

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y TRABAJO CORPORATIVO EN
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA
“NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA”, BOLÍVAR, 2020**

**Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORAS

Br. Erika Carola MOSTACERO URBINA

Br. Judith VIGO DÁVILA

ASESORA

Dra. Lourdes del Pilar QUEVEDO SÁNCHEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO, PERÚ

2021

Autoridades universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz, PhD.

Vicerrector de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

Conformidad de asesor

Yo, Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez con DNI N° 18070721, asesora de la Tesis de Maestría titulada:

“LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y TRABAJO CORPORATIVO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, BOLÍVAR 2020”,

presentado por los(as) maestrandos(as) Erika Carola Mostacero Urbina, con DNI N° 44310664 y Judith Vigo Dávila con DNI N°44758555, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesora, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 26 enero de 2021



Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez
Asesora

Dedicatoria

A Dios Todopoderoso porque en su infinita misericordia nos permite cumplir con nuestros objetivos profesionales.

A nuestros amados familiares por su apoyo incondicional y su comprensión.

Las autoras

Agradecimiento

A la Universidad Católica de Trujillo, por permitirnos desarrollarnos como profesionales de la educación.

A todas las personas que contribuyeron a la culminación de este trabajo de investigación

Las autoras

Declaratoria legitimidad de autoría

Nosotras, Erika Carola Mostacero Urbina y con DNI 44310664 y Judith Vigo Dávila con DNI 44758555, egresados de la Maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y TRABAJO CORPORATIVO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA “NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA”, BOLÍVAR, 2020”, la que consta de un total de 49 páginas, en las que se incluye 11 tablas y 02 figuras, más un total de 23 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de ...%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Las autoras



Erika Carola Mostacero Urbina

DNI 44310664



Judith Vigo Dávila

DNI 44758555

Índice

Autoridades universitarias	ii
Página de conformidad del asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de legitimidad de autoría.....	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1 Planteamiento del problema.....	10
1.2 Formulación del problema	11
1.2.1 Problema general.....	11
1.2.2 Problemas específicos	12
1.3 Formulación de objetivos.....	12
1.3.1 Objetivo general.....	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 Justificación de la investigación.....	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Antecedentes de la investigación	15
2.2 Bases teórico científicas.....	17
2.3 Definición de términos básicos	27
2.4 Formulación de hipótesis	28
2.4.1 Hipótesis general	28
2.4.2 Hipótesis específicas	28
2.5 Operacionalización de variables	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	31
3.1 Tipo de investigación	31
3.2 Método de investigación	31
3.3 Diseño de investigación	31
3.4 Población, muestra y muestreo	31
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	32
3.6 Técnicas de procesamientos y análisis de datos.....	32
3.7 Ética investigativa.....	33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	34
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar 2020.

La población muestral estuvo compuesta por 30 docentes de la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar. Se consideró un diseño descriptivo correlacional. Para medir la variable liderazgo pedagógico se aplicó escala tipo Likert con 15 ítems: 05 para la dimensión proactividad, 05 para la resolución de problemas y 05 ítems para la empatía. Para medir la variable trabajo corporativo se aplicó una escala tipo Likert con 30 ítems: 06 para la dimensión interdependencia positiva, 06 para la responsabilidad individual, 06 para las interacciones de apoyo mutuo, 06 para las destrezas interpersonales y 06 para la autoevaluación frecuente. Los resultados muestran que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,903$ (existiendo una correlación fuerte) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo menor al 5% quiere decir que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el trabajo corporativo, aceptando la hipótesis general.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, trabajo corporativo.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between pedagogical leadership and corporate work in the primary-level educational institution Nuestra Señora de Fátima, Bolívar 2020.

The sample population consisted of 30 teachers from the primary level educational institution Nuestra Señora de Fátima, Bolívar. A descriptive correlational design was considered. To measure the pedagogical leadership variable, a Likert-type scale was applied with 15 items: 05 for the proactivity dimension, 05 for problem solving and 05 items for empathy. To measure the corporate work variable, a Likert-type scale was applied with 30 items: 06 for the positive interdependence dimension, 06 for individual responsibility, 06 for mutual support interactions, 06 for interpersonal skills, and 06 for frequent self-evaluation. The results show that the Spearman correlation coefficient is $R = 0.903$ (with a strong correlation) with a significance level $p = 0.000$, this being less than 5% ($p > 0.05$), which means that pedagogical leadership is significantly related to corporate work, accepting the general hypothesis.

Keywords: Pedagogical leadership, corporate work.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La labor corporativa, actualmente, se manifiesta en una corporación innovadora donde los sujetos se agrupan de forma dinámica lo que les permite lograr metas que, en forma individual, no sería posible y también trabajar procurando genuinamente los recursos optimizar, por ello en un centro escolar el trabajo corporativo es sinónimo de cumplimiento de funciones orientados por los objetivos fundamentales de la organización educativa y si este trabajo es conducido por directivos y docentes con habilidades desarrolladas, con fundamento en el liderazgo pedagógico, la calidad educativa está garantizada.

A nivel mundial, en países del llamado “primer mundo”, la atención a los problemas educativos se ha centrado en la capacidad de liderazgo del docente, la misma, utilizada como estrategia brinda oportunidades de desempeño de funciones pertinentes, tal es el caso de Alemania. Es fundamental el trabajo en equipo para fortalecer la educación de calidad, pero todo parte del liderazgo pedagógico que ejerce el docente sobre sus educandos, sin embargo, se da una importancia real al trabajo corporativo pues se lo considera como una organización nueva donde los trabajadores se agrupan de forma dinámica para alcanzar metas que en forma personal no sería posible, o que los alcanzan con una mayor optimización de recursos, por ello en un centro educativo alemán, el trabajo corporativo es igual a cumplimiento de funciones con el propósito de lograr los objetivos fundamentales de la organización (Ministerio Federal de Educación e Investigación de Alemania, 2019)

En el caso de Latinoamérica, países como Chile, han enfatizado en el liderazgo pedagógico como uno de los pilares del desarrollo de la educación chilena, proceso que la ha permitido convertirse en uno de los países que lideran el desarrollo educativo de la región, además, cada vez más se está utilizando el trabajo corporativo como acción para optimizar la labor técnico pedagógica y de gestión en las instituciones educacionales del país (Departamento de Educación de Chile, 2019).

En nuestro país, la educación ha superado muchas prácticas de modelos educativo diferentes, esto han generado cambios que se han redirigido a copiar o replicar los que han tenido éxito en países europeos o asiáticos, aunque adaptadas débilmente, imitaciones, que

han sido ejecutadas sin considerar al profesor, como protagonista principal del proceso educativo, han tenido dificultades muchas y limitaciones, así como un débil éxito a nivel de logro de aprendizaje, así, tenemos que en el último lustro, recién se está tratando temas como el liderazgo pedagógico y en menor índice el trabajo cooperativo en las instituciones estatales, a sabiendas que son estos temas lo que han permitido el éxito en países que ahora gozan de un sistema educativo líder y con resultados exitosos (Alcazar, 2018).

Es menester mencionar que la educación actual en nuestro país, demanda de profesores competentes e idóneos para cumplir sus funciones, con habilidades propias de líderes, cuyo desempeño se refleje en cada uno de los indicadores de las pruebas internacionales que aplican, ello, primordialmente, depende del estilo de liderazgo que ejercen los docentes y del trabajo cooperativo que promuevan y practiquen, por lo cual se estaría demostrando que aparte de solicitar y/o contar con equipos tecnológicos, infraestructuras modernas, multimedia, y recursos educativos, es fundamental la forma y la predominancia de cómo se aplica una genuina labor basada en el liderazgo pedagógico y en el trabajo cooperativo (Alvina, 2018).

En el caso de la provincia de Bolívar en la escuela “Nuestra Señora de Fátima”, se observa, de acuerdo a lo establecido en el diagnóstico situacional FODA, del PEI institucional, en las debilidades y amenazas que existe una débil práctica del liderazgo pedagógico y menor trabajo cooperativo, que marque la diferencia con otras instituciones de la región, existiendo porcentaje elevado de educadores conformistas, sin aspiraciones profesionales, orientados a “cumplir” con lo establecido por los requerimientos de la dirección y/o la UGEL, alejados de los propósitos relacionados con el desarrollo institucional, además se observa que los docentes evitan el trabajo grupal y socializado, pues los días en que no hay trabajo colegiado, no continúan con esta importante práctica. Existe la preocupación, en este contexto, por conocer si esta dificultad se relaciona con el nivel de su desempeño y sobre todo con la calidad educativa que la institución oferta, motivo por el cual se ha diseñado el presente estudio.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el trabajo cooperativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar 2020?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel del liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar?

¿Cuál es el nivel del trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar?

¿Cuál es la relación entre la proactividad y su relación con el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar?

¿Cuál es la relación entre la resolución de problemas y su relación con el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar?

¿Cuál es la relación entre la empatía y su relación con el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar el nivel del liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.
- b. Identificar el nivel del trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.
- c. Determinar la relación entre la proactividad y su relación con el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

- d. Determinar la relación entre la resolución de problemas y su relación con el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.
- e. Determinar la relación entre la empatía y su relación con el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

1.4 Justificación de la investigación

Esta indagación, como finalidad tiene identificar la relación entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en una institución educativa de educación primaria, justificándose de la manera siguiente:

Conveniencia: Los instrumentos de liderazgo pedagógico y trabajo corporativo permitieron determinar el grado de asociación que poseen y, posteriormente, plantear soluciones apropiadas para desarrollar las variables objeto de estudio y así incrementar nuevos conocimientos en bien de la calidad educativa de la institución.

Relevancia social: Con las conclusiones y resultados que se obtuvieron, se determinó la función que cumplen la institución educativa, a través de un liderazgo pedagógico y un trabajo corporativo que de su esfuerzo en mejorar los aprendizajes. Además, permitió viabilizar acciones que deben ejecutar los líderes pedagógicos para fomentar y organizar escuelas corporativas en su labor.

Implicancias prácticas: Permitted conocer la asociación entre liderazgo pedagógico y trabajo corporativo en una institución educativa de educación primaria, es decir conocer cómo se ejerce el trabajo de gestión y pedagógico técnico en la institución educativa a través de las dos variables que conlleve a mejorar la calidad educativa, orientándose a que la totalidad de educativos actores se involucren en la labor, trabajando en equipo, aportando ideas innovadoras y creativas, convirtiéndose una institución corporativa.

Valor teórico: Recogió datos con importante base teórica sobre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo, donde la información recabada fue de valía para las bases teórica de futuras investigaciones.

Metodológica: Este estudio utilizó instrumentos validados y con índice de confiabilidad aceptable, serán de utilidad a similares investigaciones, además, los resultados de esta investigación permitieron utilizar las recomendaciones sugeridas mejorar el servicio educativo de la institución.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A nivel internacional:

Alcazar (2017) aplicó su estudio titulado: “Relación entre el trabajo corporativo y el aprendizaje significativo, en una institución estatal de Madrid”. Tesis de maestría, el diseño fue correlacional, la muestra de 29 participantes. Como instrumento la escala tipo Likert para las 2 variables. Concluyendo que el trabajo corporativo tiene relación significativa con el aprendizaje significativo por cuanto Pearson fue 0,768.

Melenje (2016), en su tesis de doctorado: Dimensiones y estilos de liderazgo que predomina en los docentes de una escuela de formación de la policía nacional. Investigación, descriptiva, no experimental, empleando para la recolección de datos un cuestionario, trabajando con un total poblacional de 1210 individuos y la muestra 130 sujetos, aleatoriamente seleccionadas, concluyendo que en los integrantes predomina principalmente el estilo de liderazgo transformacional, caracterizando a sí a la Institución de Educación mencionada.

Avenecer (2015), en su tesis: Liderazgo y de la motivación. Estudio de maestría, descriptivo correlacional, donde se empleó a una muestra universal conformada por 48 vendedores y 10 supervisores, utilizándose la técnica encuesta y el instrumento cuestionario, concluyendo que: Existen evidencias suficientes para confirmar que hubo relación directa entre los vendedores y los supervisores, participantes en el estudio.

Contreras (2015), en su tesis de maestría: Liderazgo y estilos de los docentes de educación primaria. Estudio descriptivo, no experimental y transversal, con una muestra censal 110 docentes de Públicas Instituciones. Para recolectar datos se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario donde, después del análisis estadístico se concluyó: Se encontraron suficientes evidencias para afirmar que los participantes tienen el liderazgo transformacional, como estilo, lo cual permite un desempeño óptimo en el ejercicio personal y profesional.

A nivel nacional y/o local:

Jaramillo y Vásquez (2016) en Lima Perú, realizaron una tesis de maestría titulada: Técnicas de trabajo corporativo y las habilidades sociales en los profesores de una institución educativa. El diseño usado fue correlacional. La muestra censal fue 30 docentes. Los instrumentos usados fueron: Cuestionario para las habilidades sociales y escala para el trabajo corporativo. Arribaron a la conclusión siguiente: que la labor corporativa, tiene significativa relación con las habilidades sociales, siendo Pearson 0,712

Huzco (2017), en su tesis de maestría titulada: La gestión del escolar y el liderazgo pedagógico en las Instituciones Educativas del Distrito de Lurigancho, 2017. Investigación enmarcada en el enfoque cuantitativo, aplicada, con diseño correlativa no experimental. La muestra estuvo estructurada por 120 educadores, como instrumentos de recolección de información se usó el cuestionario, mostrando que, el 65% considera buena la gestión escolar el 35% lo valora como muy bueno, concluyéndose que: Existe relación directa entre la gestión escolar y el liderazgo docente, con Spearman = 0,567, Correlación moderada positiva.

Alvina (2018), en su tesis de maestría: Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral, estudio básico, descriptivo, no experimental, transversal. La muestra censal fueron 112 docentes a criterio seleccionados. La técnica encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario, concluyen que, del total, el 56,4% poseen el transformacional, el 0,8% consideran el Laissez Faire y el 42,8% transaccional; de los estilos identificados de liderazgos, el transformacional es el que más recurrente dentro de su práctica profesional.

Vilca (2017), en su tesis de maestría: Ciudadanía responsable y liderazgo pedagógico en docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 05, Lima 2017. Estudio no experimental y correlativo. La población de 105 docentes aplicándoles dos cuestionarios: Cuestionario sobre ciudadanía responsable y cuestionario de liderazgo docente. SE procesó los datos y se sometió al estadístico de Rho de Spearman se concluye que existe una correlación directa entre la ciudadanía responsable y el liderazgo docente y en docentes de tres instituciones educativas.

A nivel regional: Valencia (2018) en la ciudad de Trujillo – La Libertad, en su tesis de doctorado: La autoestima y el trabajo corporativo en la escuela Tupac Amaru II de La esperanza, aplicó un estudio correlacional descriptivo a una muestra de 30 participantes,

cuyo objetivo, el instrumento fue un cuestionario para cada variable, llegando a la general conclusión que existe una significativa correlación entre trabajo corporativo y autoestima por cuanto Pearson fue 0,795.

Ysla (2020), en su tesis de doctorado: Programa en proactividad y liderazgo para mejorar el desempeño docente – Guadalupe, trabajó con una población censal de 28 docentes, evaluada por una pre prueba y luego un post prueba a dos grupos; investigación cuasi experimental. Identificándose significativas diferencias entre la prueba de entrada y salida, concluyéndose que la propuesta influyó significativamente en el desarrollo del desempeño docente en la escuela involucrada en el estudio.

Martos (2018), en su tesis de maestría: Desempeño docente y liderazgo pedagógico y en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén - 2017. Estudio que descriptivo, con diseño correlacional, que trabajó con una población muestral de 24 docentes, a quienes se les aplicó dos escalas tipo Likert, para evaluar el directivo y el desempeño docente. Los resultados obtenidos demuestran que hay una significativa correlación, considerando la correlación de Spearman es = 0,882, lo que significa que el desempeño docente se relaciona significativamente con el liderazgo directivo, quedando verificada la hipótesis general.

2.2 Bases teórico científicas

2.2.1. Liderazgo pedagógico

En relación a las teorías que sustentan el liderazgo pedagógico, el estudio se basa en las teorías del liderazgo transaccional y transformacional. Debido al Transaccional, se caracteriza por el intercambio del trabajo realizado y el pago recibido. El especialista ofrece sus gestiones y adquiere por esta compensación y diferentes ventajas, el pionero percibe lo que necesita realizar y entrega a los trabajadores los bienes fundamentales para hacerlos cumplir. Como tal, el pionero otorga ventajas y recompensas a sus trabajadores y éstos reaccionan con su trabajo (Mendez, 2009).

Méndez (2009) sostiene que los pioneros basados en valores se centran en el presente y no en el futuro, son verdaderamente expertos en hacer que la asociación funcione de manera fácil y productiva, son fantásticos en las capacidades organizativas

habituales, por ejemplo, en organizar, planificar y Destacar las partes indiferentes de la ejecución del empleo.

El liderazgo innovador, por otra parte, es un tipo de administración, se complementa con la autoridad basada en valores, en cuanto a las interrelaciones construidas entre pioneros y adherentes (Burns, 1978), y se caracteriza como el ciclo básico de los pioneros y trabajadores para progresar a un nivel más elevado de resolución e inspiración (Méndez, 2013). Este cambio afecta positivamente a la asociación y a las personas que la integran, por lo que se nota que además es estimulante y más cercano al especialista. Algunos científicos, por la idea de este tipo de iniciativa, la llaman autoridad magnética.

A la luz de las hipótesis mencionadas anteriormente, la administración se conceptualiza como un ciclo mediante el cual un individuo serio y educado reconoce lo que está sucediendo en su condición, anticipa el futuro, trabaja en función de las metas, nunca se rinde y constantemente tiene una posición optimista (Ponce, 2008). En esta situación única, el pionero avanzado es el que está convencido de que el logro comienza con la voluntad, por lo que se sugiere seguir adelante, sin pavor y sin miedo. En esta línea, la autoridad configurada como un hecho regular, establece la disposición de las aptitudes con las que se puede tener, para impactar el método de ser del individuo o de un conjunto específico de individuos.

En ese punto podemos caracterizar la iniciativa instructiva como la capacidad de impactar a los diferentes animadores instructivos, para mejorar la preparación de los suplentes y la administración que da la Institución Educativa (Blanchard, 2007). El creador plantea esta conceptualización como la capacidad de impactar a los demás, a través de la liberación de la intensidad y la capacidad de los individuos y asociaciones, para lograr una grandeza más notable, es decir, lo mejor para todos los socios. La iniciativa es el camino para lograr resultados significativos, mientras se actúa con deferencia, cuidado y equidad para beneficiar a todos.

En la valoración de Bolívar (1997), el liderazgo pedagógico presenta las dimensiones que lo acompañan:

Proactividad, alude a la disposición donde el sujeto espera un control total de su conducta crucial de manera funcional, lo que sugiere intensificar el uso de actividades innovadoras y desafiantes para generar mejoras, asentarse en la oportunidad de decisión venció a las condiciones de vida (Bolívar, 1997).

Resolución de problemas. Es dinámico y el pensamiento crítico son dos de las zonas más problemáticas en el trabajo competente, ya que decidirse por una elección a nivel administrativo es una de las propiedades que se eleva constantemente cuando los expertos hablan de individuos eficaces y analizan sus cualidades.

Empatía, se identifica con colocarse en el lugar del otro, es decir, sentir desde adentro, ante el hecho de que hay una compatibilidad - yo dentro del otro - consistentemente para actuar con naturalidad y relacionarme con él. La simpatía es básica en los expertos en instrucción (Cárcamo, 2013).

Las anteriores teorías de iniciativa educativa han surgido en los campos de la Administración y la Psicología. Son una referencia obligada para comprender la naturaleza y distinción de la iniciativa instructiva. Chiavenato (2014), Robbins (2014) y diferentes creadores agrupan estas teorías en:

Teoría de los rasgos. Abarca el marco de tiempo en algún lugar en el rango de 1900 y 1940. A este encuentro tienen un lugar las hipótesis que tenían como propuesta que el pionero está concebido, no hecho. Así que se propusieron reconocer qué cualidades o atributos reconocen a los pioneros de los individuos que no lo son: Thomas Carlyle: Los líderes se conciben, no se hacen. Hay individuos que llegan al mundo con un presente específico para conducir a otros. Ralph Stogdill: Las características que reconocen a un pionero de quien no lo conoce, su método de ser, otros confían en él, dominio profundo del tema, límite en cuanto a relación y años en el campo. Kikpatrick y Locke: El pionero es retratado por el anhelo que pone por lograr los objetivos, contaminar a otros con las cualidades de la asociación.

Teorías conductuales del liderazgo: Abarca el período de tiempo en algún lugar entre 1940 y 1960. Para este conjunto de especulaciones, el estilo de autoridad cambia según la acentuación que el pionero pone en su relación con los subordinados. Se percibe

que la administración se puede aprender, se hacen características que deciden elementos en la constitución de la autoridad.

Teoría de la contingencia de liderazgo. Cubre el marco de tiempo en algún lugar en el rango de 1960 y 1990. Piensan que no hay solo un estilo de iniciativa, sino algunos, todo depende de las circunstancias. Esto servirá para reforzar el control del pionero sobre sus subordinados.

Teorías contemporáneas o emergentes del liderazgo: Abarca el lapso comprendido desde 1990 hasta el presente. Este enfoque orienta su atención en otros aspectos del liderazgo, como lo describe Gutiérrez et al. (2016, pp. 277- 278): “lo moral y lo ético, lo holístico, la complejidad e incertidumbre, así como la consideración en la capacidad de los subordinados para desarrollarse y considerar no solo sus intereses personales, sino también los del grupo, organización y sociedad”.

Teoría del liderazgo transformacional de Bass. Según Ramírez y Sgambatti (2015), hoy es el enfoque más aplicado y de mayor alcance. Surge de la meticulosa investigación de las diferentes metodologías mencionadas anteriormente, y del impedimento para diseccionar el problema de la iniciativa. Se reconocen varios tipos de iniciativa; el innovador y el basado en valores. Mientras que, en el principal, el pionero se fija sobre las insuficiencias e inspiraciones de sus seguidores, creando intensos cambios en ellos; en el segundo, el pionero se mueve dependiente del oficio y concesión de ejecución. En vista de este pensamiento, Bass propone que los dos tipos de autoridad se identifiquen con el logro de metas y objetivos deseados. Caracterizar la autoridad pionera. Es un estilo que inculca en el individuo un interés en la asociación, construye su certeza, se centra en el logro cercano al hogar al igual que el logro jerárquico, y es particularmente aplicable en condiciones tempestuosas, cambiantes y problemáticas. Bass percibe que el jefe pionero busca regularmente mejores enfoques de trabajo, para capitalizar las oportunidades que le permitan mejorar lo que se hace y los resultados ideales. Acepta que los jefes innovadores se mueven dependiendo de un arreglo de cualidades definidas, que no son discutibles e intercambiables entre individuos. Es más, el jefe pionero es más viable que el pionero condicional ya que pone el ímpetu y el límite al ejercicio grupal e institucional, mostrando así un estilo excepcional que corresponde a lo terminado por cada uno de los individuos de la organización.

2.2.2. Trabajo corporativo

Jiménez (2009) sostiene que el trabajo corporativo debe considerarse como un margen de maniobra y no como una dedicación. La ordenación de las acciones para el trabajo en red es una necesidad de preparación y debe verse como una filosofía metodológica. Incluye que uno de los temas en el punto de convergencia de la discusión instructiva a nivel global y público es la cultura e instrucción empresarial, y además sus propuestas de cambio en la preparación.

Teniendo en cuenta que el trabajo en la escuela no ocurre solo, sin embargo, que la actividad de autoajuste de la asignatura está mediada por la acción de otros, en el campo de la instrucción, la probabilidad de mejorar para dominar, expandir perspectivas y hacer como maestros está limitada por correspondencia y contacto no exclusivo de instructores y socios. Sin embargo, los sistemas han ido evolucionando y, como lo hacen, subrayan la intriga y el compromiso de las personas, al tratarse de una gestión del trabajo en red, que también refuerza los movimientos que necesita la estructura instruccional para satisfacer las actuales necesidades de preparación (Rojas, 2009).

En este sentido, Moreno (2006) hace referencia a que tanto se ha dicho que la empresa y la formación contienen diversas moderaciones y que regularmente aparecen como métodos especialmente ganadores para avanzar en la superación de los educadores. Es en esta línea que en la presentación la práctica instruccional se percibe como una medida de avance constante y perdurable que se contrasta y todo docente, sin perjuicio del marco.

Para que el educador sea un libre jefe para enseñar, debe considerar el trabajo corporativo en términos generales para cambiar y no depender totalmente de los expertos que vienen a dar planes de juego restringidos o ecuaciones específicamente asuntos de su instructiva práctica, ya que el trabajo capaz Debido a su inclinación, no se inclina hacia la mecanización y la diferenciación, sino hacia el esfuerzo conjunto y la asociación. (Lieberman y Grolnick, 2003)

En cuanto a la trascendencia del trabajo corporativo, Moreno (2006) admite que la posibilidad de colaboración es una creencia que hay desde el momento en que el individuo comenzó a vivir en órdenes sociales y requirió el esfuerzo conjunto de un

número impresionante de personas en un encuentro. reunión. Desde este punto en adelante, el pensamiento está sólidamente relacionado con el movimiento del trabajo de surtido en diferentes lugares y regiones, por ejemplo, el aprendizaje, el trabajo, incluso la familia. La importancia de la cooperación surge entonces de la manera en que se considera que cuantas más personas participen en una ruta introducida en el reconocimiento de una actividad, mejores y más notables serán los resultados.

Johnson y Johnson (2010) concuerdan que existe 5 dimensiones que deben considerarse para el trabajo corporativo:

Interdependencia positiva: es el centro del aprendizaje corporativo. Los suplentes deben creer que están asociados con otros de una manera que no puede ser fructífera, excepto si diferentes socios tienen éxito adicional. Los suplentes deben participar para completar el trabajo.

Responsabilidad individual: cuando hablamos de obligación individual, aludimos al avance del trabajo que cada uno de los asistentes al encuentro debe afrontar paulatinamente, como un trabajo emprendedor de acogida. En una posición encantadora, todos los suplentes deben ser responsables de que se termine una parte de la empresa. Este trabajo que sustenta el aprendizaje singular es fundamental para la realización (aprendizaje) del acopio (de lo que sobrevive de los socios).

Interacciones de apoyo mutuo: Debe notarse que las organizaciones de apoyo básica son posibles tanto en un clima visual como fuera de esa condición, a través de actividades comunitarias en un solo sentido. La percepción del desarrollo y el arreglo y para este formato es importante para lograr positivos resultados, considerando la labor de fortaleza.

Destrezas interpersonales: las habilidades interpersonales son importantes entre los individuos en cualquier ámbito de la vida. Por la situación en la que se han realizado, es más útil cumplir los objetivos y lograr la confianza en la administración individual y ajena, prefiriendo la ejecución como individuo y como grupo.

Autoevaluación frecuente: ocurre cuando un individuo evalúa su propia conducta. Es un tipo de evaluación que cada individuo realiza durante el transcurso de su vida. Por

ejemplo, normalmente nos conformamos con elegir deducido por la percepción negativa o positiva de una tarea terminada, la forma en que construimos nuestras conexiones, etc.

De manera similar, este examen demuestra que las situaciones problemáticas más generalmente percibidos que surgen en el trabajo corporativo dependen del seguro del instructor para trabajar como una reunión y encuentra como una buena posición que la orientación del destacamento beneficia la probabilidad de fusionarse en un maestro de reunión y una mejora de la experiencia. por ejemplo, seguridad en uno mismo, lucha contra la seguridad.

De esta manera, Escorcía y Gutiérrez (2009) nos informan: El docente debe evitar el estar desconectado y continuar en el corporativo trabajo, lo que se suma a la asociación de otra cultura corporativa maestra y al cambio de planes de administración regular, tanto metodologías informativas como transformación instructiva, a la circunstancia particular y las leyendas, para estimular el cambio personal y social.

En cuanto a los modelos del trabajo corporativo tenemos que laborar de forma corporativa implica reconocer la institución y las más comunes características de algunos de los modelos existentes principales de esta manera de aprendizaje, para que el educador pueda adaptar la forma de trabajar en el aula considerando el contenido de la tarea a realizar y el modelo corporativo de aprendizaje con el que pueda desarrollarse mejor.

Para Walters (2000), los principales cuatro modelos son: Jigsaw (Rompecabezas), Learning Together (Aprendiendo juntos), Student team learning (Aprendizaje por equipos), y Group investigation (Investigación en grupo).

Bajo la denominación Student team learning se encuentran otros métodos: Teams-Games tournaments (TGT o torneos de equipos de aprendizaje), Jigsaw II (Rompecabezas II), Students teams achievement divisions (STAD o equipos de aprendizaje por divisiones de rendimiento), y Team assisted individualization (TAI o individualización con ayuda de equipo).

Otros métodos son: Scripted cooperation (Cooperación guiada), Co-op co-op (Técnica flexible de aprendizaje corporativo) y Peer tutoring (Tutoría entre iguales)

De cada uno de los aquí reseñados modelos viene un completo y amplio estudio, así como comparativos estudios de los comunes aspectos que usan en su organización, en León, Gómez y Latas (2005), Ferreiro y Calderón (2006) y Gavilán y Alario (2010). Brevemente se expone la planificación y finalidad de la puesta en práctica y desarrollo de cada modelo señalado:

1. Jigsaw (Aronson, 1978). Está relacionado con la exposición, la comprensión y el aprendizaje de un punto. Funciona en reuniones heterogéneas de 5 o 6 suplentes. El tema se divide en partes y cada estudiante investiga una sección. Para hacer esto, cada estudiante se reúne con los "especialistas" del resto de las reuniones - que son sus compañeros de escuela que además necesitan explorar una parte similar a ellos - y elaborar un informe. En ese momento vuelven a su tertulia, cada uno aporta y aclara su parte y cooperan en el trabajo habitual. Por fin evalúan su presentación.
2. Learning Together (Johnson y Johnson, 2010). Está relacionado con el aprendizaje conjunto de un tema, la comprensión y el dominio del material utilizado. Trabaja en reuniones heterogéneas de 2 a 5 suplentes. Todo el mundo maneja una tarea solitaria simultáneamente. La comunicación y la asociación positivas son fundamentales, por lo que las habilidades sociales asumen un papel fundamental en el avance del trabajo de recolección. En la evaluación, todos deben buscar la realización de la reunión y el logro individual de cada parte.
3. Group Investigation (Sharan y Hertz-Lazarowitz, 2010). Se utiliza para manejar diligencias complejas que requieren la administración de varios manantiales de datos y el límite con respecto al examen y la mezcla. El encuentro es heterogéneo, de 2 a 6 suplentes. Después de la presentación del educador, la reunión divide el trabajo entre todos los segmentos. Todo el mundo hace su parte del examen. En ese momento, prepararon juntos el informe de reunión. Lo abren a la clase. Además, por fin, el instructor y los asistentes valoran el trabajo, considerando su sustancia, tal como se hizo la introducción.
4. Student Team Learning (Aprendizaje por equipos). Este procedimiento alude a varias formas de aprendizaje útiles que fueron planificados por De Vries, Edwards y Slavin en la Universidad Johns Hopkins. Cada uno de ellos presenta: la utilización de objetivos de recopilación, lo que requiere una alta confianza entre los estudiantes y,

además, la realización del trabajo de recopilación requiere esencialmente que cada uno de los individuos haya asimilado los datos tratados.

4.1 Teams-Games-Tournaments (TGT) (De Vries y Slavin, 2014). Se compone de una mezcla de la circunstancia laboral corporativa dentro de la reunión (intragrupo) y una circunstancia grave con diferentes reuniones (intergrupos) mediante juegos informativos. Luego de las aclaraciones del instructor, se configuran reuniones agradables heterogéneas de 5 o 6 suplentes. Posteriormente, se crean juegos escolares entre estudiantes suplentes de las distintas reuniones, compitiendo de 3 a 5 estudiantes suplentes por cada reunión. Las rivalidades cambian cada semana. Los enfoques adquiridos por los suplentes contendientes se acumulan para su reunión.

4.2. Students Teams Achievement Divisions (STAD) (Slavin, 2007). Slavin mejoró el modelo anterior por lo que muy bien puede ser más útil en clase. En este nuevo modelo, el objetivo es que los estudiantes dominen el material de recolección para adquirir las recompensas de recolección obtenidas por la autoridad singular de la sustancia. Las reuniones son heterogéneas y se componen de 4 o 5 personas. Después de la presentación por parte del instructor, los individuos de cada reunión cooperan hasta que todos han absorbido la sustancia del material utilizado. Slavin intercambió rivalidades intergrupales y juegos escolares durante una semana tras semana cerca de la prueba en casa aquí. Además, cuando la evaluación individual que un suplente obtuvo en una prueba fue equivalente o superior a la que había obtenido en la prueba anterior, se le dieron enfoques adicionales que agregó a su reunión.

4.3. Jigsaw II. Este modelo es una variación ajustada por Slavin del exclusivo Jigsaw de Aronson. Funciona en reuniones heterogéneas de 5 o 6 personas. Cada reunión recibe todo el material de examen completo con el objetivo de que las partes puedan leerlo muy bien. Cada uno de ellos recibe, además, un subtema, que se examina, comenta y organiza en la reunión de especialistas. Cuando se instalan, lo presentan de la misma manera en su reunión hasta que todos los asistentes se dan cuenta de lo que sus compañeros les ha revelado. La última

evaluación y puntuación se realizan como en el modelo anterior (STAD, punto 4.2.).

- 4.4. Team Assisted Individualization (TAI) (Slavin, 2007). Este modelo estaba destinado exclusivamente a la educación científica. Funciona en reuniones heterogéneas de 3 o 4 personas. Los suplentes hacen una prueba subyacente al principio para confirmar su nivel. La estrategia depende de la utilización de temas genuinos. Cada uno necesita terminar las actividades adecuadas a su nivel, con la ayuda de sus pares. La partitura de cada uno se espera exclusivamente para su exposición individual.
5. Scripted Cooperation. Su motivación es completar la investigación y el manejo de palabras por conjuntos de cómplices. Los medios que se usan son los acompañantes: el instructor divide el contenido en unidades con su propio elemento; los dos suplentes leen el segmento inicial, y luego uno repite al siguiente todos los datos que ha tenido, mientras que el otro hace críticas pero sin echar un vistazo al contenido; Los dos trabajan en los datos del contenido, tratando de recuperar lo que se les escapó y terminándolo; en ese momento la parte siguiente leen y se intercambian los trabajos, iniciando así el ciclo una vez más. Este modelo es cortesía de la colaboración entre los dos cómplices y la preparación de datos.
6. Peer Tutoring (Tutoría entre iguales). En este marco de aprendizaje de instrucción, el trabajo se realiza en conjuntos desequilibrados, en los que una parte es el guía que ayuda y la otra es el pupilo. Ambos esperan educar y familiarizarse con alguna sustancia o abordar un tema, etc., a la luz de su agradable relación, coordinada por el instructor. El diseño forzado desde una perspectiva externa a la pareja es variable ya que, curiosamente, el suplente con un orden más notable de la tarea a realizar se desempeña como educador y el otro como suplente. Las parejas son independientes en la mejora de su trabajo, y el instructor es un espectador, apoyando solo a las parejas que lo necesitan. Las parejas evalúan ocasionalmente tanto su trabajo como lo que cada uno de ellos ha aprendido (guía y vigilante).
7. Co-op co-op (Técnica flexible de aprendizaje corporativo. Este método es parecido al Group Investigation. Esta estrategia es como la investigación grupal. Su motivación es incluir a los estudiantes universitarios en tareas complejas de

aprendizaje y exploración, conscientes de su valor en el aprendizaje y socializar sus conocimientos y que en estos niveles la inspiración interna debe ser elevado para apoyar la contribución en ejercicios académicos y expertos. La estrategia sigue esencialmente tres etapas: circulación del trabajo por tertulias, en cada tertulia el trabajo se dispersa entre sus segmentos, y el movimiento se cierra con el compartir. En mayor detalle, los medios son: a) intercambio, o avance de algún otro movimiento, con la clase recolectora para estimular a los suplentes y revolver su prima en el tema, dada su importancia y primacía; b) tarea libre de los individuos a cada encuentro, intentando fortalecer la sensación de tener un lugar con incremento de su apego; c) determinación y difusión del tema en la clase y, posteriormente, entre los individuos de cada encuentro, prefiriendo que haya autonomía entre los individuos; d) planificación, introducción y aclaración de cada subtema en tertulias para coordinar las partes trabajadas por cada suplente; e) organización del trabajo regular e introducción a la clase; f) evaluación del trabajo, en tres etapas: el instructor y los individuos de cada encuentro evalúan elaborado por cada parte; el educador y el resto de las reuniones de la clase evalúan la introducción que hace cada reunión; y el instructor evalúa el trabajo compuesto presentado por cada reunión. El aprendizaje y el trabajo corporativo son dos objetivos a cumplir.

2.3 Definición de términos básicos

Para facilitar la comprensión de esta investigación es importante hacer referencia de algunos términos frecuentes utilizados a lo largo del proyecto de investigación.

Liderazgo pedagógico:

Es la capacidad para influir en los diversos actores educativos, con el propósito de optimizar la formación de los estudiantes y el servicio que brinda la Institución Educativa (Cárcamo, 2013).

Trabajo corporativo:

Estrategias aplicadas a grupos de trabajo de una determinada organización para que los empleados laboren juntos en función a los objetivos organizacionales y que aprovechan al máximo las experiencias propias y las que se producen en la interrelación. (Johnson y Johnson, 2010).

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, 2020.

2.4.2 Hipótesis específicas

H₁. Existe nivel alto en el liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H₀. No existe nivel alto en el liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H₂: Existe nivel alto en el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H₀: No existe nivel alto en el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H₃: Existe relación significativa la proactividad y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H₀: No existe relación significativa la proactividad y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H₄: Existe relación significativa entre la resolución de problemas y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H₀: No existe relación significativa entre la resolución de problemas y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H₅: Existe relación significativa entre la empatía y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H₀: No existe relación significativa entre la empatía y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar

2.5 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Variable 1: Liderazgo pedagógico	Es la capacidad para, en los diversos actores educativos, influir con el objetivo de mejorar la formación de los discentes y el servicio que oferta la Institución Educativa (Cárcamo, 2013).	Esta variable se operacionaliza considerando sus dimensiones: Resolución de problemas, Proactividad y Empatía. Empleándose un cuestionario de liderazgo docente, para su medición, evaluado con un cuestionario	Proactividad	- Activo - Actuar con confianza	1, 2, 3, 4, 5	Cuestionario de Liderazgo docente	Ordinal
			Resolución de problemas	- Visión clara y atractiva	6, 7, 8, 9, 10		
			Empatía	- Entregar poder - Poder de convencimiento - Confianza en sus dirigidos - Integro - Acepta a los demás	11, 12, 13, 14, 15		
Variable 2: Trabajo corporativo.	Utilización educativa de grupos de trabajo de una determinada organización para que los empleados laboren juntos en función a los objetivos organizacionales y que aprovechan las experiencias propias al máximo y las que suceden en la interrelación. (Johnson y Johnson, 2010).	Esta variable se operacionalizará a través de sus dimensiones: Interdependencia positiva, responsabilidad individual, interacciones de apoyo mutuo, destrezas interpersonales y autoevaluación frecuente y fueron evaluadas con una escala tipo Likert	Interdependencia positiva	- Cumple sus responsabilidades en función al equipo de trabajo - Aporta ideas innovadoras para el bien común	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala para el trabajo corporativo	Ordinal
			Responsabilidad individual	- Ayuda a que el trabajo grupal se cumpla - Considera el trabajo cooperativo en el grupo al que pertenece	7, 8, 9, 10, 11, 12		
			Interacciones de apoyo mutuo	- Desarrolla su trabajo con responsabilidad - Es responsable del trabajo realizado	13, 14, 15, 16, 17, 18		
			Destrezas interpersonales	- Valora los aportes de cada miembro del grupo - Promueve el trabajo solidario hacia una meta.	19, 20, 21, 22, 23, 24		
			Autoevaluación frecuente	- Reflexiona sobre el trabajo desplegado - Realiza la metacognición continua.	25, 26, 27, 28, 29, 30		

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica y no experimental por ello Hernández (2016), considera el análisis y recojo de datos para responder preguntas investigativas y probar hipótesis formuladas previamente y usa el conteo, la medición numérica, y frecuentemente usa la estadística para, con exactitud, establecer patrones de comportamiento de una población.

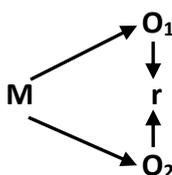
3.2 Método de investigación

Se utilizó la metodología hipotética deductiva, que permitió emitir hipótesis sobre las soluciones posibles a la realidad problemática identificada, y comprobar con los datos existentes si éstos están de acuerdo con ellas (Cegarra, 2012).

3.3 Diseño de investigación

Es el correlacional descriptivo, porque observó entre las variables la asociación, en una unidad sola de investigación o participantes. (Hernández, 2010)

Su esquema es el siguiente:



Donde:

- M : Muestra
- O1 y O2 : Medición de las dos variables
- r : Nivel de relación entre variables

3.4 Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población

Está compuesta por un grupo de personas delimitado por el espacio temporal, espacial y las unidades de análisis y que tienen características comunes y (Cegarra, 2012).

En esta investigación estuvo constituida por 30 docentes de educación primaria de la escuela “Nuestra Señora De Fátima”, de Bolívar, 2020.

Población muestral de estudio

Sujetos	Cantidad	Porcentaje
Docentes de la I.E. “Nuestra Señora De Fátima”	30	100%
Total	30	100%

Fuente: CAP, IE. Nuestra Señora de Fátima.

3.4.2 Muestra

Por ser la población muy reducida, se consideró una muestra censal y estuvo constituida por 30 docentes de educación primaria de la escuela “Nuestra Señora De Fátima”, de Bolívar.

3.4.3. Muestreo

El muestreo, con una significancia del 5%, fue no probabilístico. El criterio de selección se tendrá en cuenta el criterio a decisión propia de los participantes.

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Primero: se tuvo en cuenta la elaboración y diseño del marco teórico, donde se usó las fichas de resumen, bibliográficas, de párrafo; que permitió estructurar el marco conceptual y teórico referencial de esta investigación.

Se utilizó también la encuesta y la observación sistemática, con el propósito de recabar datos pertinentes y relevantes.

Los instrumentos de investigación utilizados fueron:

El cuestionario (encuesta) y la escala tipo Likert (observación sistemática), los cuales fueron validados, a través de Juicio de expertos y con el uso de una prueba piloto y con Alfa de Cronbach se hizo la confiabilidad.

3.6 Técnicas de procesamientos y análisis de datos

Se usó los descriptivos estadígrafos como tablas para distribuir frecuencias. Los gráficos estadísticos y su interpretación respectiva. Para evaluar la hipótesis se usó la correspondiente

prueba de correlación, considerando la prueba de normalidad, siendo esta prueba a seleccionar Spearman.

3.7 Ética investigativa

En la actual indagación se respetó el anonimato de lo que conformaron el grupo de estudio, teniendo en cuenta los principios éticos de confidencialidad, la participación libre y voluntaria, el consentimiento de los participantes, así como el anonimato de la información recolectada.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados:

4.1.1 Descripción de resultados

Objetivo específico 1:

Identificar el nivel del liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

Tabla 1

Liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

Variable	N°	%
Liderazgo pedagógico		
Bajo	0	--
Medio	13	43,3
Alto	17	56,7
TOTAL	30	100

Fuente: Cuestionario para el liderazgo pedagógico - 2020.

Análisis: El 43,3% de los educadores del nivel primario de la I.E. “Nuestra Señora de Fátima”, obtuvieron medio en cuanto al liderazgo pedagógico y el 56,7% obtuvo alto; en tanto que ningún (0.0%) docente obtuvo bajo. Determinándose que el liderazgo pedagógico en la institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”, se encuentra en la escala alto (56,7%).

Figura 1

Liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.



Fuente: Tabla 1

Objetivo específico 2:

Identificar el nivel del trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar

Tabla 2

Trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

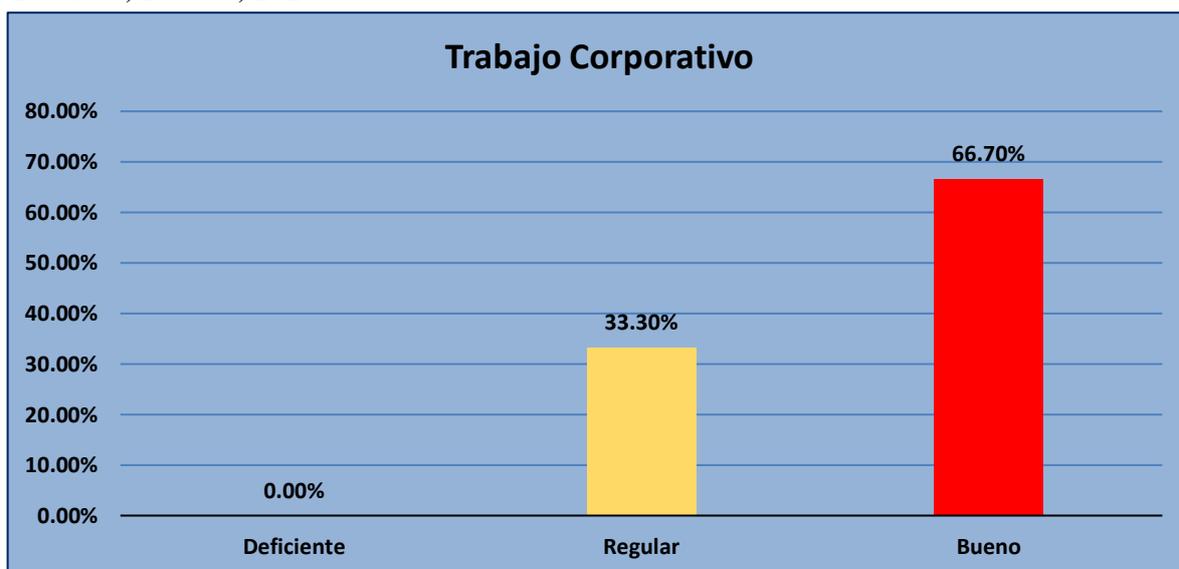
Variable	N°	%
Trabajo corporativo		
Deficiente	0	--
Regular	10	33,3
Bueno	20	66,7
TOTAL	30	100

Fuente: Escala para el trabajo corporativo.

Análisis: El 33,3% de los educadores del nivel primario – I.E. “Nuestra Señora de Fátima”, obtuvieron el nivel regular, en cuanto al trabajo corporativo y el 66,7% obtuvo bueno; en tanto que ningún (0.0%) docente obtuvo deficiente. Determinándose que el trabajo corporativo en la institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”, se encuentra en la escala bueno (66,7%).

Figura 2

Trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.



Fuente: Tabla 2

Tabla 3

Liderazgo pedagógico y trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

Liderazgo pedagógico	Trabajo corporativo		
	Deficiente	Regular	Bueno
Bajo	--	--	--
Medio	--	03 (10%)	12 (40%)
Alto	--	--	15 (50%)
		03 (10%)	27 (90%)
			15 (50%)
			30 (100%)

Fuente: Elaboración propia

Análisis: De todos los educadores observados, un 40% se encuentran en un nivel medio (Bueno) en cuanto a la relación entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo y el 50% se encuentran en un nivel bueno para el trabajo corporativo y en el nivel alto para el liderazgo pedagógico un 10% se ubica en un nivel medio para el liderazgo pedagógico y regular para el trabajo corporativo. Esto quiere decir que el liderazgo pedagógico tiene relación directa con el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar.

Tabla 4

Dimensiones del liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

Dimensiones	N°	%
Proactividad		
Bajo	0	--
Medio	13	43,3
Alto	17	56,7
Total	30	100
Resolución de problemas		
Bajo	0	--
Medio	11	36,7
Alto	19	63,3
Total	30	100

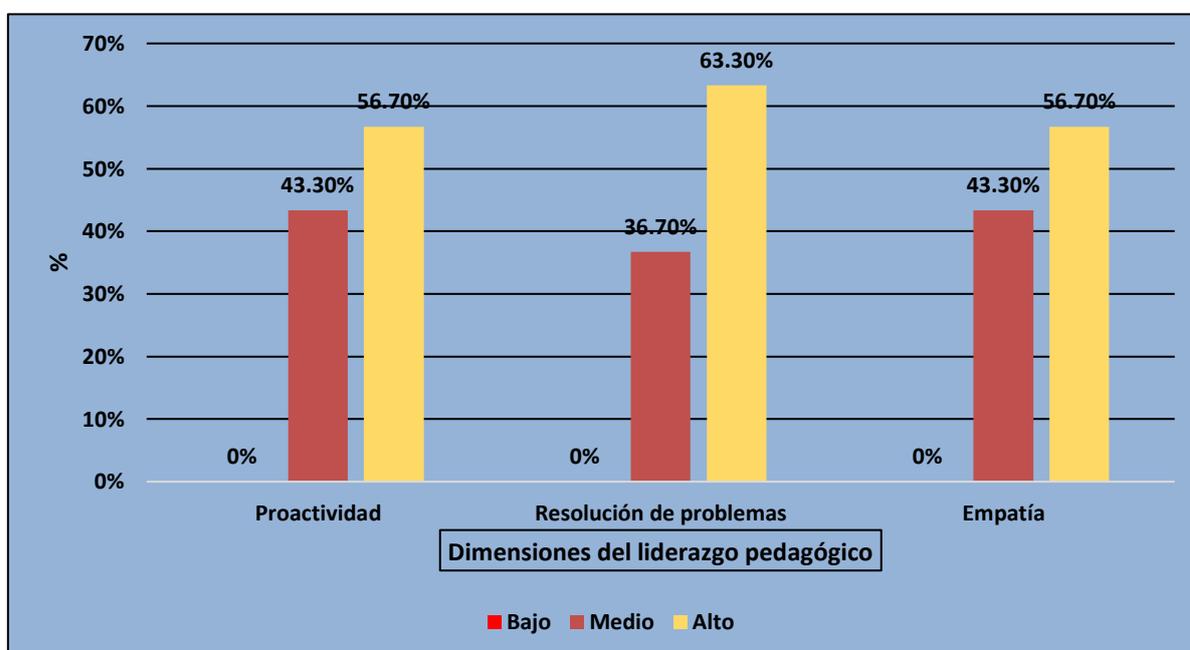
Empatía		
Bajo	0	--
Medio	13	43,3
Alto	17	56,7
Total	30	100

Fuente: Cuestionario para el liderazgo pedagógico - 2020.

Análisis: El 43,3% de los participantes lograron escala medio en cuanto a la dimensión Proactividad y el 56,7% obtuvo alto, en tanto que ningún (0.0%) docente obtuvo bajo. El 36,7% de los docentes participantes lograron la escala medio en cuanto a la dimensión Resolución de problemas y el 63,3% alto, en tanto que ningún (0.0%) docente logró bajo. El 43,3% de los docentes participantes lograron la escala medio en cuanto a la dimensión Empatía y el 56,7% alto, en tanto que ningún (0.0%) docente obtuvo bajo. Determinándose que las dimensiones del liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, es promedio del nivel alto (58,9%).

Figura 3

Dimensiones del liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.



Fuente: Tabla 4.

Tabla 5

Dimensiones del trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

Dimensiones	N°	%
Interdependencia positiva		
Deficiente	0	--
Regular	12	40,0
Bueno	18	60,0
Total	30	100
Interacciones cara a cara, apoyo mutuo		
Deficiente	0	--
Regular	10	33,3
Bueno	20	66,7
Total	30	100
Responsabilidad personal individual		
Deficiente	0	--
Regular	12	40,0
Bueno	18	60,0
Total	30	100
Destrezas individuales		
Deficiente	0	--
Regular	11	36,7
Bueno	19	63,3
Total	30	100
Autoevaluación frecuente		
Deficiente	0	--
Regular	10	33,3
Bueno	20	66,7
Total	30	100

Fuente: Escala para el trabajo corporativo, 2020.

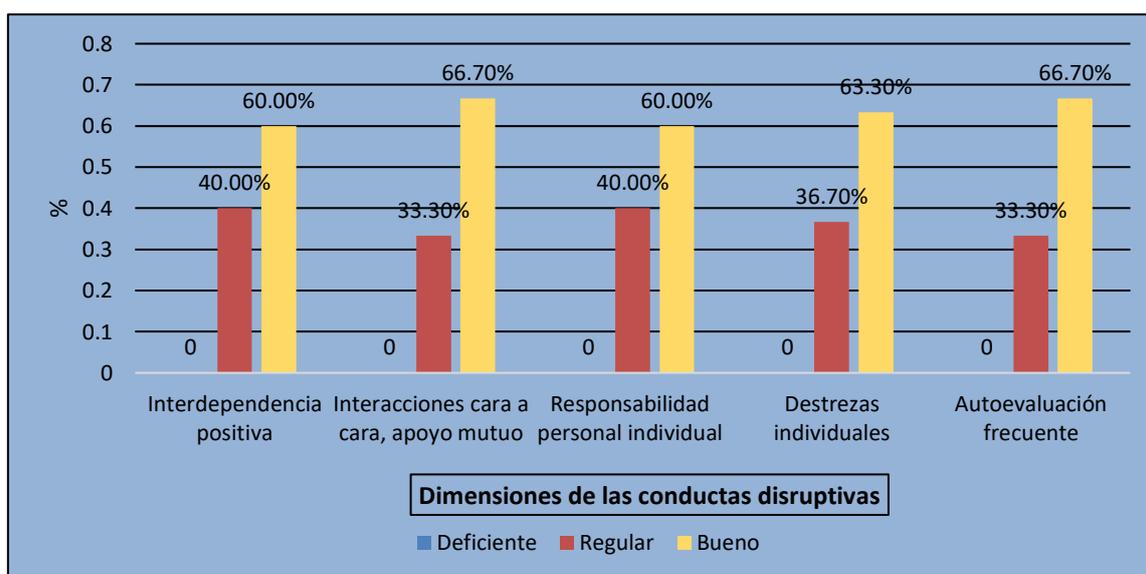
Análisis: El 40% de los participantes lograron la escala regular en relación a la dimensión Interdependencia positiva y el 60% bueno, y ningún (0.0%) docente obtuvo deficiente. El 33.3% de los docentes participantes lograron escala regular en cuanto a la dimensión Interacciones cara a cara, apoyo mutuo y el 66,7% bueno, y ningún (0.0%) docente obtuvo deficiente.

El 40% de los docentes participantes lograron escala regular en cuanto a la dimensión Responsabilidad personal individual y el 60% bueno, en tanto que ningún (0.0%) docente obtuvo deficiente. El 36,7% de los docentes participantes lograron escala regular en cuanto a la dimensión Destrezas individuales y el 63,3% bueno, en tanto que ningún (0.0%) docente

deficiente. El 33,3% de los docentes participantes lograron escala regular en cuanto a la dimensión Autoevaluación frecuente y el 66,7% bueno, en tanto que ningún (0.0%) docente deficiente. Determinándose que las dimensiones del trabajo corporativo en institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, es promedio del nivel bueno (63,3%).

Figura 4

Dimensiones del trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.



Fuente: Tabla 5

4.1.2 Contrastación de hipótesis

Para determinar la correlación y la contrastación de hipótesis, se usó el programa SPSS v 25, aplicándose una prueba de normalidad para determinar la hipótesis que fue aceptada.

Se usó la prueba de Shapiro-Wilk, debido a que los instrumentos fueron aplicados a 20 sujetos

Normalidad de variables:

Para la variable 01:

H₀: La variable liderazgo pedagógico no tiene una distribución normal.

H₁: La variable liderazgo pedagógico tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Para la variable 02:

H₀: La variable trabajo corporativo no tiene una distribución normal.

H₁: La variable trabajo corporativo tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	grl	Sign.	Estadístico	grl	Sign.
Lid.pedag	,362	30	,000	,638	30	,000
Trab.corp	,388	30	,000	,627	30	,000

Análisis:

La significancia en la variable liderazgo pedagógico es inferior a 0,05, así también en la variable trabajo corporativo es inferior a 0,05; por ser ambas de distribución no normal, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

4.1.3 Contrastación de hipótesis general

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, 2020

Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

Tabla 7

El liderazgo pedagógico y su relación con el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

		Lid.pedag	Trab.corp
Rho de Spearman	Lid.pedag	Coefic de correlación	1,000
		Sig. (bil)	,000
		N	30
	Trab.corp	Coefic correlación	,903**
		Sig. (bil)	,000
		N	30

Fuente: SPSS.

Análisis: El coeficiente de Rho de Spearman es = 0,903 (hay una correlación fuerte) con significancia = 0,000 menor al 5% es decir que el liderazgo pedagógico se significativamente

relaciona con el trabajo corporativo en la institución “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar. Entonces, se acepta la hipótesis alterna.

4.1.1. Contrastación de hipótesis específicas:

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la proactividad y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020

Hipótesis específica

H₁: Existe relación significativa entre la proactividad y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la proactividad y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

Tabla 8

La proactividad y su relación con el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

			Proactividad	Trab.corp
Rho de Spearman	Proactividad	Coefic de correlación	1,000	,903**
		Sig. (bil)	.	,000
		N	30	30
	Trab.corp	Coefic de correlación	,903**	1,000
		Sig. (bil)	,000	.
		N	30	30

Fuente: SPSS.

Análisis: El coeficiente de Spearman es = 0,903 (hay una correlación fuerte) con significancia = 0,000 menor al 5% es decir que la proactividad se significativamente relaciona con el trabajo corporativo en la institución “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar. Entonces, se acepta la hipótesis alterna.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación que existe entre la resolución de problemas y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020

Hipótesis específica

H₁: Existe relación significativa entre la resolución de problemas y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la resolución de problemas y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

Tabla 9

La resolución de problemas y su relación con el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

		ResolProble	Trab.corp
Rho de Spearman	ResolProble	Coef de correlación	1,000
		Sig. (bil)	,000
		N	30
Trab.corp	Trab.corp	Coef de correlación	,816**
		Sig. (bil)	,000
		N	30

Fuente: SPSS.

Análisis: El coeficiente de Spearman es = 0,816 (hay una correlación significativa) con significancia = 0,000 inferior al 5% es decir que la resolución de problemas significativamente se relaciona con el trabajo corporativo en la institución “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Objetivo específico 5:

Determinar la relación que existe entre la empatía y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020

Hipótesis específica

H₁: Existe relación significativa entre la empatía y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la empatía y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

Tabla 10

La empatía y su relación con el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020.

			Empatía	Trab.corp
Rho de Spearman	Empatía	Coefic de correlación	1,000	,901**
		Sig. (bil)	.	,000
		N	30	30
	Trab.corp	Coefic de correlación	,901**	1,000
		Sig. (bil)	,000	.
		N	30	30

Fuente: SPSS.

Análisis: El coeficiente de Spearman es = 0,901 (hay una correlación fuerte) con significancia $p = 0,000$ inferior al 5% ($p < 0.05$) es decir que la empatía significativamente se relaciona con el trabajo corporativo en la institución “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

4.2. **Discusión de resultados**

En este acápite se analiza y discute la relación entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo, en una triangulación entre resultados, antecedentes e información teórica, para ello se tuvo en cuenta la formulación de los objetivos. En primer lugar, tenemos al objetivo principal, los datos indican que Spearman = 0,903, hay una correlación fuerte, con significancia = 0,000 inferior al 5% es decir que el liderazgo pedagógico significativamente se relaciona con el trabajo corporativo en la institución involucrada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, concordando con Alcazar (2017) en su tesis “Relación entre el trabajo corporativo y el aprendizaje significativo, en una institución estatal de Madrid”. La conclusión es que el trabajo corporativo tiene significativa relación con el aprendizaje significativo, siendo Pearson de 0,788.

En relación al objetivo específico: Identificar el nivel del liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, el 43,3% de los educadores la institución “Nuestra Señora de Fátima”, obtuvieron la escala medio en cuanto al liderazgo pedagógico y el 56,7% alto; y ningún (0.0%) docente obtuvo bajo. Determinándose que el liderazgo pedagógico en la institución “Nuestra Señora de Fátima”, se encuentra en la escala alto (56,7%). En este sentido, Cárcamo (2013) considera que el liderazgo pedagógico es la habilidad influyente en los actores educativos, para mejorar la formación de los estudiantes y el servicio que oferta la Institución, concordando con nuestra investigación.

En el objetivo específico: Identificar el nivel del trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, los datos resultantes el 33,3% de los docentes, obtuvieron escala regular, en cuanto al trabajo corporativo y el 66,7% bueno; en tanto que ningún (0.0%) deficiente. Determinándose que el trabajo corporativo en la institución “Nuestra Señora de Fátima”, se encuentra en la escala bueno (66,7%). En esta perspectiva y considerando la variable tratada, Johnson y Johnson (2010) sostienen que el trabajo corporativo, es la utilización educativa de grupos de trabajo de una determinada organización para que los empleados laboren juntos en función a los objetivos organizacionales y que aprovechan las experiencias propias al máximo y las que se producen en la interrelación, concordando con los resultados expuestos en este párrafo.

En el objetivo: Determinar la relación entre la proactividad y el trabajo corporativo en la institución Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, la información final indica que Spearman = 0,903, encontrándose una correlación fuerte, con significancia = 0,000 debajo del 5%, es decir que la proactividad significativamente se relaciona con el trabajo corporativo en la institución “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar. Entonces, se acepta la hipótesis alterna, ello concuerda con Melenie (2016), en su tesis: “Dimensiones y estilos de liderazgo que predomina en los docentes de una escuela pública”, concluyendo que en los integrantes predomina principalmente el estilo de liderazgo transformacional, caracterizando a sí a la Institución de Educación mencionada, por lo cual a más proactividad mejora será el trabajo corporativo en la institución involucrada.

En relación al objetivo: Determinar la relación entre resolución de problemas y trabajo corporativo en la institución Nuestra Señora de Fátima, Bolívar. Lo resultantes muestran que Spearman = 0,816, existiendo una significativa correlación, con significancia = 0,000 debajo del 5%, es decir que la resolución de problemas significativamente se relaciona con el trabajo corporativo en la institución “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar. Se acepta la hipótesis alterna, concordando con Contreros (2015), en su tesis: “Liderazgo y estilos de los docentes de educación primaria”, después del análisis estadístico concluyendo: Se encontraron suficientes evidencias para afirmar que los participantes poseen un estilo de transformacional liderazgo lo cual permite un desempeño óptimo en el ejercicio personal y profesional.

Finalmente, en cuanto al objetivo: Determinar la relación entre la empatía y el trabajo corporativo en la institución del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar. Los datos muestran que Spearman es 0,901, existiendo una fuerte correlación, con significancia = 0,000 debajo del 5% es decir que la empatía significativamente se relaciona con el trabajo corporativo en la institución “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar. Se acepta entonces, la hipótesis alterna. Ante lo cual Jaramillo y Vásquez (2016) en su tesis: “Las técnicas de trabajo corporativo y su relación con las habilidades sociales en los docentes de una institución educativa”. Arribando a la siguiente conclusión: que el trabajo corporativo, tiene significativa relación con habilidades sociales en docentes de Lambayeque, por cuanto Pearson es 0,712, esto quiere decir que a mayor nivel de empatía mayor el nivel de trabajo corporativo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- 1.** El liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo tienen relación fuerte (Spearman = 0,903), por cuanto, es evidente la influencia liderazgo pedagógico en el trabajo corporativo, lo que contribuye al logro de los objetivos institucionales.

- 2.** El liderazgo pedagógico en los docentes involucrados, se encuentra en el nivel alto (56,7%), es decir que los docentes presentan características de líderes, lo que contribuye a que la delegación de funciones no sea un problema en la institución.

3. El trabajo corporativo en los docentes involucrados se ubica en el nivel alto (66,7%), observándose que los docentes practican reuniones colegiadas y los acuerdos y compromisos normalmente se cumplen en equipos de trabajo.
4. La proactividad y el trabajo corporativo presentan correlación fuerte y directa (Spearman = 0,903), por cuanto, es notoria que la visión en equipo es un factor incluido en trabajo organizacional.
5. La resolución de problemas y el trabajo corporativo presentan correlación significativa y directa (Spearman = 0,816), por cuanto se evidencian habilidades grupales e individuales para solucionar los problemas que se suscitan.
6. La empatía y el trabajo corporativo tiene relación fuerte (Spearman = 0,901), esto quiere decir que en los docentes existen habilidades empáticas, que se reflejan en el clima institucional que existe.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda a la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, realizar talleres de capacitación para consolidar su liderazgo pedagógico y mejorar el trabajo corporativo con la finalidad de elevar la calidad del servicio educativo que se oferta.

A los docentes: Considerar los resultados de esta investigación para seguir aplicando estrategias corporativas y así elevar sus habilidades para el liderazgo pedagógico.

A los investigadores: Adecuar los instrumentos de esta investigación para determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en otros grados y niveles educativos.

Valorar y utilizar los resultados y el contenido de esta investigación, para tomar decisiones en función al logro de los objetivos estratégicos, referidos a las variables de estudio de este trabajo.

A la dirección de la institución, aplicar los instrumentos de este trabajo, periódicamente, para evaluar el nivel del liderazgo pedagógico y el nivel del trabajo corporativo en los docentes, y así identificar debilidades y asumir las medidas correctivas necesarias.

Bibliografía

- Alcazar, S. (2017) *El trabajo corporativo influye en el aprendizaje significativo* (Tesis magistral). Universidad de Madrid, España.
- Alcazar, A. (2017) *El trabajo corporativo en el aula*. Vol. 1. , Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Alcazar, A. (2013) *El trabajo corporativo en el aula*. Vol. 2. , Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Alvina, R. (2018). *Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral -2018*. (Tesis de maestría en Administración de la Educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Arias, R. (2018). *Liderazgo Docente y su influencia en la Inteligencia Emocional en*

- estudiantes del Centro Técnico Productivo Santísima Trinidad de Lurín.* (Tesis de Maestro en Ciencias de la Educación). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Aronson, E. (1978). *The Jigsaw Classroom*. Beverly Hills: Sage.
- Avenecer, Y. (2015). *Liderazgo y motivación*. (Tesis de maestría). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Ballesteros, G. y Mendiola, H. (2015) Relación entre el aprendizaje corporativo y el proceso didáctico de los docentes de primaria (Tesis magistral). Universidad de Cali, Colombia.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al mas alto nivel: cómo crear y dirigir organizaciones de alto desempeño*. Bogotá: Norma.
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. México: Mc Graw Hill.
- Burns, J. (1978). *Liderazgo transformacional*. Alemania: Editorial academia Española.
- Canales, W. (2017). *Percepción del liderazgo pedagógico y desempeño laboran en docentes de secundaria, Huara*. (Tesis de Segunda Especialidad en Gestión Educativa y Acreditación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Cárcamo, H. (2013). *Ciudadanía y formación inicial docente*. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/23190/1/T34822.pdf>
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de la Investigación científica y tecnológica*. Madrid, España
- Chalco, M., & Huallpartupa, Y. (2015). *Influencia del liderazgo pedagógico del docente para la gestión del conocimiento en la institución educativa “César Vallejo”, del nivel secundario en el distrito y provincia de Espinar, Cusco*. (Tesis de Segunda Especialidad con mención en Educación Inicial). Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Chiavenato, I. (2014) *Introducción a la teoría general de la administración*. (8a. ed.) México: Mc Graw Hill.

- Contreras, T. (2015). *Estilos de liderazgo de los docentes de educación primaria*. (tesis de maestría). Venezuela: Universidad de Zulia.
- De Vries, D. y Slavin, R. (2014). *Teams-Games-Tournaments: A Final Report on Children Tutoring Children*. Baltimore:John Hopkins University.
- Enrique, Y. (2008). *Dieño curricular y competencias laborales*. México: Mc Graw Hill.
- Escobar, A. (2017). *Rol docente y pedagogía de la ciudadanía y la convivencia*. (Tesis doctoral). Bogotá: Universidad Militar de Nueva Granada.
- Escorcía, H. y Gutiérrez, J. (2009) *Los maestros deben vencer la desconexión y avanzar en el trabajo corporativo*, Ediciones Aljibe.
- Espinoza, J. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte, 2016*. (Tesis de doctorado en Educación, mención: Gestión Educativa). Lima: Universidad Peruana Unión.
- Ferreiro, R. y Calderón, M. (2006). *El ABC del aprendizaje corporativo. Trabajo en equipo para enseñar y aprender*. Alcalá de Guadaira (Sevilla): Editorial Trillas.
- Flores, R. (2003). *Estilos de Liderazgo y su Relación con el desempeño en el Aula*. Lima: USE 06 - Ate Vitarte.
- Gavilán, P. y Alario, R. (2010). *Aprendizaje corporativo. Una metodología con futuro. Principios y aplicaciones*. Madrid: Editorial CCS.
- Gutiérrez, E., Gracia, J. y Quiñonez, J. (2016). *Liderazgo y gerencia de proyectos educativos y sociales*. Recuperado de: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802880.pdf.
- Huzco, C. (2017). *La Gestión del escolar y el liderazgo docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Lurigancho, 2017*. (Tesis de Maestro en Ciencias de la Educación, mención: Gestión Educativa). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Jaramillo, T. y Vásquez, G. (2016) *Las técnicas de trabajo corporativo y su relación con las habilidades sociales en los docentes de una institución educativa*. Tesis de maestría.

Universidad San Marcos. Lima

Johnson, D. y Johnson, R. (2010) *Learning Together and Alone: Cooperation, Competition and Individualisation*. Englewood Cliffs, New Jersey: PrenticeHall, inc.

León del Barco, B., Gozalo, M., Felipe, E., Gómez, T. y Latas, C. (2005). *Técnicas de aprendizaje corporativo en contextos educativos*. Badajoz: Editorial @becedario

Lieberman, H. y Grolnick, G. (2003) *Un estilo de liderazgo, una actividad. Diseño de un plan de trabajo para cada estilo*. Revista Estilos de Liderazgo, 4(4).

Luján, B., & Olivares, H. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa*. (Tesis de Maestría en Educación: Gestión y Acreditación Educativa). Trujillo: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Marino, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural "San Pedro" Quiruvilca, 2015*. (Tesis de Maestría en Educación: Gestión y Autoevaluación de la Calidad Educativa). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

Martos, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Trujillo: Universidad César Vallejo.

Mejía, H. (2018). *Modelo de estrategias motivacionales para desarrollar el liderazgo educativo de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria focalizadas del distrito de José Leonardo Ortiz*. (Tesis de Doctorado en Educación). Chiclayo: Universidad César Vallejo.

Melenje, F. (2016). *Estilos y dimensiones del liderazgo que predomina en los docentes de una escuela de formación de la Policía Nacional*. México: Universidad de Monterrey.

Méndez, A. (2013). *Liderazgo: Liderazgo transformacional*. Obtenido de <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/10/liderazgo-transformacional.html>

Mendez, R. (2009). *Teoría del Liderazgo Transaccional y Transformacional*. Obtenido de <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoría-del-liderazgo->

transformacional.html.

- Negrete, J. (2015). *Estilo de liderazgo y desempeño docente según los estudiantes de una Institución Educativa de secundaria de Ventanilla*. (Tesis de maestría en Educación). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Pérez, M. (2017). *El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Ponce, R. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*. (Tesis de Maestría). Chile: Universidad Bío Bío.
- Portocarrero, P. (2018). *Liderazgo docente y su relación con la disciplina escolar de la I.E. 14859 de Sojo - Miguel Checa - 2017*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Primo, Y. (2017). *Estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*. (Tesis de maestría en Administración de la Educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Ramírez L, J. y Sgambatti, V. (2015). *Liderazgo transformacional y transaccional en estudiantes de postgrados en gerencia del Área Metropolitana de Caracas*. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/4655/465545879008.pdf
- Redolfo, A. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las Instituciones educativas Públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja, Departamento de Junín-2015*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a. ed.) México: PEARSON.
- Sharan, S. y Hertz-Lazarowitz, R. (2010). *Group Investigation Method of Cooperative Learning in Classroom*. En S. Sharan, P. Hare, C. Webb y R. Hertz-Lazarowitz, Cooperation in Education. Bringham: Young University Press.

- Slavin, R. (2007). *Método Student Team Learning (Aprendizaje por equipos de estudiantes)*. Información disponible en <http://www.csos.jhu.edu/> y <http://www.corwinpress.com>
- Uribe, M. (2015). *Relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo, 2014* . (Tesis de Doctorado en Educación). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Urizar, S. (2016). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Urquiza, T. (2015). *Influencia del estilo de liderazgo docente en el logro del aprendizaje estudiantil en la carrera profesional de arquitectura de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa – 2015*. (Tesis de Maestría en Educación Superior). Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Valencia, H. (2018) *La autoestima y el trabajo corporativo en la institución educativa Tupac Amaru II de La esperanza*. Tesis doctoral. Unibersidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Pueblo y Educación.
- Vásquez, E. (2017). *Liderazgo y práctica pedagógica de los docentes en la institución educativa “José del Carmen Cabrejo Mejía” del distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, región Cajamarca-2014*. (Tesis de Maestría en Gestión de la Educación). Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Vilca, E. (2017). *Liderazgo docente y ciudadanía responsable en los docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 05, Lima 2017*. (tesis de Maestría en Gestión Pública). Lima: Universidad César Vallejo.
- Walters, Y. (2000). *Trabajando con grupos. Técnicas de intervención*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Ysla, S. (2020). *Programa de capacitación en liderazgo y proactividad para mejorar el desempeño docente en la I.E. 10 de octubre de Ciudad de Dios – Guadalupe, 2018*. (Tesis de Maestría en Educación: Gestión Educativa y Desarrollo Regional). Trujillo:

Universidad Nacional de Trujillo.

Anexos

Anexo 1: Instrumentos de medición

Anexo 2: Ficha técnica

Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos

Anexo 4: Base de datos

Anexo 5: Matriz de consistencia

INSTRUMENTO PARA EL TRABAJO CORPORATIVO

Estimados participantes agradecemos su colaboración con el presente instrumento, para ello les solicitamos contesten con la verdad, el cuestionario es anónimo, para la confidencialidad de los datos, lean cuidadosamente y marquen la alternativa que crean conveniente

N°	ITEMS	VALORACIONES		
		BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1
INTERDEPENDENCIA POSITIVA				
1	Soy responsable de mi trabajo			

2	Soy responsable del trabajo de grupo			
3	Busco que mis ideas aporten al trabajo de grupo			
4	Busco que todos aporten al trabajo de grupo			
5	Siempre tratamos de buscar el bien común			
6	Todos somos responsables del trabajo del grupo			
INTERACCIONES CARA A CARA APOYO MUTUO				
7	Investigo para aportar al trabajo del grupo.			
8	Cumplo con mi trabajo para aportar al trabajo del grupo.			
9	Establecemos los objetivos para lograr el trabajo grupal.			
10	Buscamos cumplir con los objetivos planteados en el trabajo.			
11	Todos aportan información para lograr cumplir el trabajo grupal.			
12	Aporto información importante para cumplir el trabajo grupal.			
RESPONSABILIDAD PERSONAL INDIVIDUAL				
13	Cumplo con las tareas encomendadas que tengo en el grupo.			
14	Todos los miembros del grupo cumplen con el trabajo encomendado para lograr realizar el trabajo grupal.			
15	Tengo claro mis objetivos.			
16	Tengo claro los objetivos del grupo.			
17	Soy responsable en mi trabajo grupal.			
18	Fomento la responsabilidad en el trabajo grupal.			
DESTREZAS INTERPERSONALES				
19	El grupo tiene confianza en mí.			
20	Yo tengo confianza en el grupo.			
21	Yo trabajo por la meta grupal.			
22	Todos trabajan en el grupo hacia la meta grupal.			
23	Corrijo el trabajo grupal.			
24	Todos aportan para corregir el trabajo grupal.			
AUTOEVALUACIÓN FRECUENTE				
25	Cumplo las metas del grupo.			
26	Todos cumplimos las metas del grupo.			
27	Me pregunto ¿Qué aprendí hoy?			
28	Me pregunto ¿Cómo aprendí?			
29	Me pregunto ¿para qué me sirve lo que aprendí?			
30	Me pregunto ¿Cómo puedo aplicar lo que aprendí?			

CUESTIONARIO PARA EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estimado Docente:

Este cuestionario intenta describir el nivel de liderazgo pedagógico de su persona. Por favor responda, todos los ítems de este cuadernillo. Si un ítem le resulta irrelevante o si Ud. no está seguro o no conoce la respuesta, no lo responda. Por favor responda este cuestionario sin identificarse.

SEXO: (F) (M)

Escala Magisterial: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

BAJO

MEDIO

ALTO

1

2

3

Nº	ITEMS	OPCIONES		
		1	2	3
PROACTIVIDAD				
1.	Demuestro que creo firmemente en el dicho "si, se puede, sólo hay que intentarlo"			
2.	No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien			
3.	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo			
4.	Demuestro satisfacción al recibir su apoyo			
5.	Evito involucrarme en el trabajo de los demás, a menos que lo requieran			
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS				
6.	Promuevo el diálogo interactivo, en determinadas situaciones			
7.	Mi presencia tiene efecto positivo en la solución de problemas			
8.	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar			
9.	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos			
10.	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí			
EMPATÍA				
11.	Siempre que lo crean necesario pueden dialogar o intercambiar opiniones conmigo, respecto a qué pueden obtener a cambio de su participación			
12.	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo planificado			
13.	Me involucro en los problemas de los demás con actitud prudente			
14.	Busco el bienestar de mis pares constantemente			
15.	Es importante para mí, la aceptación de los demás			

FICHA TÉCNICA

1. Nombre:

Escala para el Trabajo Corporativo

2. Autor:

Mg. José Jacob PÉREZ GALLIRGOS, 2017 - Chepén, La Libertad

Adaptación: Erika Carola MOSTACERO URBINA y Judith VIGO DÁVILA, 2020 - Trujillo

3. Ámbito de aplicación:

Educativo

4. **Propósito:**

Medir el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020

5. **Usuarios:**

Docentes de la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020

6. **Forma de aplicación:**

Individual.

7. **Duración:**

40 minutos aproximadamente.

8. **Puntuación:**

La puntuación se distribuye en tres niveles:

Deficiente	30 - 50
Regular	51 - 70
Bueno	71 - 90

9. **Validez:**

La validación fue de contenido, validada por tres expertos, que tienen el grado de maestría, siendo: Mg. Marco Antonio Correa Quiroz, Mg. Ana María Vásquez Castro y Mg. Doris Noemí Vásquez Castro.

A los tres expertos se les presentó el protocolo de validación (Solicitud y fichas), quienes aceptaron revisar el instrumento y las fichas de validación respectiva, dando su opinión positiva, es decir que el instrumento era válido para su aplicación.

10. **Confiabilidad:**

Se aplicó una prueba piloto, en una muestra aleatoria de 15 docentes de la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima” de Bolívar. Así mismo, la confiabilidad se realizó con el método de consistencia interna, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach, en donde se evidencia un coeficiente de confiabilidad mayor o igual a 0,954.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM2	76,4000	86,971	,724	,951
ITEM3	76,2667	90,067	,422	,954
ITEM4	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM5	76,4000	86,971	,724	,951
ITEM6	76,2667	90,067	,422	,954
ITEM7	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM8	76,4000	86,971	,724	,951
ITEM9	76,2667	90,067	,422	,954
ITEM10	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM11	76,4000	86,971	,724	,951
ITEM12	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM13	76,4000	86,971	,724	,951
ITEM14	76,2667	90,067	,422	,954
ITEM15	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM16	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM17	76,4000	86,971	,724	,951

ITEM18	76,2667	90,067	,422	,954
ITEM19	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM20	76,2667	90,067	,422	,954
ITEM21	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM22	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM23	76,4000	86,971	,724	,951
ITEM24	76,2667	90,067	,422	,954
ITEM25	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM26	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM27	76,2667	87,781	,677	,952
ITEM28	76,4000	86,971	,724	,951
ITEM29	76,2667	90,067	,422	,954
ITEM30	76,2667	87,781	,677	,952

FICHA TÉCNICA

11. Nombre:

Cuestionario para el Liderazgo Pedagógico

12. Autor:

Mg. Cesar Ramos Imán, 2017 - Chepén, La Libertad

Adaptación: Erika Carola MOSTACERO URBINA y Judith VIGO DÁVILA, 2020 - Trujillo

13. Ámbito de aplicación:

Educativo

14. Propósito:

Medir el liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020

15. Usuarios:

Docentes de la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima”, Bolívar, 2020

16. Forma de aplicación:

Individual.

17. Duración:

40 minutos aproximadamente.

18. Puntuación:

La puntuación se distribuye en tres niveles:

Bajo	15 - 25
Medio	26 - 35
Alto	36 - 45

19. Validez:

La validación fue de contenido, validada por tres expertos, que tienen el grado de maestría, siendo: Mg. Marco Antonio Correa Quiroz, Mg. Ana María Vásquez Castro y Mg. Doris Noemí Vásquez Castro.

A los tres expertos se les presentó el protocolo de validación (Solicitud y fichas), quienes aceptaron revisar el instrumento y las fichas de validación respectiva, dando su opinión positiva, es decir que el instrumento era válido para su aplicación.

20. Confiabilidad:

Se aplicó una prueba piloto, en una muestra aleatoria de 15 docentes de la institución educativa del nivel primaria “Nuestra Señora de Fátima” de Bolívar. Así mismo, la confiabilidad se realizó con el método de consistencia interna, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach, en donde se evidencia un coeficiente de confiabilidad mayor o igual a 0,954.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	36,6667	22,381	,750	,909
ITEM2	36,6000	22,543	,730	,910
ITEM3	36,5333	24,410	,346	,922
ITEM4	36,5333	23,124	,629	,913
ITEM5	36,6667	22,381	,750	,909
ITEM6	36,6000	22,543	,730	,910
ITEM7	36,5333	23,124	,629	,913
ITEM8	36,6667	22,381	,750	,909
ITEM9	36,5333	24,410	,346	,922
ITEM10	36,5333	23,124	,629	,913
ITEM11	36,6667	22,381	,750	,909
ITEM12	36,5333	23,124	,629	,913
ITEM13	36,6667	22,381	,750	,909
ITEM14	36,5333	24,410	,346	,922

ITEM15	36,5333	23,124	,629	,913
--------	---------	--------	------	------

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y TRABAJO CORPORATIVO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA “NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA”, BOLÍVAR, 2020

AUTORAS: Erika Carola MOSTACERO URBINA, Judith VIGO DÁVILA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Liderazgo Pedagógico			
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar 2020?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, 2020.	Hi= Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, 2020.				
Problemas secundarios:	Objetivos específicos:	H0= No Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, 2020.				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la interdependencia positiva en la institución educativa del	Identificar el nivel del liderazgo pedagógico en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.	Hipótesis específicas	Resolución de problemas	Visión clara y atractiva	6, 7, 8, 9, 10	

nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y las interacciones de apoyo mutuo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la responsabilidad individual en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y las destrezas interpersonales en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la autoevaluación frecuente en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar?

Identificar el nivel del trabajo corporativo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la interdependencia positiva en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y las interacciones de apoyo mutuo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la responsabilidad individual en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y las destrezas interpersonales en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la autoevaluación frecuente en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la interdependencia positiva en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H2: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y las interacciones de apoyo mutuo en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H3: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la responsabilidad individual en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H4: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y las destrezas interpersonales en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

H5: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la autoevaluación frecuente en la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar.

	Entregar poder	
	Poder de convencimiento	
Empatía	Confianza en sus dirigidos	11, 12, 13, 14, 15
	Integro	
	Acepta a los demás	

Variable 2: Trabajo corporativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Interdependencia positiva	- Cumple sus responsabilidades en función al equipo de trabajo Aporta ideas innovadoras para el bien común	1, 2, 3, 4, 5, 6	
Responsabilidad individual	- Ayuda a que el trabajo grupal se cumpla Considera el trabajo cooperativo en el grupo al que pertenece	7, 8, 9, 10, 11, 12	
Interacciones de apoyo mutuo	- Desarrolla su trabajo con responsabilidad Es responsable del trabajo realizado	13, 14, 15, 16, 17, 18	
Destrezas interpersonales	- Valora los aportes de cada miembro del grupo	19, 20, 21, 22, 23, 24	

Promueve el trabajo solidario hacia una meta.

Autoevaluación frecuente - Reflexiona sobre el trabajo desplegado
Realiza la 25, 26, 27, 28, 29, 30 metacognición continua.

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
TIPO: No experimental	POBLACIÓN: Población muestral	Variable 1: Liderazgo pedagógico Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario	DESCRIPTIVA: Cada uno de los datos captados con los instrumentos usados, serán tabulados en cuadros estadísticos, permitirán ver los niveles alcanzados para poder entender la correlación entre variables INFERENCIAL: Para procesar los datos se considerará el coeficiente de Spearman
DISEÑO: Descriptivo correlacional	TIPO DE MUESTRA:	Autor: Mg. Cesar Ramos Imán, 2017 - Chepén, La Libertad	

MÉTODO: Método deductivo	Universal	Adaptación: Erika Carola MOSTACERO URBINA y Judith VIGO DÁVILA, 2020 – Trujillo
	TAMAÑO DE MUESTRA: 30 docentes de la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, 2020	Año: 2020 Ámbito de Aplicación: Docentes de la institución educativa del nivel primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar, 2020 Forma de Administración: Observación sistemática
		Variable 1: Trabajo corporativo Técnicas: Encuesta Instrumento: Escala
		DESCRIPTIVA: Cada uno de los datos captados con los instrumentos usados, serán tabulados en cuadros estadísticos, permitirán ver los niveles alcanzados para poder entender la correlación entre variables Autor: Mg. José Jacob PÉREZ GALLIRGOS, 2017 - Chepén, La Libertad
		INFERENCIAL: Adaptación: Erika Carola MOSTACERO URBINA y Judith VIGO DÁVILA, 2020 – Trujillo Para procesar los datos se considerará el coeficiente de Spearman

Año: 2020

Ámbito de Aplicación:

Docentes de la institución educativa del nivel
primaria Nuestra Señora de Fátima, Bolívar,
2020

Forma de Administración: Observación
sistemática