para cada integrante, de la necesidad que todos se sientan importantes y valiosos para que el equipo alcance sus fines, pero solamente a través del liderazgo podría conducirse de manera adecuada el talento que representa para estudiantes en su quehacer académico y en su participación grupal en dónde se encuentre.

El resultado relacionado con el sexto objetivo específico indica que la dimensión gestión interna de equipo y de grupos reducidos y el liderazgo tiene una correlación positiva moderada, Quiñonez (2018) concluye que en el desarrollo de talleres pueden generarse situaciones significativas, lo que reafirma que la gestión dentro del trabajo colaborativo es necesario para que se logren los objetivos. La relación

moderada existente, puede tener su explicación porque todavía faltan fortalecer las habilidades de los estudiantes en varias dimensiones tanto del trabajo colaborativo, como del liderazgo, como por ejemplo el manejo de emociones, el manejo de grupos, el ejercicio de las competencias desarrolladas por ellos.

Los equipos se trabajó se administran a sí mismo por medio de diferentes estrategias como es la delegación de tareas o la creación de dispositivos legales que regulen la conducta de los integrantes, que dispongan de deberes y derechos, en esta investigación se logró descubrir que la gestión interna de equipo tiene una directriz, la cual es el ejercicio del liderazgo, en ese sentido es que todos quienes la conforman, deben tener desarrollados esta habilidad porque el liderazgo tiene diversas clasificación, en esta institución educativa, específicamente en la muestra seleccionada, ocurre lo mismo, la gestión requiere de un conjunto de esfuerzos que se concentren en un objetivo en común, esto es necesario ya que los equipos presenten fines que así como pueden beneficiar a uno, lo hace directa e indirectamente.

Finalmente, se analiza de todos los resultados obtenidos que las variables y sus dimensiones presentan una relación entre ellos, lo que permite afirmar que cuando las dimensiones son desarrolladas, pueden ayudar a que las variables también eleven el nivel que tienen en un determinado momento. El trabajo colaborativo, no puede ser ejercido sin el liderazgo y viceversa.

VI. CONCLUSIONES

1. Acorde al objetivo general se determinó que entre la variable trabajo colaborativo y el liderazgo existe una correlación positiva moderada puesto que el coeficiente de Rho de Spearman es 0,572 como se corrobora en la tabla 5 y figura 3, con el siguiente modelo: $\text{trabajo colaborativo} = 1.2066 + 0.1433 * \text{Liderazgo}$.
2. Acorde al primero objetivo específico se determinó que un mayor porcentaje de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani presentaron un nivel alto de trabajo colaborativo con el 69,9% como se corrobora en la tabla 1 y figura 1.
3. Acorde al segundo objetivo específico se determinó que un mayor porcentaje de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani presentó un nivel alto de liderazgo con un 85,8% como se observa en la tabla 2 y figura 2
4. Acorde al tercer objetivo general se determinó que entre la dimensión interdependencia positiva y la variable liderazgo existe una correlación positiva moderada puesto que el coeficiente de Rho de Spearman es 0,479 como se corrobora en la tabla 4 y figura 4, con el siguiente modelo: $5.6021 + 8.6121 * \text{Liderazgo}$.
5. Acorde al cuarto objetivo general se determinó que entre la dimensión interdependencia de tareas y la variable liderazgo existe una correlación positiva moderada puesto que el coeficiente de Rho de Spearman es 0,508 como se corrobora en la tabla 5 y figura 5, con el siguiente modelo: $5.4927 + 0.9012 * \text{Liderazgo}$.
6. Acorde al quinto objetivo general se determinó que entre la dimensión responsabilidad individual y grupal y la variable liderazgo existe una correlación positiva moderada puesto que el coeficiente de Rho de Spearman es 0,466 como se corrobora en la tabla 8 y figura 6, con el siguiente modelo: $5.4927 + 8.8749 * \text{Liderazgo}$.

7. Acorde al sexto objetivo general se determinó que entre la dimensión gestión interna de equipo y de grupos reducidos y la variable liderazgo existe una correlación positiva moderada puesto que el coeficiente de Rho de Spearman es 0,474 como se corrobora en la tabla 8 y figura 6, con el siguiente modelo: $5.4927+6.288*\text{Liderazgo}$.

VII. RECOMENDACIONES

1. Considerando que existe una relación positiva moderada entre las variables trabajo colaborativo y liderazgo se recomienda poder fortalecer estas habilidades bajo una planificación educativa en el Plan Anual de Trabajo.
2. Considerando que existe un nivel alto de trabajo colaborativo se recomienda que se debe realizar un convenio con una institución de nivel superior para fortalecer esta práctica mediante capacitaciones en trabajo en equipo.
3. Considerando que existe un nivel alto de liderazgo se recomienda organizar al equipo del área de psicología con el fin de poder propiciar espacios en los que los estudiantes puedan mejorar esta habilidad.
4. Considerando que existe una relación positiva moderada entre la interdependencia positiva y el liderazgo, se recomienda que la institución pueda firmar alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para la incorporación de nuevas estrategias.
5. Considerando que entre la dimensión interdependencia de tareas y el liderazgo existe una correlación positiva moderada se debe mejorar las prácticas de autonomía en la realización de tareas y la planificación de charlas o seminarios relacionados a este tema.
6. Considerando que entre la dimensión responsabilidad individual y grupal existe una correlación positiva moderada se debe aplicar charlas motivacionales para el logro de objetivos.
7. Considerando que entre la dimensión gestión interna de equipo y de grupos reducidos y el liderazgo existe una correlación positiva moderada, debe realizarse un diagnóstico institucional sobre estos temas con el fin de detectar debilidades e implementar nuevas estrategias.

REFERENCIAS

- Acosta, D., & Ponce, E. (2019). Estilos de liderazgo en la Educación Superior. *Conrado*, 15(68), 175-179. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 25 de abril de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000300175&lng=es&tlng=es.
- Allen-Handy, A., Thomas-EL, S. L., & Sung, K. K. (2021). Urban Youth Scholars: Cultivating Critical Global Leadership Development through Youth-Led Justice-Oriented Research. *Urban Review*, 53(2), 264-294. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s11256-020-00568-w>
- Alva D., Hoyos, J., Cabanillas V. y Leyva N. (s/f). Metodología de la investigación. Primera edición, Editorial de la Universidad César Vallejo, Lima.
- Ariail, D. L., Khayati, A., & Shawver, T. (2021). Perceptions by employed accounting students of ethical leadership and political skill: Evidence for including political skill in ethics pedagogy. *Journal of Accounting Education*, 55. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2021.100716>
- Arinaitwe, D. (2021). Practices and strategies for enhancing learning through collaboration between vocational teacher training institutions and workplaces. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 13(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s40461-021-00117-z>
- Ashiq, M., Rehman, S. U., Safdar, M., & Ali, H. (2021). Academic library leadership in the dawn of the new millennium: A systematic literature review. *Journal of Academic Librarianship*, 47(3). Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102355>

- Azorín, C. (2018). El método de aprendizaje cooperativo y su aplicación en las aulas. *Perfiles educativos*, 40(161), 181-194. Recuperado en 25 de abril de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982018000300181&lng=es&tlng=es.
- Baanqud, N. S., Al-Samarraie, H., Alzahrani, A. I., & Alfarraj, O. (2020). Engagement in cloud-supported collaborative learning and student knowledge construction: A modeling study. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 17(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s41239-020-00232-z>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Editorial Pearson. Tercera edición, Colombia.
- Bravo, E. (2020). Liderazgo y aprendizaje autónomo de los estudiantes de primaria de la Institución Educativa Virgen de la Candelaria, Chancay, 2019 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3xCvIly>
- Cadavieco, Fombona, J. Martínez, M, Iglesias, J.,Lozano, I. (2016). El trabajo colaborativo en la educación superior: una competencia profesional para los futuros docentes. *Educação & Sociedade*, 37 (135), 519-538. <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302016147914>
- Cancino, V., & Monrroy, Vera, L. (2017). Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(94), 26-58. <https://doi.org/10.1590/s0104-40362017000100002>
- Cari H. (2002). Estrategias del diseño de investigación educativa. Impresiones Bruño. Primera edición, Cusco – Perú.
- Cohrs, C., Bormann, K. C., Diebig, M., Millhoff, C., Pachocki, K., & Rowold, J. (2019). Transformational leadership and communication: Evaluation of a two-

day leadership development program. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(1), 101-117. Scopus. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2019-0097>

Córdova I. (2012). El proyecto de investigación. Editorial San Marcos. Primera edición, Lima-Perú.

Díaz, W. (2016). Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del personal de la Policía Nacional del Perú – 2015 [tesis de doctorado, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/252/TD%201485%20D1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Domingo, J. (2019). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(82), 897-911. Epub 20 de febrero de 2020. Recuperado en 25 de abril de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000300897&lng=es&tlng=es.

Fateh, A., Mustamil, N., & Shahzad, F. (2021). Role of authentic leadership and personal mastery in predicting employee creative behavior: A self-determination perspective. *Frontiers of Business Research in China*, 15(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s11782-021-00100-1>

Flores-Cueto, Juan José, Garay Argandoña, Rafael, & Hernández, Ronald M.. (2020). El uso de la wiki y la mejora en el aprendizaje colaborativo. *Propósitos y Representaciones*, 8(1), e447. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.447>

Galán, M. (2018). El trabajo colaborativo y la producción de textos en los estudiantes de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad

Autónoma de Ica, año 2017 [tesis de maestría, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional UNICA. <https://bit.ly/3aSDfJK>

García, Y., Herrera, J. I., García, M., & Guevara, G. E. (2015). El trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de la cultura profesional docente. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(1), 60-67. Recuperado en 25 de abril de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212015000100006&lng=es&tlng=es.

Gómez, M. y Álvarez, J. (2011). El trabajo colaborativo como indicador de calidad del espacio europeo de educación superior. Editorial Marfil S.A. <https://core.ac.uk/download/pdf/16375404.pdf>

Goswami, B. K., Goswami, S., & Singh, A. (2019). Impact of high performance human resource management practices on employee engagement with the moderating role of ethical leadership. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(19), 331-343. Scopus.

Guerra, M., Rodríguez, J., & Artilles, J. (2019). Aprendizaje colaborativo: experiencia innovadora en el alumnado universitario. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 18(36), 269-281. <https://dx.doi.org/10.21703/rexe.20191836guerra5>

Guerra, S. (2020). Trabajo colaborativo, clima del aula y su incidencia en el aprendizaje significativo en los alumnos del CITEN – Lima 2020 [tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48674/Guerra_PS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, M. (2013). Liderazgo académico. *Revista de la educación superior*, 42(167), 105-131. Recuperado en 13 de abril de 2021, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602013000300005&lng=es&tlng=es.

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Estados Unidos: Editorial Mc Graw Hill.

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/7668/4/2018_QUI%C3%91ON ES_DIAZ_E DGAR_OSCAR.pdf

Ismail, A., Lustyantje, N., & Emzir. (2020). Collaborative learning in academic writing: A study at an efl context. *Asian ESP Journal*, 16, 25-41. Scopus.

López, K., & Molina, V. (2018). Incidencia del trabajo colaborativo docente en la enseñanza y el aprendizaje de la escritura académica. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 1-13. Recuperado en 25 de abril de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100001&lng=es&tlng=es.

Louffat, E. (2013). Administración de equipos humanos (1ra. Ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

Mamani, J. (2019). Liderazgo pedagógico del Director y desempeño profesional docente en las instituciones educativas de nivel primario ubicadas en el Valle de Tambo, GEL Islay-2018 [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSAA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9149/EDMmamaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Matzumura, J. P., Gutiérrez, H., Pastor, C., & Ruiz, R. A. (2019). Valoración del trabajo colaborativo y rendimiento académico en el proceso de enseñanza de un curso de investigación en estudiantes de medicina. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 457-464. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.17251>

- Molina, C., & López, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, e187926. Epub December 09, 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Morales, I, Torres, B., & Rendon, I. (2018). El liderazgo educativo de la Universidad de Guayaquil. *Conrado*, 14(63), 109-116. Epub 04 de junio de 2018. Recuperado en 25 de abril de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300109&lng=es&tlng=es.
- Moreno, N., Donoso, S., & Araya, D. (2019). DIRECTORES DE ESCUELAS PÚBLICAS CHILENAS CONTEMPLADOS DESDE UN MARCO DE DESEMPEÑO. *Cadernos de Pesquisa*, 49(173), 130-153. Epub October 17, 2019. <https://doi.org/10.1590/198053146317>
- Oседа, D., Carruitero, N., & Uribe, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Conrado*, 15(70), 129-135. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 25 de abril de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500129&lng=es&tlng=es.
- Oседа, D., Carruitero, N., & Uribe, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Conrado*, 15(70), 129-135. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 18 de abril de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500129&lng=es&tlng=es.
- Oviedo, Byron, & Zhuma, E. (2019). Estrategias de trabajo colaborativo ABP - TPA. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(2), 153-158. Epub 02 de junio de 2019. Recuperado en 18 de abril de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000200153&lng=es&tlng=es.

- Pico, M. y Rodríguez, C. (2011). Trabajos colaborativos: serie de estrategias en el aula para el modelo 1 a 1. Presidencia de la Nación. <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL005407.pdf>
- Quiñonez, E. (2018). Trabajo colaborativo para la mejora de la gestión pedagógica en la institución educativa pública Santiago León de Chongos Bajo [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL.
- Revelo, O., Collazos, C., & Jiménez, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *TecnoLógicas*, 21(41), 115-134. Retrieved April 13, 2021, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-77992018000100008&lng=en&tlng=es.
- Ritacco, M., & Amores, F. (2018). Dirección escolar y liderazgo pedagógico: un análisis de contenido del discurso de los directores de centros educativos en la Comunidad Autónoma de Andalucía (España). *Educação e Pesquisa*, 44, e162034. Epub October 05, 2017. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201709162034>
- Rivera, Y., & Aparicio, C. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa*, 59(2), 27-44. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>
- Rodríguez Zamora, René, & Espinoza Núñez, Leonor Antonia. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje en entornos virtuales en jóvenes universitarios. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14), 86-109. <https://doi.org/10.23913/ride.v7i14.274>
- Rodríguez, C. G., Bowen, C. A., Pérez, J. A., & Rodríguez, M. (2020). Assessment of collaborative learning skills acquired through the knowledge integration project. *Formacion Universitaria*, 13(6), 239-246. Scopus. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000600239>

- Ross, S. J., Sen Gupta, T., & Johnson, P. (2021). Leadership curricula and assessment in Australian and New Zealand medical schools. *BMC Medical Education*, 21(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02456-z>
- Ruíz, E., Galindo, L., Martínez, N. y Galindo, R. (2015). El aprendizaje colaborativo en ambientes virtuales. Editorial Centro de estudios e investigaciones. <https://dialnet.unirioja.es/download/libro/652184.pdf>
- Salam, M., & Farooq, M. S. (2020). Does sociability quality of web-based collaborative learning information system influence students' satisfaction and system usage? *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 17(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s41239-020-00189-z>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Santizo, C. (2016). Condiciones institucionales del trabajo colaborativo como estrategia de cambio del sistema educativo. *Perfiles educativos*, 38(153), 154-167. Recuperado en 25 de abril de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000300154&lng=es&tlng=es.
- Sarasola, M., & Da Costa, C. (2016). Evaluando el liderazgo educativo centrado en los aprendizajes del alumnado. *Educación*, 25(49), 121-139. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201602.007>
- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo docente. Salesianos impresores S.A. <http://www.denisevaillant.com/wp-content/uploads/2018/09/Aprendizaje-Colaborativo-2016.pdf>

Vizcarra, A. (2017). Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22040/Vizcarra_QAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wilkinson, K., Day, J., Thompson-Coon, J., Goodwin, V., Liabo, K., Coxon, G., Cox, G., Marriott, C., & Lang, I. A. (2021). A realist evaluation of a collaborative model to support research co-production in long-term care settings in England: The ExCHANGE protocol. *Research Involvement and Engagement*, 7(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s40900-021-00257-2>

ANEXOS

Confiabilidad

Tabla 9: Análisis de fiabilidad de la variable trabajo colaborativo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	25

Nota: porcentaje de confiabilidad de la variable 1 es muy alta

Tabla 10: Análisis de fiabilidad de la variable liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	20

Nota: porcentaje de confiabilidad de la variable 2 es muy alta.

Tabla 11: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
TRABAJO COLABORATIVO	Galán (2018) indica que el trabajo colaborativo tiene una metodología activa para que los alumnos realicen sus actividades académicas en equipo y que puedan lograr aprendizajes significativos y de la manera superar y desarrollar sus habilidades comunicativas e interpersonales.	Galán (2018) señala que es un método educativo en el que los alumnos trabajan juntos para que puedan renovar sus aprendizajes y puedan mejorar las habilidades comunicativas y sociales.	<p>Interdependencia positiva</p> <p>Interdependencia de tareas</p> <p>Responsabilidad grupal e individual</p> <p>Las habilidades interpersonales y de grupo reducido</p> <p>Gestión interna de equipo</p>	<p>Defiende sus ideas</p> <p>Cumple responsablemente las actividades encomendadas</p> <p>Asume objetivos planeados</p> <p>Resuelve los problemas con facilidad</p> <p>Planifica actividades grupales</p>	<p>ESCALA DE LIKERT</p> <p>Siempre</p> <p>A veces</p> <p>Nunca</p>

LIDERAZGO	Fischman (2012) indica que el liderazgo se da de forma diaria en distintos acontecimientos que se dan, como anteriormente se dijo es un conjunto de pasos que informalmente se aprende durante toda la vida. En determinada circunstancia cualquier persona es líder de alguien o algo.	De acuerdo a Fischman (2012) la variable liderazgo reflexiona sobre seis dimensiones que son: (a) Autoestima, (b) visión, (c) equilibrio, (d) comunicación efectiva, (e) trabajo en equipo y (f) servicio.	Autoestima Visión Equilibrio Comunicación afectiva Trabajo en equipo Servicio	Se valora y acepta así mismo, presenta iniciativa en las sesiones del aula Tiene propuesto metas a largo y mediano pazo que lo lleven a un propósito Dar a conocer su visión de un tema manteniendo una imparcial y justa postura Respeta, escucha y comunica las opiniones de sus compañeros Asigna funciones cuando se realizan trabajos en equipo en el aula Participa y colabora fuera y dentro de la IE en laborales de ayuda social	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca nunca
-----------	---	--	--	--	---

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLABORATIVO

AUTOR DE INSTRUMENTO: Stanley Guerra Pulido

Estimado alumno, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el contexto del Trabajo Colaborativo en su institución educativa.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración:

Indicaciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas, las cuales deberá usted responder marcando con una (X), la respuestya que considere correcta:

1	2	3	4	5
TOTALMENTEEN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NIDEACUERDO ,NIEN DESACUERDO	DEACUERDO	TOTALMENTE DEACUERDO

INTERDEPENDENCIA POSITIVA		1	2	3	4	5
1	Considera ud. Que al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo					
2	Participo activamente en bienestar de mi equipo de trabajo					
3	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo					
4	Considera usted que se establecen acuerdos comunes, aunque haya opiniones diferentes					
5	Considera usted que cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo					
INTERDEPENDENCIA DE TAREAS		1	2	3	4	5
6	Cumplo con los trabajos encomendados					
7	Tengo claro el objetivo a lograr en equipo					
8	Soy responsable con el trabajo encomendado					
9	Investigo para aprender de forma autónoma					
10	Cumplo con los objetivos del trabajo encomendado					
RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y GRUPAL		1	2	3	4	5
11	Considera usted que el grupo asume los objetivos planteados					
12	Considera usted que cada integrante de grupo es responsable del trabajo encomendado					

13	Considera usted que el aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados					
14	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado					
15	Considera usted que cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal					
LAS HABILIDADES INTERPERSONALES Y DE GRUPOS REDUCIDOS		1	2	3	4	5
16	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajos en equipo					
17	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo					
18	Considera usted que se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo					
19	Considera usted que todos podemos apoyar en el grupo de trabajo					
20	Considera usted que todos deben colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable					
GESTION INTERNA DE EQUIPO		1	2	3	4	5
21	Existe planificación dentro del grupo de trabajo					
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo					
23	Existe un lider dentro del grupo					
24	Considera usted que cada miembro asume el papel de lider dentro del grupo					
25	Considera usted que se debe realizar un auto evaluación del trabajo realizado en el grupo					

Cuestionario para medir Liderazgo

Lee atentamente y marca con una X la respuesta que expresa tu opinión.
Muchas gracias por tu colaboración.

N= Nunca CN= Casi nunca AV= Algunas veces CS= Casi siempre S= Siempre

Nº	Ítems	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
AUTOESTIMA						
1	Ante un reto exigente, trato de dar lo mejor de mí.					
2	Me siento bien con mi apariencia física					
3	Acepto las críticas para mejorar mi condición de líder					
4	Las decisiones que yo brindo influyen en mis demás compañeros y compañeras					
VISIÓN						
5	Cuando tengo dificultades ante un proyecto u objetivo, soy perseverante, insisto hasta lograrlo.					
6	Cuando debo alcanzar metas trazadas tengo mucha paciencia.					
7	Cuando empiezo una tarea, pienso que me saldrá excelente					
8	Cuando me planteo un reto nuevo pienso que lo sí lo podré realizar					
EQUILIBRIO						
9	Cuándo se presenta una situación nueva o dificultosa, pienso antes de actuar.					
10	Me siento mal cuando cometo alguna falta o regla de convivencia y soy sancionado					
11	Me comporto de acuerdo a las normas de convivencia establecidas en mi colegio					
COMUNICACIÓN EFECTIVA						
12	La facilidad que tengo para hablar me ayuda a interactuar o relacionarme con los demás					
13	Cuándo participo en cualquier debate, expreso mi opinión o puntos de vista con confianza.					
14	Siempre doy mi opinión o puntos de vista ante la realización de las actividades escolares.					
TRABAJO EN EQUIPO						
15	Cuando trabajo en grupo busco que todos los integrantes participen y escucho sus ideas.					
16	Cuando participo en una actividad competitiva respeto las normas o reglas de la actividad.					
17	Cuando trabajo en equipo respeto las dificultades de mis compañeros					
SERVICIO						
18	Cuándo un compañero o compañera necesita de mi ayuda, le brindo mi apoyo.					
19	Brindo mi ayuda a mi grupo a los otros grupos cuando lo necesitan.					
20	Mis compañeros y compañeras confían y saben que estoy dispuesto para atender cualquier situación problemática.					

AUTORA DE CUESTIONARIO: Edith Norma Bravo Gerónimo

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

PARA EL CUESTIONARIO TRABAJO COLABORATIVO

Figura 3. VALIDACIÓN EXPERTO 1



CERTIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "TRABAJO COLABORATIVO"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Interdependencia Positiva							
1	Defiende sus ideas	X		X		X		
2	Trabaja de manera activa y coordinada	X		X		X		
3	Establece acuerdos democráticamente	X		X		X		
4	Demuestra responsabilidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Interdependencia de tareas	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Cumple responsablemente el trabajo encomendado	X		X		X		
6	Tiene sus objetivos claros	X		X		X		
7	Aprende de forma autónoma	X		X		X		
8	Cumple con sus objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad individual y grupal	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Asume objetivos planeados	X		X		X		
10	Demuestra responsabilidad individual y grupal	X		X		X		
11	Trabaja responsablemente en el grupo	X		X		X		
12	Aporta información para el cumplimiento de objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Las habilidades interpersonales y de grupo reducido	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Resuelve los problemas con facilidad	X		X		X		
14	Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo	X		X		X		
15	Brinda confianza y apoyo mutuo	X		X		X		
16	Colabora responsablemente en el grupo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Gestión Interna de Equipo	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Planifica actividades grupales	X		X		X		
18	Organiza actividades dentro del grupo de trabajo.	X		X		X		
19	Muestra liderazgo dentro del grupo	X		X		X		
20	Autoevalúa el trabajo realizado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ser aplicado el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [>=] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: César Ventura Orbegosa DNI: 77824132
 Especialidad del validador: Doctor en educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]
 Firma del Experto Informante.

21 de noviembre del 2019

Activar Windows

Figura 4. VALIDACIÓN EXPERTO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "TRABAJO COLABORATIVO"

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interdependencia Positiva								
1	Defiende sus ideas	X		X		X		
2	Trabaja de manera activa y coordinada	X		X		X		
3	Establece acuerdos democráticamente	X		X		X		
4	Demuestra responsabilidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Interdependencia de tareas								
5	Cumple responsablemente el trabajo encomendado	X		X		X		
6	Tiene sus objetivos claros	X		X		X		
7	Aprende de forma autónoma	X		X		X		
8	Cumple con sus objetivos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad individual y grupal								
9	Asume objetivos planeados	X		X		X		
10	Demuestra responsabilidad individual y grupal	X		X		X		
11	Trabaja responsablemente en el grupo	X		X		X		
12	Aporta información para el cumplimiento de objetivos	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Las habilidades interpersonales y de grupo reducido								
13	Resuelve los problemas con facilidad	X		X		X		
14	Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo	X		X		X		
15	Brinda confianza y apoyo mutuo	X		X		X		
16	Colabora responsablemente en el grupo	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Gestión Interna de Equipo								
17	Planifica actividades grupales	X		X		X		
18	Organiza actividades dentro del grupo de trabajo.	X		X		X		
19	Muestra liderazgo dentro del grupo	X		X		X		
20	Autoevalúa el trabajo realizado.	X		X		X		

Activar
Ve a Conf

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Puede ser aplicado el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador_Dr/ Mg: *Garro Aburto Luzmila* DNI: *09469026*

Especialidad del validador: *Docente de Investigación*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de noviembre del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Figura 5. VALIDACIÓN EXPERTO 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "TRABAJO COLABORATIVO"

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interdependencia Positiva								
1	Defiende sus ideas	X		X		X		
2	Trabaja de manera activa y coordinada	X		X		X		
3	Establece acuerdos democráticamente	X		X		X		
4	Demuestra responsabilidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Interdependencia de tareas								
5	Cumple responsablemente el trabajo encomendado	X		X		X		
6	Tiene sus objetivos claros	X		X		X		
7	Aprende de forma autónoma	X		X		X		
8	Cumple con sus objetivos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad individual y grupal								
9	Asume objetivos planeados	X		X		X		
10	Demuestra responsabilidad individual y grupal	X		X		X		
11	Trabaja responsablemente en el grupo	X		X		X		
12	Aporta información para el cumplimiento de objetivos	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Las habilidades interpersonales y de grupo reducido								
13	Resuelve los problemas con facilidad	X		X		X		
14	Mantiene buenas relaciones dentro del grupo de trabajo	X		X		X		
15	Brinda confianza y apoyo mutuo	X		X		X		
16	Colabora responsablemente en el grupo	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Gestión interna de Equipo								
17	Planifica actividades grupales	X		X		X		
18	Organiza actividades dentro del grupo de trabajo.	X		X		X		
19	Muestra liderazgo dentro del grupo	X		X		X		
20	Autoevalúa el trabajo realizado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ser aplicado el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Miguel Gerardo Jara Arce DNI: 07302193

Especialidad del validador: Docente en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
 30 de noviembre del 2019


 Firma del Experto Informante. Activar Ve a Conf

PARA EL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO EXPERTO 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: AUTOESTIMA								
1	Ante un reto exigente, trato de dar lo mejor de mí.	✓		✓		✓		
2	Me siento bien con mi apariencia física.	✓		✓		✓		
3	Acepto las críticas para mejorar mi condición de líder.	✓		✓		✓		
4	Las decisiones que yo brindo influyen en mis demás compañeros y compañeras.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: VISIÓN								
5	Cuando tengo dificultades ante un proyecto u objetivo, soy perseverante, insisto hasta lograrlo.	✓		✓		✓		
6	Cuando debo alcanzar metas trazadas tengo mucha paciencia.	✓		✓		✓		
7	Cuando empiezo una tarea, pienso que me saldrá excelente.	✓		✓		✓		
8	Cuando me planteo un reto nuevo pienso que lo sí lo podré realizar.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: EQUILIBRIO								
9	Cuando se presenta una situación nueva o dificultosa, pienso antes de actuar.	✓		✓		✓		
10	Me siento mal cuando cometo alguna falta o regla de convivencia y soy sancionado.	✓		✓		✓		
11	Me comporto de acuerdo a las normas de convivencia establecidas en mi colegio.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: COMUNICACIÓN EFECTIVA								
12	La facilidad que tengo para hablar me ayuda a interactuar o relacionarme con los demás.	✓		✓		✓		
13	Cuando participo en cualquier debate, expreso mi opinión o puntos de vista con confianza.	✓		✓		✓		
14	Siempre doy mi opinión o puntos de vista ante la realización de las actividades escolares.	✓		✓		✓		
Dimensión 5: TRABAJO EN EQUIPO								
15	Cuando trabajo en grupo busco que todos los integrantes participen y escucho sus ideas.	✓		✓		✓		
16	Cuando participo en una actividad competitiva respeto las normas o reglas de la actividad.	✓		✓		✓		
17	Cuando trabajo en equipo respeto las dificultades de mis compañeros.	✓		✓		✓		



Dimensión 6: SERVICIO		Si	No	Si	No	Si	No
18	Cuando un compañero o compañera necesita de mi ayuda, le brindo mi apoyo.	✓		✓		✓	
19	Brindo mi ayuda a mi grupo a los otros grupos cuando lo necesitan.	✓		✓		✓	
20	Mis compañeros y compañeras confían y saben que estoy dispuesto para atender cualquier situación problemática.	✓		✓		✓	

Observaciones: Aplicable

Aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Piñero Gamora Alejandrina DNI: 09833757

Especialidad del evaluador: Psicología Educativa

Los Olivos, de 18 Diciembre del 2019

¹ Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FIRMA

EXPERTO 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: AUTOESTIMA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Ante un reto exigente, trato de dar lo mejor de mí.	✓		✓		✓		
2	Me siento bien con mi apariencia física.	✓		✓		✓		
3	Acepto las críticas para mejorar mi condición de líder.	✓		✓		✓		
4	Las decisiones que yo brindo influyen en mis demás compañeros y compañeras.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: VISIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cuando tengo dificultades ante un proyecto u objetivo, soy perseverante, insisto hasta lograrlo.	✓		✓		✓		
6	Cuando debo alcanzar metas trazadas tengo mucha paciencia.	✓		✓		✓		
7	Cuando empiezo una tarea, pienso que me saldrá excelente.	✓		✓		✓		
8	Cuando me planteo un reto nuevo pienso que lo sí lo podré realizar.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: EQUILIBRIO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cuando se presenta una situación nueva o dificultosa, pienso antes de actuar.	✓		✓		✓		
10	Me siento mal cuando cometo alguna falta o regla de convivencia y soy sancionado.	✓		✓		✓		
11	Me comporto de acuerdo a las normas de convivencia establecidas en mi colegio.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: COMUNICACIÓN EFECTIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
12	La facilidad que tengo para hablar me ayuda a interactuar o relacionarme con los demás.	✓		✓		✓		
13	Cuando participo en cualquier debate, expreso mi opinión o puntos de vista con confianza.	✓		✓		✓		
14	Siempre doy mi opinión o puntos de vista ante la realización de las actividades escolares.	✓		✓		✓		
Dimensión 5: TRABAJO EN EQUIPO		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cuando trabajo en grupo busco que todos los integrantes participen y escucho sus ideas.	✓		✓		✓		
16	Cuando participo en una actividad competitiva respeto las normas o reglas de la actividad.	✓		✓		✓		
17	Cuando trabajo en equipo respeto las dificultades de mis compañeros.	✓		✓		✓		



Dimensión 6: SERVICIO		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Cuando un compañero o compañera necesita de mi ayuda, le brindo mi apoyo.	✓		✓		✓		
19	Brindo mi ayuda a mi grupo a los otros grupos cuando lo necesitan.	✓		✓		✓		
20	Mis compañeros y compañeras confían y saben que estoy dispuesto para atender cualquier situación problemática.	✓		✓		✓		

Observaciones: Aplicable

Aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Quillay Gerónimo, Elsa Hilario DNI: 16025135

Especialidad del evaluador: Magister en Educación

Los Olivos, de 21 Diciembre del 2019

E. Quillay
FIRMA

¹ Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión

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

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

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

EXPERTO 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: AUTOESTIMA								
1	Ante un reto exigente, trato de dar lo mejor de mí.	✓		✓		✓		
2	Me siento bien con mi apariencia física.	✓		✓		✓		
3	Acepto las críticas para mejorar mi condición de líder.	✓		✓		✓		
4	Las decisiones que yo brindo influyen en mis demás compañeros y compañeras.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: VISIÓN								
5	Cuando tengo dificultades ante un proyecto u objetivo, soy perseverante, insisto hasta lograrlo.	✓		✓		✓		
6	Cuando debo alcanzar metas trazadas tengo mucha paciencia.	✓		✓		✓		
7	Cuando empiezo una tarea, pienso que me saldrá excelente.	✓		✓		✓		
8	Cuando me planteo un reto nuevo pienso que lo sí lo podré realizar.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: EQUILIBRIO								
9	Cuando se presenta una situación nueva o dificultosa, pienso antes de actuar.	✓		✓		✓		
10	Me siento mal cuando cometo alguna falta o regla de convivencia y soy sancionado.	✓		✓		✓		
11	Me comporto de acuerdo a las normas de convivencia establecidas en mi colegio.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: COMUNICACIÓN EFECTIVA								
12	La facilidad que tengo para hablar me ayuda a interactuar o relacionarme con los demás.	✓		✓		✓		
13	Cuando participo en cualquier debate, expreso mi opinión o puntos de vista con confianza.	✓		✓		✓		
14	Siempre doy mi opinión o puntos de vista ante la realización de las actividades escolares.	✓		✓		✓		
Dimensión 5: TRABAJO EN EQUIPO								
15	Cuando trabajo en grupo busco que todos los integrantes participen y escucho sus ideas.	✓		✓		✓		
16	Cuando participo en una actividad competitiva respeto las normas o reglas de la actividad.	✓		✓		✓		
17	Cuando trabajo en equipo respeto las dificultades de mis compañeros.	✓		✓		✓		

Ac
Ve



Dimensión 6: SERVICIO		Si	No	Si	No	Si	No
18	Cuando un compañero o compañera necesita de mi ayuda, le brindo mi apoyo.	✓		✓		✓	
19	Brindo mi ayuda a mi grupo a los otros grupos cuando lo necesitan.	✓		✓		✓	
20	Mis compañeros y compañeras confían y saben que estoy dispuesto para atender cualquier situación problemática.	✓		✓		✓	

Observaciones: Aplicable

Aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez evaluador: Rodrigo Escobedo Tania TATIENA DNI: 03854754

Especialidad del evaluador: Doc. en Educación

Los Olivos, de 15 de Mayo del 2017

¹ Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tania TATIENA
FIRMA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Sicuani, 24 de mayo de 2021.

DECRETO ADMINISTRATIVO N° 016-2021- IE" MATEO PUMACAHUA. "-DRE-C-UGEL-C

Visto el expediente N° 454 de fecha 14-05-2021, donde la recurrente Prof. (a) María Concepción Ccoa Mamani, identificada con DNI N° 24706538, con domicilio Jirón San Martín N° 243, del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, región Cusco, solicita autorización para realizar en nuestra I.E. el trabajo de investigación titulado **"TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SICUANI, PROVINCIA DE CANCHIS, CUSCO, 2021"**

Ante lo solicitado, la Dirección cumple con informar que la petición es procedente, por cuanto a la profesora solicitante se le autoriza la aplicación de instrumentos para su trabajo de investigación.

Pase a conocimiento de la solicitante.

Stamp: INSTITUCIÓN EDUCATIVA MATEO PUMACAHUA, DISTRITO DE SICUANI, PROVINCIA DE CANCHIS, REGION CUSCO. Director: Mr. Leopoldo Acosta Mamani. The stamp is partially obscured by a large, stylized handwritten signature in blue ink.

AUTORIZACION

Yo: NANCY DIANA CHECIA HUANCA..... identificado
con DNI N° 41541553..... domiciliado en Sr. Santa Ana 135
del distrito de SICUANI..... provincia de CANCHIS..... departamento del CUSCO.....

En mi calidad de padre/madre y/o apoderado(a) del estudiante
FABRIZIO ALONSO APAZA CHECIA..... de (..13..) años de edad,
identificado con DNI N° 61120451....., que actualmente viene cursando el Tercer
año de educación secundaria sección: "A"... del Colegio Emblemático del Perú "Mateo
Pumacahua" de la ciudad de Sicuani, **AUTORIZO** para que participe en la aplicación
del instrumento de dos cuestionarios que coadyuvara al trabajo de investigación
"TRABAJO COLABORATIVO Y LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DEL TERCER
GRADO DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DEL DISTRITO DE
SICUANI, 2021" realizada por la Profesora María Concepción Ccoa Mamani de la
especialidad de Matemática, autorizada mediante Decreto Administrativo N°016-
2021-IE*MATEO PUMACAHUA*-"DRE-C-UGEL-C", de fecha 07 de junio de 2021.

Suscribo la presente libre y voluntariamente.

Sicuani, 17 de Junio..... de 2021.



NANCY DIANA CHECIA HUANCA.....

DNI N° 41541553.....

AUTORIZACION

Yo: Jennyfer Silva Ruiz....., identificado con DNI N° 42434496.....; domiciliado en Jr. Pumacahua # 228 del distrito de Sicuani....., provincia de Cusco....., departamento del Cusco.....

En mi calidad de padre/madre y/o apoderado(a) del estudiante Redigo Alexandra Bungo Silva..... de (13) años de edad, identificado con DNI N° 63220284....., que actualmente viene cursando el Tercer año de educación secundaria sección:..... del Colegio Emblemático del Perú "Mateo Pumacahua" de la ciudad de Sicuani, **AUTORIZO** para que participe en la aplicación del instrumento de dos cuestionarios que coadyuvara al trabajo de investigación "TRABAJO COLABORATIVO Y LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SICUANI, 2021" realizada por la Profesora María Concepción Ccoa Mamani de la especialidad de Matemática, autorizada mediante Decreto Administrativo N°016-2021-IE"MATEO PUMACAHUA".-"DRE-C-UGEL-C", de fecha 07 de junio de 2021.

Suscribo la presente libre y voluntariamente.

Sicuani, 09 de Junio de 2021.

Jennyfer Silva Ruiz.....

DNI N° 42434496.....

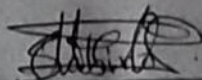
AUTORIZACION

Yo: Sabino Ccallo Hanco identificado con DNI N° 41311034 domiciliado en AV. San Felipe S/N del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, departamento del Cusco.

En mi calidad de padre/madre y/o apoderado(a) del estudiante Dulce Maria Ccallo Ccama de (14) años de edad, identificado con DNI N° 61120262, que actualmente viene cursando el Tercer año de educación secundaria sección: "A" del Colegio Emblemático del Perú "Mateo Pumacahua" de la ciudad de Sicuani, **AUTORIZO** para que participe en la aplicación del instrumento de dos cuestionarios que coadyuvara al trabajo de investigación "TRABAJO COLABORATIVO Y LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SICUANI, 2021" realizada por la Profesora María Concepción Ccoa Mamani de la especialidad de Matemática, autorizada mediante Decreto Administrativo N°016-2021-IE" MATEO PUMACAHUA" -"DRE-C-UGEL-C", de fecha 07 de junio de 2021.

Suscribo la presente libre y voluntariamente.

Sicuani, 8 de Junio de 2021.



Sabino Ccallo Hanco
DNI N° 41311034

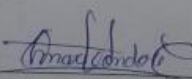
AUTORIZACION

Yo: Yeni Condori Maxi, identificado con DNI N° 41697284; domiciliado en La Comunidad de Hlamocra del distrito de Huarangani, provincia de Canchi, departamento del Cusco.

En mi calidad de padre/madre y/o apoderado(a) del estudiante Xhampier Victor Chino Condori de (13) años de edad, identificado con DNI N° 75517516, que actualmente viene cursando el Tercer año de educación secundaria sección: del Colegio Emblemático del Perú "Mateo Pumacahua" de la ciudad de Sicuani, **AUTORIZO** para que participe en la aplicación del instrumento de dos cuestionarios que coadyuvara al trabajo de investigación "TRABAJO COLABORATIVO Y LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SICUANI, 2021" realizada por la Profesora María Concepción Ccoa Mamani de la especialidad de Matemática, autorizada mediante Decreto Administrativo N°016-2021-IE "MATEO PUMACAHUA" - "DRE-C-UGEL-C", de fecha 07 de junio de 2021.

Suscribo la presente libre y voluntariamente.

Sicuani, 10 de Junio de 2021.



Yeni Condori Maxi
DNI N° 41697284

GOOGLE FORM

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeHNiiyW6_AKD4LymhckHaWYB_O1gcfE6YMkGEBu7KPKOrAUA/viewform

INFORMACION GENERAL

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.
Se le agradece su participación seria y responsable.

*Obligatorio

GENERO DEL ESTUDIANTE ENCUESTADO *

Femenino

Masculino

EDAD DEL ESTUDIANTE ENCUESTADO *

Elige ▼

[Siguiente](#)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

INFORMACION GENERAL

*Obligatorio

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLABORATIVO (autor del instrumento: Stanley Guerra Pulido)

Estimado estudiante, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el contexto del Trabajo Colaborativo y el Liderazgo en su institución educativa.

Considere las siguientes opciones: 1(Totalmente en desacuerdo), 2(En desacuerdo), 3(Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), 4(De acuerdo), 5(Totalmente de acuerdo)

INDICACIONES: Se le presenta una serie de preguntas, las cuales deberá usted seleccionar la respuesta que considere correcta *

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo ac de

1. Considera ud. que al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el

