

# LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO COLABORATIVO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PALLASCA, ANCASH, 2022

*por Alfonso Smith Lara Manrique*

---

**Fecha de entrega:** 02-oct-2023 10:55a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2183394758

**Nombre del archivo:** INFORME\_DE\_TESIS\_SMITH\_LARA\_FINAL\_1.docx (17.68M)

**Total de palabras:** 11286

**Total de caracteres:** 65074

**1**  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

**BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO COLABORATIVO DOCENTE**  
**EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PALLASCA,**  
**ANCASH, 2022**

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

**AUTOR**

**Br. Alfonso Smith Lara Manrique**

**ASESOR**

**Mg. Marlon Walter Valderrama Puscan**

**1**  
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y Calidad Educativa**

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## INFORME DE ORIGINALIDAD

### LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO COLABORATIVO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PALLASCA, ANCASH, 2022

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%

Excluir citas      Activo      Excluir coincidencias < 1%  
Excluir bibliografía      Activo

**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**

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

**Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Vicerrectora Académica**

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

**Director de la Escuela de Posgrado**

Dr. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrector de Investigación (e)**

Dra. Teresa Sofía Reategui Marín

**Secretaria General**

## CONFORMIDAD DE ASESOR

Yo, Marlon Walter Valderrama Puscan con DNI N° 80349218 en mi calidad de asesor de Tesis de Maestría titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO COLABORATIVO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PALLASCA, ANCASH, 2022**, del maestrista Br. ALFONSO SMITH LARA MANRIQUE con DNI N° 44424554, 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 asesor, 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 en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 27 de julio del 2023



.....  
MG: MARLON WALTER VALDERRAMA PUSCAN

ORCID: 0000-0002-7026-7013

ASESOR

## **DEDICATORIA**

*Al bendito celestial, por la fortaleza que me ha brindado en todo momento guiando mi camino para alcanzar mis objetivos con éxito.*

*A mis padres por sus enseñanzas y apoyo emocional contribuyendo a fortalecerme como profesional en el mundo laboral alcanzando mis objetivos.*

*A mi esposa y mi querido hijo por ser fuente de inspiración para seguir creciendo como profesional y pensamiento optimista a pesar de las adversidades.*

***Alfonso Smith Lara Manrique***

## **AGRADECIMIENTO**

*A la UCT Benedicto XVI, por brindarme las facilidades y la oportunidad de continuar con mis estudios superiores.*

*A todos mis maestros de posgrado por haberme brindado conocimientos necesarios para poder insertarme en el campo competitivo laboral.*

*Agradecimiento especial a mi asesor de tesis por sus conocimientos brindados en todo el proceso de esta investigación.*

***Alfonso Smith Lara Manrique.***

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Alfonso Smith Lara Manrique con DNI 44424554, egresado de la Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se siguió 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 DIRECTIVO Y TRABAJO COLABORATIVO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PALLASCA, ANCASH, 2022**, la que consta de un total de 97 páginas, en las que se incluye 08 tablas, más un total de 55 páginas en apéndices.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza 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 mi entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 14%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

El autor.



Bachiller. ALFONSO SMITH LARA MANRIQUE  
DNI N° 44424554



## ÍNDICE

Informe de originalidad .....	ii
Autoridades universitarias .....	iii
Conformidad de asesor .....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento .....	vi
Declaración de autenticidad.....	vii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. METODOLOGÍA .....	24
2.1. Tipo de investigación .....	24
2.2. Diseño de investigación .....	24
2.3. Población, muestra y muestreo. ....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	26
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	26
2.6. Aspectos éticos en investigación .....	27
III. RESULTADOS .....	28
IV. DISCUSIÓN .....	33
V. CONCLUSIONES .....	37
VI. RECOMENDACIONES .....	38
VII. REFERENCIAS .....	39
ANEXOS .....	43
ANEXO 1: Instrumentos de medición y recolección de datos .....	43
ANEXO 2: Ficha técnica .....	47
ANEXO 3: Operacionalización de las variables .....	49
ANEXO 4: Carta de presentación .....	51
ANEXO 5: Carta de autorización de uso de información de institución.....	52
ANEXO 6: Consentimiento informado .....	53
ANEXO 7: Matriz de consistencia .....	58
ANEXO 08: Validación de Instrumentos .....	62

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal Puntualizar la relación entre el liderazgo directivo y trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash, 2022. La población la conformo un total de 26 maestros de una I.E de Pallasca. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de Liderazgo Directivo elaborado por Lara (2022) y el cuestionario de Trabajo Colaborativo docente elaborado por Lara (2022). Al finalizar la investigación, se evidenció una correlación positiva  $r=0.537$ ; entre la Liderazgo Directivo y Trabajo Colaborativo docente en una Institución Educativa de Pallasca, 2022.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, Trabajo colaborativo, Trabajo en equipo, docente.

## ABSTRACT

The main objective of this study was to point out the relationship between managerial leadership and collaborative teaching work in an I.E. Pallasca secondary school, Ancash, 2022. The population was made up of a total of 26 teachers from an IE in Pallasca. The instruments used were the Directive Leadership questionnaire prepared by Lara (2022) and the Teacher Collaborative Work questionnaire prepared by Lara (2022). At the end of the investigation, a positive correlation  $r=0.537$  was evidenced; between Directive Leadership and Teacher Collaborative Work in an Educational Institution of Pallasca, 2022.

**Keywords:** Managerial leadership, Collaborative work, Teamwork, teacher.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad necesitamos de trabajadores competentes en todo el sentido que aporten a la solución de problemas, ya que, se ha pasado de un enfoque conductual, inactivo a uno más dinámico; mejor dicho, el maestro moderno deberá involucrarse en los nuevos conocimientos y tomando como prioridad los procesos educativos (Vaillant, 2016). Para el Perú, de acuerdo al MINEDU, evaluar los tipos y modelos de enseñanza y logro del maestro tiene como propósito mejorar el desempeño docente y las características del liderazgo pedagógico, ya que, a discreción del Ministerio de Educación, un maestro con habilidades colaborativas, es un maestro que indicado que busca su desarrollo. (MINEDU 2018). En Ancash, es evidente la presencia de diferentes aspectos de discriminación ya sea por toda índole, se planteó inspirar y asegurar iguales oportunidades de entrada, constancia y excelencia de la obtención de buenos resultados educativos en conjunto. (PER. 2007-2021).

El liderazgo no es siempre un privilegio para los que creen tener el poder. Ciertas características propias que conforma la base del liderazgo pueden adquirirse. Conéctese con el anhelo de ser un líder y no habrá obstáculo alguno para llegar a serlo (John C. 1996). El ser líder es una fortaleza de incidir en cualquier persona y así por un sentido común puedan laborar organizados, otorgarle una línea u orientación con proyección para crear y aprovechar las oportunidades. (Fidel. 2021). Se ha confirmado que emplear estilos de liderazgo desacertado afecta notablemente en el clima de todo el entorno laboral y que, al aplicarse uno distinto como el de tareas, es inadecuado mostrando una alta disconformidad en las dimensiones en donde deben poner más énfasis laborar como es el de seguridad y rentabilidad económica. (Miryam. 2015).

Para el docente, un aspecto del adiestramiento colaborativo, la metacognición conjunta, la ocupación en coordinación va a permite ser productiva en el empleo y en su vida diaria. (Vezub, 2013). En las I.E a nivel nacional hay un gran problema principalmente al momento de fomentar el trabajo conjunto y coordinado, esto se debe a diversos motivos como por ejemplo el escaso estímulo a realizar trabajos adicionales a su función, repercutiendo el rendimiento del maestro y de hecho en alcanzar las competencias de los educandos. (MINEDU, 2020). En Ancash hay bajos niveles de participación a través del trabajo colaborativo, orientación, talleres, visitas de colegas y ausencias a cursos virtuales. Por otro lado, la inclusión de los maestros en las tareas presenciales no es lo esperado. Se

caracteriza por la falta de entusiasmo y la indiferencia por la colaboración, especialmente en el logro de las metas definidas. (Velásquez, 2021)

Los nuevos enfoques y teorías, expone, la visión fundamental que define el nuevo enfoque, fundamentando que la eficacia, es la adaptación oportuna que el sistema educativo debe tener ante las demandas del mundo moderno; esto en referencia a una I.E. de Pallasca, Ancash en su deficiente practica del trabajo colaborativo institucional. En el Perú, la gestión educativa es en gran parte improvisadora y empirista en todos los casos del sistema, así mismo las actividades educativas no están codificadas, lo que impide que permita un trabajo colaborativo permanente para sugerir la forma deseada y pertinentes. El único y principal fin de la presente investigación es promover un trabajo colaborativo entre toda la plana docente de la I.E con los lideres educativos que tienen a cargo tan importante conducción institucional.

En esta investigación se formuló como incógnita general: ¿Qué relación hay entre el líder directivo y trabajo colaborativo docente en una I.E. estatal en Pallasca, Ancash 2022? Planteándonos como objetivo general puntualizar la relación entre el liderazgo directivo y trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022. Así mismo los objetivos específicos fueron: determinar la relación entre la dimensión pedagógico con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022, precisar la relación entre la dimensión organizacional y el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022, establecer la relación entre la dimensión administrativo con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022, señalar la relación entre la dimensión comunitario y el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022. Para ello encontramos como valor teórico según Maldonado, trabajar en equipo en el campo educativo, es un modelo de aprendizaje recomendado que incentiva al educando a construir unidos, para ello se requiere combinar esfuerzos, facultades y habilidades mediante varias fases orientadas a lograr ciertos objetivos. Valliant manifiesta que la labor conjunta incrementa las opciones de encontrar repares ante los desafíos presentados. Para Vygotsky el análisis individual surge a través de la interrelación constante con sus pares. Bruffee nos dice que el conocimiento se define como un proceso de intercambio o construcción conjunta de connotaciones, y esto es valedero para todo el proceso de educativo. Como decía Jean Piaget en donde describe que el aprendizaje se produce a través de la adaptación al entorno, que depende en gran medida

de la madurez individual, el concepto se caracteriza por ser algo complicado. Es un concepto constructivista, esto porque se basa en estructuras mentales existentes que van naciendo por la interacción ambiente y cosas. Una relevancia social indicando que este trabajo en equipo es de gran importancia social ya que contribuirá a la mejora de la educación en una I.E. de Pallasca, por ser una prioridad estratégica del desarrollo sostenible, y así facilitar el acceso a los nuevos modelos es busca de la mejora educativa; Mejorar la educación desde esta perspectiva requiere del compromiso de todos; es decir, la acción centralizada del pueblo, las instancias gubernamentales operando desde una perspectiva interdisciplinaria y la comunidad organizada. Para lograr esto, se necesita unir esfuerzos y recursos para ayudar a las instituciones a realizar las mejoras oportunas para fomentar el trabajo en equipo. Los buenos resultados del trabajo colaborativo han sido significativamente destacados por las literarios, (Calvo, 2013). No obstante, esto no es suficiente, es necesario ciertos aspectos que garanticen resultados eficientes del trabajo colaborativo. Dentro de su implicancia práctica la presente investigación tiene un valor práctico porque los resultados obtenidos permiten explicar las realidades actuales según las percepciones de los docentes sobre la conducción del liderazgo y el trabajo colaborativo del maestro en una institución educativas de Pallasca, es relevante para toda la comunidad educativa pallasquina, por lo que es importante para docentes y padres de familia a notificar a sus respectivas autoridades educativas. A partir de ahí se pueden diseñar acciones y mecanismo mejorando la calidad de la conducción institucional y académica. En su utilidad metodológica va a contribuir con las necesidades sociales a través de resultados, implementar el trabajo colaborativo como política educativa y distribuir el tiempo en actividades educativas para realizar el trabajo. Para la base pedagógica, información útil para reflexionar sobre el trabajo de los docentes; planificar seminarios y capacitaciones para facilitar su trabajo; trabajen juntos, resuelvan las dificultades que surjan en su organización y mejoren el desempeño docente.

Al hecho tomamos como referencia de investigación ciertos antecedentes que incluye trabajos virtuales y bibliotecas de posgrado, que de alguna manera hay una afinidad con la investigación en cuestión, dando como resultado en el ámbito internacional: Morales, (2019) la orientación de investigación fue precisar el vínculo que hay entre la conducción institucional y el desempeño de los maestros, para ello uso el diseño de investigación correlacional con una población y muestra de estudio 40 miembros entre directores y docentes y el instrumento utilizado fue cuestionarios de manejo del director con el desempeño del docente, en donde pudo establecer una correlación significativa entre las

políticas, siendo el principal hallazgo que los docentes entendieron bien las instrucciones y se mostraron satisfechos con la forma en que el director llevó a cabo el proceso educativo, lo que indica que una buena gestión de políticas está asociada a un mejor desempeño educativo. Esto es importante para el bienestar estudiantil. Virginia, (2021) tuvo como objetivo de investigación establecer la vinculación entre trabajo conjunto y formas de organizarse en la U.E. Ecuador 2020, el estudio fue de tipo descriptivo, con una población de estudio de 86 docentes y una muestra de 39 docentes, los instrumentos empleados fueron el cuestionario y la encuesta, obteniendo como resultado se estimó un coeficiente de 0,702 y  $\text{sig.} = 0,000 < 0,01$ , indicando que la correlación entre trabajo conjunto y la forma de organizarse es alta, concluyendo que existe correlación trascendente entre las variables. Leda y Cervera, (2017) tuvo como objetivo de estudio proponer el trabajo colaborativo como mecanismo educativo de labor docente en la I.E. Francisco José de Caldas, Colombia, para el desarrollo del pensamiento crítico, el estudio fue descriptivo, la población y muestra de estudio fue de 180 alumnos, para ello uso la técnica para recolección de información la entrevista, obteniendo como resultado principal con base en lo anterior, se ha demostrado que los maestros desconocen la naturaleza y el propósito de utilizar el trabajo solidario y que las estrategias de uso común no incentivan el aprendizaje solidario y solo se confunden y se llega a una conclusión. Si se trata de una falta de conocimiento sobre estrategias didácticas de colaboración, aunque relevante para el término 'colaboración', los docentes deben ser capaces de dominar los elementos, características y cómo se pueden desarrollar en el aula.

En cuanto a los antecedentes en el ámbito nacional encontramos a Monroy, (2021) tuvo como objetivo de investigación identificar el nexo del trabajo coordinado y la labor del maestro en una red de instituciones adventistas, el diseño de investigación fue de tipo transeccional correlacional, con una población-muestra de 120 maestros, el instrumento empleado fue la escala de medición de Desempeño Docente y de trabajo colaborativo, obteniendo como resultado principal que existe una relación directa y significativa entre la colaboración y el éxito educativo en la red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna, concluyendo que la colaboración en las 5 sedes de la Red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna se relacionan directamente positiva y baja con la labor docente. Collazos, (2018) el propósito de investigación fue puntualizar la relación entre la acreditación y la conducción educativa desde la visión del maestro de la I.E. Antenor Orrego – Zarate, SJL, 2017, usando el diseño de investigación no experimental, correlacional, con

una población y muestra de 117 docentes, su instrumento aplicado fue el cuestionario, teniendo como resultado principal que existe una relación importante entre la acreditación desde una perspectiva educativa y la gestión de la calidad educativa, y que la acreditación está directa y significativamente relacionada con la gestión de la calidad de enseñanza desde una perspectiva educativa de la I.E. emblemática AOE - Zarate SJL, 2017. García, (2019) que tuvo como propósito de investigación definir como se relaciona la acreditación con la actitud docente de la I.E. pública 20395 “Nuestra Señora de Fátima”, Huaral, 2018, la investigación fue no aplicable de corte transeccional, con una población-muestra de estudio de 90 maestros, su instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, se obtuvo como resultado la existencia de una relación significativa entre las variables concluyendo que la acreditación tiene relación positiva y significativa con la responsabilidad docente. Velásquez, (2021) su objetivo de estudio fue definir la incidencia de la labor en equipo en el desempeño del maestro en la I.E. Chimpu Oclo de SMP-2021, el estudio fue tipo correlacional - causal, con una población y muestra de 68 maestros de la I.E. “Isabel Chimpu Oclo” de SMP, los instrumentos empleados fueron el cuestionario y la encuesta, obteniendo como resultado que, existe relación entre las variables positiva directa, en donde, a mayor trabajo en conjunto se estima que se obtendrá un mayor rendimiento del maestro; concluyendo según la fórmula de Pearson, el impacto de la colaboración en la eficacia docente en la I.E. Chimpu Oclo de SMP, 2021 es significativo, directamente positivo y asciende a 0.706, debido a que últimamente, específicamente de la educación a remota, los docentes suelen colaborar más con el trabajo virtual para mejorar su enseñanza y adaptarse a los nuevos desafíos. Ruiz, (2018), el objetivo de investigación describir la valoración del uso del WhatsApp en el trabajo colaborativo en estudiantes de séptimo ciclo de Educación Básica Regula, el tipo de investigación fue descriptivo, con una población y muestra de 50 estudiantes, empleando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, obteniendo un resultado sobre las ventajas de esta aplicación, agrupadas en las tres primeras dimensiones, WhatsApp para la organización del trabajo en grupo, WhatsApp como sistema de comunicación para tareas grupales y WhatsApp para las relaciones interpersonales entre los miembros de un grupo, se observó que un gran porcentaje de los estudiantes dieron altas calificaciones. los resultados para estos parámetros son 76%, 64% y 88%, respectivamente; concluyó que se determinó que los estudiantes perciben limitaciones en el uso de WhatsApp para colaborar con la clase media. Andrade (2021) su objetivo de investigación distinguir el nexo entre el trabajo en equipo y la labor del maestro en tiempo de pandemia en una I.E.



perteneciente al distrito de los olivos, 2020, con un diseño descriptivo correlacional, población-muestra de treinta participantes, el instrumento que se empleó fue el cuestionario, obteniendo como resultado que  $Rho = 0,451$ , por lo que esta es una correlación moderadamente positiva; Encontrar una correlación significativa entre la colaboración y la eficacia de la enseñanza durante la pandemia en la Educación Pública del Condado de Los Olivos, 2021.

Y como último para esta investigación encontramos antecedentes en el ámbito regional a Sarmiento, (2022), se planteó como principal objetivo de investigación definir la relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo distribuido en la I.E. Virgen de Fátima de Huarmey para el periodo 2021, este estudio es de tipo descriptivo, correlacional y transversal, concurrente y descriptivo, cuando se aplica a una población y muestra de 27 docentes, se utilizó como instrumento principal una encuesta, cuyo principal resultado fue la constatación de que existe una asociación importante entre el trabajo conjunto y un aspecto cultural positivo y edificante; concluyó que existe una relación muy positiva entre el trabajo en equipo y el liderazgo distribuido en la I.E. de Huarmey 2021. Vásquez, (2021) el fin de estudio fue definir la relación entre las competencias del trabajo en equipo y los talentos de comunicación entre los maestros de escuela en el distrito de Juanjui - 2021, de tipo descriptivo – correlacional, población de estudio 20 docentes, constituido de la misma forma la muestra los 20 docentes, los instrumentos empleados fueron la encuesta y el cuestionario, obteniendo como resultados una correlación positiva significativa, y como conclusión utilizando la técnica de Pearson se confirma que la ligación entre el trabajo conjunto y la comunicación entre maestros es de 0,752, considerada como una correlación significativamente aceptada. Ramírez, (2022) se planteó como indicador de investigación puntualizar el nexo entre la labor general de los maestros y la operatividad del líder en la formación profesional. Fe y Alegría N° 16 en Chimbote, Ancash, 2021, el tipo de estudio es descriptivo correlacional, una población de 55 y una muestra de 33 docentes, para ello se usó el cuestionario, obteniendo como resultado que el 93,9% de los encuestados calificó la eficiencia de la gestión como alta, calificó el trabajo general del docente como eficaz y dijo que hay una relación moderadamente positiva entre el trabajo general y la eficacia de la gestión en la formación profesional. Fe y Alegría número 16 de Chimbote, 2021.

Para fortalecer este estudio se empleó ciertas teorías científicas como: Hollander (1978) manifiesta que los líderes efectivos detectan necesidades, expectativas de sus

seguidores y responden ante ello. Álvarez (2001) manifiesta que los roles son desarrollados por el tipo de líder que pueda ayudar a otros a darse cuenta de sus habilidades y capacidades, llevar a cabo sus trabajos dentro del equipo y pensar en el logro y crecimiento profesional. Palomo (2000) define liderazgo como, Capacidad para desarrollar y movilizar recursos humanos hacia el más alto nivel de satisfacción. En otras palabras, los empleados logran más de lo que querían lograr antes de que se les indicara que lo hicieran. Likert (1968) explicó la presencia de 4 sistemas administrativos de gestión existentes en la organización. Estos 4 son autoritario-coercitivo, autoritario-benevolente, participativo y consultivo. Álvarez (2001), ha definido liderazgo como “papel desarrollado por un líder que tiene la capacidad de hacer que los demás sean conscientes de sus habilidades y competencias, para llevar a cabo sus propias actividades dentro de la organización con el propósito de crecimiento de carrera y desarrollo de su profesión. Los líderes transformacionales pueden inculcar valores en una organización para explicar por qué y para qué funciona la organización. A ello se suman las dimensiones de las variables utilizadas como la pedagógica que es el componente más importante ya que da sentido y moldea el funcionamiento de la institución. Se refiere a las recomendaciones y prácticas de enseñanza-aprendizaje necesarias para lograr los fines y objetivos de una I.E. cumpliendo así con los estándares de aprendizaje que se solicitan actualmente, (Frigerio, 1992), dimensión institucional que orienta a lograr objetivos, visiones institucionales y visiones, formaremos un apoyo de las instalaciones educativas para expresar las funciones de todos y del equipo. (Frigerio, 1992), en el campo administrativo que se ocupa del manejo técnico financiero institucional, alineación y cloración de quienes integran la institución. Diseñar mecanismos para monitorear y cumplir las normas que emanan los distintos niveles de gestión y acordadas dentro de la I.E. (Frigerio, 1992), dimensión comunitaria orientada a, coordinar contactos con asociaciones, organizaciones, empresas y otras organizaciones comunitarias, definir claramente tareas, actividades y partes interesadas y desarrollar proyectos comunes. (Frigerio, 1992).

Podemos afirmar que, en educación, es el líder pedagógico responsable de conducir los equipos y toda la institución para lograr objetivos tanto individuales como colectivos. El impulso (director) que realiza tiene en cuenta el crecimiento de cada individuo, potencia las competencias y busca que participe y se comprometan los trabajadores. Todo este trabajo parte de las características, cualidad o rasgos que hoy cobran cada vez más importancia: el liderazgo. Sin embargo, según muchos expertos en este campo, el director como líder

necesita enfocar su trabajo principalmente en el lado educativo, delegando el lado administrativo para lograr una educación de calidad. “El liderazgo del director del centro educativo debe ser educativamente excelente. Su principal preocupación debe ser desarrollar el potencial de los miembros del centro para lograr una educación de calidad. Conocer la institución educativa, en general y a detalle”. (Palacios; 2002). Según el MBDD aprobado con la resolución de la Secretaría N° 304-2014, el MINEDU aprueba los lineamientos denominados “MBD del Directivo”. Se trata de reconocer el complejo papel del director. Compromisos para afrontar nuevas funciones enfocadas a lograr el aprendizaje de los estudiantes para ejercer adecuadamente el liderazgo y la gestión de la escuela dirigida por el director. Para que los líderes sean efectivos, es importante que sus responsabilidades estén claramente definidas y que sus expectativas se comuniquen claramente. En este sentido, según (MINEDU; 2014), el marco de buen desempeño del director es la base para construir una estructura de gestión académica en cuanto configure una línea de desarrollo que le permite explotar las habilidades requeridas para la construcción es una pauta general y el indicador para evaluación. (p. 20)

Bajo el MBD Directivo, los directores deben pasar por un proceso de selección y evaluación basado en las reglas de la Ley de RM y los indicadores de desempeño establecidos en el MBD Del director. (MINEDU, 2017), Cada etapa de la competencia implica una variedad de actividades, incluidas capacidades y funciones específicas o descentralizadas ya sea del MINEDU o municipalidades a través de autoridades educativas independientes. (MINEDU, 2017). El trabajo colaborativo según Castañeda, (2018) la colaboración incluye no solo la discusión de posiciones, conocimientos y experiencias, sino también llegar a un consenso sobre qué estándares de mejora educativa se pueden estandarizar. Vaillant, (2019) Cuando tales situaciones se resuelven en colaboración, es más probable que encontremos más soluciones y alternativas de mejor calidad a los problemas que mejoran el aprendizaje. Según Díaz y Santos, (2021) explica que esto tiende a hacerlos más propensos a encontrar soluciones a los problemas que surgen en el aula. En su opinión, la experiencia en el aula es tan compleja que tratar de encontrar soluciones individuales es inútil y, a veces, contraproducente. En Maldonado (2007), Se refiere a nosotros en relación con actividades o comportamientos relacionados con el trabajo colaborativo, incluido el aprendizaje individual, y no se puede considerar para actividades gestionadas

individualmente. El trabajo colaborativo empleado como estrategia didáctica permitir el trabajo en equipo en el aula como una estrategia activa que puede orientar la practica educativa requiere el uso de mecanismos para poner en práctica la estrategia. (Revelo, 2017). Entre otras condiciones, se debe asignar tiempo para el aprendizaje colaborativo. Las instalaciones deben contar con personal de apoyo para asistir a los espacios donde los docentes de una determinada materia o nivel observen las aulas, analicen los casos de los alumnos, organicen adecuadamente las practicas o participen en los debates académicos. (Calvo, 2013). Además, las instituciones educativas deben asegurar condiciones idóneas para el trabajo en grupo. En este sentido se debe facilitar recursos de escritorio, asesoramiento externo u otros elementos necesarios para poder “reunirse” y desarrollar aprendizajes compartidos. (Unesco, 2013), Piaget explicaba que el aprendizaje tiene lugar de forma que se adapta al entorno, lo que depende en gran medida de la madurez del individuo. Según su propuesta, el individuo construye su propio conocimiento manifestándose en estructuras mentales. Es decir, se almacena como una estructura mental según el grado de influencia, dependiendo de su experiencia o asimilación. Dimensiones del trabajo colaborativo el liderazgo directivo tiene relación con la productividad el docente y su trabajo en equipo. (Chiniara y Bentein. 2018), La gestión escolar se basa principalmente en la pedagogía de cooperación, por lo que potenciar la competencia docente de cooperación implica utilizar el trabajo colaborativo como herramienta de desarrollo profesional. (Ponte, 2020). La gestión pedagógica tiende a mejorar la labor educativa, en la gestión de las prácticas formativas y la relación con los estudiantes. (Dey y Sood, 2018). La colaboración entre docentes es un medio para desarrollar la responsabilidad colectiva y crear una cultura de cooperación para fortalecer el logro de competencias estudiantiles. (Fombona, 2016). La responsabilidad es una estrategia que incluye pasar de formas de trabajo independientes e individualistas a formas de trabajo integradas. implica crear conceptos interdependientes consensuados por todos los integrantes para generar nuevos conocimientos (Remache-Bunci, 2019), El aprendizaje cooperativo es indispensable de los planeamientos actuales permitiendo desarrollar competencias docentes, cuyo objetivo es permitir a los maestros explorar prácticas educativas en entornos sociales e institucionales determinados, compartir experiencias y trabajar juntos para analizar e investigar. (Calvo, 2013), Revelan y comparten la información relevante recopilada, se apoyan entre sí de manera efectiva y eficiente, brindan retroalimentación para mejorar su desempeño, analizan los resultados de los miembros

individuales y buscan resultados Mejores resultados a través de la reflexión. (Glinz, 2005), definiendo algunos términos básicos como: el trabajo en conjunto es un protocolo de construcción innata al ser humano en el que cada integrante logra aprender significativamente que por sí solo, esto a la interacción entre sus miembros del equipo (García, 2015), el trabajo docente, exige labor en equipo y relacionarse asertivamente con su entorno. (Lavié, 2009), desempeño docente, Se define como las responsabilidades laborales incluyen los conocimientos, aspectos positivos interrelacionados (competencias) que las personas acumulan, que les permiten mejorar y alcanzar niveles más altos. (García, 2010), Evaluar el desempeño docente, es estimar el impacto educativo que genera en los estudiantes, considera el descubrimiento de sus competencias académicas, compromiso laboral y nexos interpersonales de los maestros con su entorno (García, 2010), dominio, encierra muchos aspectos profesionales que repercuten en beneficio del logro de competencias estudiantiles. (MINEDU, 2012). calidad, incluye la diferencia en calidad y cantidad según el rasgo deseado. Significa la destreza de complacer los requerimientos del consumidor. Calidad significa alcanzar un estándar superior, no conformarse con un estándar que no cumple con las expectativas. Así, se reconocen cualidades innatas, universales y absolutas. (Sorados, 2010). gestión, es la negociación del liderazgo dentro de la organización para alcanzar las metas constituye un sistema de planeamiento que incentiva a sus integrantes de la organización a superar un problema o emprender una meta que conducirá al reconocimiento. (Calero; 2006). gestión pedagógica, protocolo orientado a concretar los procedimientos pedagógicos de las instituciones, que coopera a la independencia institucional, acorde a las normativas de estado vigentes, y fortalece el sistema académico para satisfacer los requerimientos que la sociedad necesita. (R.M. 168-2002-ED), Calidad educativa, implica el logro de intereses propios de la acción académica. Procedimiento coordinado de construir metas para cada momento y como la trayectoria o tendencia que tomamos para llegar ahí. Proceso de construcción y/o establecimiento de metas referidas de objetivos educativos, no sólo enfocado a los estudiantes, sino al currículo, Tenorio (2016).

Por otro lado, para la presente investigación nos planteamos como hipótesis general afirmando que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el trabajo colaborativo docente en una I.E. de Pallasca, Ancash. Para ello las hipótesis específicas fueron: existe estrecha relación importante entre liderazgo directivo y trabajo colaborativo

del maestro en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash 2022. existe relación altamente significativa entre liderazgo directivo y cooperación en trabajo colaborativo docente en una institución educativas de nivel secundaria en Pallasca, Ancash 2022. Existe relación altamente significativa entre la liderazgo directivo y responsabilidad en el trabajo colaborativo docente en una institución educativas de nivel secundaria de Pallasca, Ancash. Existe relación altamente significativa entre la dimensión de liderazgo directivo y la comunicación en el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria en Pallasca, Ancash 2022.



El trabajo en equipo es una estrategia de desarrollo profesional participativo que requiere el compromiso de los docentes para mejorar sus métodos de enseñanza y, por lo tanto, de las instituciones (Malpica, F. y Navareño, P. (2018).

2 Para la variable Trabajo colaborativo la Dimensión de cooperación, responsabilidad y comunicación, encontrándose operacionalizadas en 18 ítems.

#### 4 Cooperación

- Aporte al trabajo en conjunto	1
- Involucramiento en la tarea.	2, 3
- Cumplimiento de la tarea	4,5
- Compromiso con las actividades	6
- Disposición ante las tareas planteadas.	7, 8
- Asertividad	9,10
- Escucha activa	11, 12
- Empatía	13,14
- Claridad y pertinencia del mensaje	15, 16
	17, 18

#### Responsabilidad

#### Comunicación

Ordinal:  
 - Nunca (1)  
 - A veces (2)  
 - Siempre (3)

Cuestionario



## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

El tipo estudio es básica permitiendo el empleo de medios para la recolección de datos, esto ayudó a conocer ciertos conocimientos de las variables liderazgo directivo y trabajo colaborativo docente.

### 2.2. Diseño de investigación.

Este estudio es aplicado por su alto nivel de abstracción, su enfoque es cuantitativo, su objetivo: relacional, su control de variables es no experimental y se basa en el número de veces de recolección de datos. Cuando se aplica, se ve así: Transversal.

De acuerdo con Ñaupás, (2014), La investigación aplicada utiliza teorías establecidas y herramientas de investigación científica aplicada para mostrar y exponer fenómenos que ocurren en una realidad particular.

Para Gómez, (2012) El estudio es cuantitativo porque las hipótesis revelan las variables de estudio y, también, se fijan en los resultados vigesimales obtenidos para cada interrogante instrumental, que luego son sistematizados y analizados llegando a una conclusión.

Con respecto a Hernández et al. (2014), nos dice que los estudios correlacionales buscan descubrir el nivel de dependencia o combinación que existe entre las variables de la muestra de estudio.

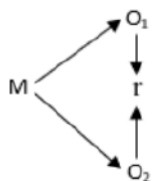
Además, para Taktak (2014) los estudios que se basan principalmente en la observación son los denominados no experimentales caracterizándose al manipular ciertas variables para obtener nuevos conocimientos.

La investigación se desarrolló empleando un diseño de tipo no experimental y con alcance de tipo transversal.

para Ñaupás, et. (2014), Estas investigaciones se particularizan porque no se utilizan estímulos ni manipulaciones intencionadas de estudio, por lo que se describe el suceso objeto de estudio y como se entiende realmente.

Además, Hernández, (2014) considera que los levantamientos horizontales se caracterizan por el hecho de que el empleo de herramientas para medir se realiza de manera instantánea y precisa.

El diseño correlacional no experimental es este:



En el cual:

M = Maestros de una I.E. de nivel secundaria de Pallasca, Ancash 2022.

O1 = Liderazgo Directivo

O2 = Trabajo colaborativo

r = Relación

### 2.3. Población, muestra y muestreo.

#### - Población

Ñaupas et al. (2013) mencionan: En el estudio social, una población es una colección de individuos, humanos u organizaciones que se estudian en cierto momento.

La población de estudio estará conformada por 26 maestros de una institución educativa de nivel secundaria de Pallasca, Ancash 2022.

De acuerdo al criterio de inclusión se consideran solo Docentes y personal que labora a tiempo completo en la I.E.

De acuerdo al criterio de exclusión no se consideran a personal de servicio ni secretaria.

#### - Muestra

Para Ñaupas et al. (2013) indican que: “Una muestra es un subconjunto, o parte de un universo o población, seleccionada de diversas formas, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo”.

En este estudio, la muestra estará constituida por 26 maestros de una institución educativa de nivel secundaria en Pallasca, Ancash 2022.

- **Muestreo**

Para Maya (2014) El muestreo es una herramienta de investigación científica para determinar qué elementos de una población deben examinarse para sacar conclusiones sobre esa población.

En este sentido, los métodos de muestreo censal no probabilístico se utilizan cuando el tamaño de la población es pequeño y se puede medir con un instrumento

**2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

- **Técnica.**

La técnica que se usó en el presente estudio fue la encuesta aplicada a las dos variables de estudio.

Para Maya (2014) la encuesta es “Las técnicas de recopilación de datos están destinadas a recopilar las percepciones de un individuo sobre los temas de investigación. Esto permite el razonamiento para definir acciones”.

- **Instrumentos**

El medio que se utilizará en la medición de las variables de esta investigación, será el cuestionario.

Según Maya (2014) el instrumento (cuestionario) “Herramienta que lo constituye un conjunto de preguntas con respuesta abierta o cerrada, de acuerdo al interés de casa investigador, la su empleo depende de del objetivo e intervención del investigador”.

**2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

La base de datos se llena con el Office Excel, que se importó al programa SPSS para su análisis adecuado en tablas y gráficos.

La prueba utilizada para determinar la normalidad de una muestra es la prueba de Kolmogorov-mirnov, ya que cuenta con una base de datos de más de 35 unidades de análisis. Una prueba estadística, definida como el resultado de una distribución normal, también se utiliza para probar hipótesis.

## **2.6. Aspectos éticos en investigación.**

En este trabajo se aplicó todos los aspectos éticos de la investigación; Se establece una formalidad mediante la cual los docentes deben firmar su consentimiento para participar libremente en la investigación, dado que se tendrá en cuenta la plena divulgación y que la información obtenida será utilizada únicamente con tal fin.

De la misma manera, se respetó las normas de redacción de esta casa superior de estudios de acuerdo a los acuerdos vigentes de la Escuela de Posgrado de la UCT Benedicto XVI.

### III. RESULTADOS

**Tabla N° 01:**

Relación entre el liderazgo directivo y trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022.

		Liderazgo directivo	Trabajo colaborativo
Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	.537
	Sig. (bilateral)		.005
	N	26	26
Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	.537	1.000
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	26	26

Nota: Correlación Rho de Spearman

Se encontró que el liderazgo directivo está relacionado con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022, ya que su significancia es menos que 0.05, y con un coeficiente de correlación de 0.537, podemos decir que es una relación media y positiva, es decir que a medida como se mejore el liderazgo directivo el trabajo colaborativo también lo hará.

**Tabla N°02:**

Relación entre la dimensión institucional con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022.

		Institucional	Trabajo colaborativo
Institucional	Correlación de Pearson	1	.828
	Sig. (bilateral)		.000
	N	26	26
Trabajo colaborativo	Correlación de Pearson	.828	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	26	26

Nota: Correlación de Pearson

Se encontró que la dimensión institucional está relacionada con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022, ya que su significancia es menos que 0.05, y su coeficiente de correlación de 0.828, podemos decir que es una relación alta y

positiva, es decir que a medida como se mejore la gestión institucional el trabajo colaborativo también lo hará.

**Tabla N°03:**

Relación entre la dimensión administrativa con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022.

		Administrativa	Trabajo colaborativo
Administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	.687
	Sig. (bilateral)		.000
	N	26	26
Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	.687	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	26	26

Nota: Correlación Rho de Spearman

Se encontró que la dimensión administrativa está relacionada con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022, ya que su significancia es menor a 0.05, y con un coeficiente de correlación de 0.687, podemos decir que es una relación media y positiva, es decir que a medida como se mejore el trabajo administrativo, el trabajo colaborativo también lo hará.

**Tabla N° 04:**

Relación entre la dimensión pedagógica con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022.

		Pedagógica	Trabajo colaborativo
Pedagógica	Correlación de Pearson	1	.397
	Sig. (bilateral)		.044
	N	26	26
Trabajo colaborativo	Correlación de Pearson	.397	1
	Sig. (bilateral)	.044	
	N	26	26

Nota: Correlación de Pearson

Se encontró que la dimensión pedagógica está relacionada con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022, ya que su significancia es inferior a 0.05, y con un coeficiente de correlación de 0.687, podemos decir que es una relación media y positiva, es decir que a medida como se mejore el trabajo pedagógico institucional, el trabajo colaborativo también lo hará.

**Tabla N° 05:**

Relación entre la dimensión comunitaria con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022.

		Comunitaria	Trabajo colaborativo
Comunitaria	Correlación de Pearson	1	.166
	Sig. (bilateral)		.418
	N	26	26
Trabajo colaborativo	Correlación de Pearson	.166	1
	Sig. (bilateral)	.418	
	N	26	26

Nota: Correlación de Pearson

Se encontró que la dimensión comunitaria no está relacionada con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022, ya que su significancia es mayor a 0.05. Es decir que la comunidad no siempre va a aportar al trabajo colaborativo de la I.E.

**Tabla N° 06:**

Niveles de liderazgo directivo en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0	0
Media	1	4	4
Alto	25	96	100
Total	26	100.0	

Nota: Niveles de liderazgo directivo

Se encontró que el 0% (0) de los encuestados indican que liderazgo directivo en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022 se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 4% (1) indican que se encuentra en un nivel medio y el 96% (25) indican que está en un nivel alto.

**Tabla N° 07:**

Niveles de trabajo colaborativo en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	8	31	31
Media	18	69	100
Alto	0	0	100
<b>Total</b>	26	100.0	

Nota: Niveles de trabajo colaborativo

Se encontró que el 31% (8) de los encuestados indican que el trabajo colaborativo en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022 se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 69% (18) se encuentra en un nivel medio y el 0% (0) se detectó que está en un nivel alto.

**Tabla N° 08:**

	Prueba de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Liderazgo directivo	.917	26	.038
Institucional	.933	26	.094
Administrativa	.892	26	.010
Pedagógica	.930	26	.078
Comunitaria	.974	26	.719
Trabajo colaborativo	.969	26	.610

Nota: Prueba de Shapiro Wilk



Se encontró que la variable liderazgo directivo, la dimensión administrativa no siguen una distribución normal ya que su sig. o p valor es menor a 0.05, mientras que la variable trabajo colaborativo, la dimensión institucional, pedagógica y comunitaria siguen una distribución normal ya que su sig. es mayor a 0.05.

#### IV. DISCUSIÓN

Se determino como objetivo general puntualizar el nexo entre el liderazgo directivo y trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash, 2022. Según Castañeda, (2018) la colaboración incluye no solo la discusión de posiciones, conocimientos y experiencias, sino también llegar a un consenso sobre que estándares de mejora educativa se pueden estandarizar. En esta investigación se encontró que el liderazgo directivo está relacionado con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022, ya que su significancia es inferior a 0.05, y en donde su coeficiente de correlación es de 0.537, podemos decir que es una relación media y positiva, es decir que a medida como se mejore el liderazgo directivo el trabajo colaborativo también lo hará. En el estudio realizado por Andrade (2021) su objetivo de investigación distinguir el nexo entre el trabajo en equipo y la labor del maestro en tiempo de pandemia en una I.E. perteneciente al distrito de los olivos, 2020, con un diseño descriptivo correlacional, población-muestra de treinta participantes, el instrumento que se empleo fue el cuestionario, obteniendo como resultado que  $Rho = 0,451$ , por lo que esta es una correlación moderadamente positiva; Encontrar una correlación significativa entre la colaboración y la eficacia de la enseñanza durante la pandemia en la Educación Pública del Condado de Los Olivos, 2021. Esta relación se da posiblemente por que el trabajo colaborativo docente es indispensable en el campo educativo, así como trabajar de manera coordinada para el logro de objetivos institucionales y que en los antecedentes de investigación se resalta este tipo de trabajo conjunto como pilar o fortaleza de toda institución.

Se planteo como primer objetivo específico Determinar la relación entre la dimensión pedagógico con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash, 2022. Este es el componente más relevante ya que da sentido y moldea el funcionamiento de la institución. Se refiere a las recomendaciones y prácticas de enseñanza-aprendizaje necesarias para lograr los fines y objetivos de la I.E. cumpliendo así con los estándares de aprendizaje que se solicitan actualmente, (Frigerio, 1992). En esta investigación se encontró que la dimensión pedagógica está relacionada con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash, 2022, ya que su significancia es inferior a 0.05, y con un coeficiente de correlación de 0.687, podemos decir que es una relación media y positiva, es decir que a medida como se mejore el trabajo pedagógico institucional, el trabajo

colaborativo también lo hará. Leda y Cervera, (2017) tuvo como objetivo de estudio proponer el trabajo colaborativo como estrategia didáctica de la I.E. Francisco José de Caldas, Barranquilla–Atlántico, Colombia 2017 para el desarrollo del pensamiento crítico, el estudio fue de tipo descriptivo, la población y muestra de estudio fue de 180 alumnos, para ello uso la técnica para recolección de información la entrevista, obteniendo como resultado principal con base en lo anterior, se ha demostrado que los maestros desconocen la naturaleza y el propósito de utilizar el trabajo solidario y que las estrategias de uso común no incentivan el aprendizaje solidario y solo se confunden y se llega a una conclusión. Si se trata de una falta de conocimiento sobre estrategias didácticas de colaboración, aunque relevante para el término 'colaboración', los docentes deben ser capaces de dominar los elementos, características y cómo se pueden desarrollar en el aula. Por lo tanto, podemos afirmar que el trabajo colaborativo en equipo tiene resultados significativamente positivos en la labor pedagógica con el solo objetivo de alcanzar los aprendizajes de los estudiantes.

Como segundo objetivo específico se determinó precisar la relación entre la dimensión organizacional y el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash, 2022. Para lograr objetivos, visiones institucionales y visiones, formaremos un apoyo de las instalaciones educativas para expresar las funciones de todos y del equipo. (Frigerio, 1992). En el presente estudio se encontró que la dimensión institucional u organizacional está relacionada con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022, ya que su significancia es menor a 0.05, y con un coeficiente de correlación de 0.828, podemos decir que es una relación alta y positiva, es decir que a medida como se mejore la gestión institucional el trabajo colaborativo también lo hará. Es por ello que para Sarmiento, (2022), se planteó como principal objetivo de investigación definir la relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo distribuido en la I.E. de Huarmey para el periodo 2021, el presente estudio es de tipo descriptivo, correlacional y transversal, concurrente y descriptivo, cuando se aplica a una población y muestra de 27 docentes, se utilizó como instrumento principal una encuesta, cuyo principal resultado fue la constatación de que existe una asociación importante entre el trabajo conjunto y un aspecto cultural positivo y edificante; concluyó que existe una relación muy positiva entre el trabajo en equipo y el liderazgo distribuido en la I.E. de Huarmey 2021. Es decir, para un buen trabajo colaborativo en conjunto se necesita el apoyo organizacional de la I.E. con el solo fin de alcanzar los objetivos académicos.

Como tercer objetivo se planteó establecer el nexo entre la dimensión administrativo con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash, 2022. Se ocupa de la previsión, distribución y clarificación de los recursos (financieros, físicos, técnicos). Alineación y aclaración de quienes integran la institución. Diseñar mecanismos para monitorear y cumplir las normas que emanan los distintos niveles de gestión y acordadas dentro de la I.E. (Frigerio, 1992). Se encontró que la dimensión administrativa está relacionada con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022, ya que su significancia es menor a 0.05, y con un coeficiente de correlación de 0.687, podemos decir que es una relación media y positiva, es decir que a medida como se mejore el trabajo administrativo, el trabajo colaborativo también lo hará. Para Morales, (2019) la orientación de investigación fue precisar el vínculo que hay entre la conducción institucional y el desempeño de los maestros, para ello uso el diseño de investigación correlacional con una población y muestra de estudio 40 miembros entre directores y docentes y el instrumento utilizado fue cuestionarios de gestión del director con el desempeño del docente, en donde pudo establecer una correlación significativa entre las políticas, siendo el principal hallazgo que los docentes entendieron bien las instrucciones y se mostraron satisfechos con la forma en que el director llevó a cabo el proceso educativo, lo que indica que una buena gestión de políticas está asociada a un mejor desempeño educativo. Esto es importante para el bienestar estudiantil. Esto se manifiesta de manera positiva en el desempeño docente determinadamente del tipo de administración institucional. Entonces la administración, conducción o dirección institucional debe estar enfocada a la estrategia de trabajo colaborativo docente para fomentar las buenas relaciones institucionales para el logro de buenos objetivos en beneficio de los estudiantes.

Por último, nos planteamos como cuarto objetivo específico señalar la relación entre la dimensión comunitario y el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022. En particular, coordinar contactos con asociaciones, organizaciones, empresas y otras organizaciones comunitarias, definir claramente tareas, actividades y partes interesadas y desarrollar proyectos comunes. (Frigerio, 1992). Se encontró que la dimensión comunitaria no está relacionada con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash, 2022, ya que su significancia es mayor a 0.05. Es decir que la comunidad no siempre va a aportar al trabajo colaborativo de la I.E. Virginia, (2021) tuvo como objetivo de investigación establecer la

vinculación entre trabajo conjunto y formas de organizarse en la U.E. Ecuador 2020, el estudio fue de tipo descriptivo, con una población de estudio de 86 docentes y una muestra de 39 docentes, los instrumentos empleados fueron el cuestionario y la encuesta, obteniendo como resultado se estimó un coeficiente de 0,702 y  $\text{sig.} = 0,000 < 0,01$ , indicando que la correlación entre trabajo conjunto y la forma de organizarse es alta, concluyendo que hay una correlación significativa entre las variables de estudio. Entonces diremos que las instituciones comunitarias deben concebir a la educación como el principal instrumento para el desarrollo de una comunidad, la cual deben comprometerse en todas sus actividades institucionales, principalmente a apoyar al trabajo colaborativo docente que es la principal función.

## V. CONCLUSIONES

- Se identificó una correlación positiva de  $r=0.537$  del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo del maestro en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022.
- Existe relación positiva de  $r=0.828$  entre la dimensión institucional con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash, 2022.
- Evidenciamos una relación positiva de  $r=0.687$  entre la dimensión administrativa y el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash, 2022.
- Evidenciamos una relación positiva de  $r=0.687$  entre la dimensión pedagógica y el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash, 2022.
- Se demostró que el 0% (0) de la población estudiada indican que liderazgo directivo en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022 se ubica en un nivel bajo, mientras que el 4% (1) indican que se ubican en un nivel medio y el 96% (25) indican que está en un nivel alto
- Se encontró que el 31% (8) de los encuestados indican que el trabajo colaborativo en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022 se puntualiza en un nivel bajo, mientras que el 69% (18) indican que se ubican en un nivel medio y el 0% (0) indican que está en un nivel alto

## VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere al ministerio de educación considerar el trabajo colaborativo como principal estrategia de trabajo institucional lo que permitirá que se puedan lograr los objetivos planteados.
- Se sugiere a todas las I.E. sean públicas o privadas implementar la estrategia del trabajo colaborativo docente en todas las actividades de su planificación tanto de gestión como académicas.
- Se sugiere a los directores de las I.E. priorizar el trabajo colaborativo demostrando capacidad de liderazgo en sus distintas dimensiones contribuyendo a la mejora de las relaciones institucionales y de hecho en el logro de las competencias.
- Se sugiere a toda la plana docente aportar con la gestión institucional trabajando coordinadamente y en equipo mejorando el clima laboral y mejora de los aprendizajes.
- Se sugiere a los padres de familia contribuir con el trabajo planificado de la I.E. desde la dirección y plana docente fortaleciendo las relaciones humanas en aras de mejorar la educación pallasquina.

## VII. REFERENCIAS

- Álvarez, H. (2019). "Evaluación de la calidad educativa y la satisfacción laboral del personal docente del instituto de educación superior tecnológico público "pedro p. Díaz", Arequipa - 2018"  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10740>
- Álvarez, M. (2001): El liderazgo de la calidad total. Editorial Praxis S. A., Barcelona, 160, p. [http://PARAMILLO28.2013.pmd\(ula.ve\)](http://PARAMILLO28.2013.pmd(ula.ve))
- Ampuero, C. (2018). Estilos de liderazgo directivo y su relación en la implementación del proceso de acreditación en la I.E. estatal de nivel secundario diurno "Carlos W. Sutton" La Joya. Arequipa- 2017.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7939>
- Balarezo, W. (2020). Propuesta de Formación de Directivos para Mejorar el Liderazgo, Gestión Y Dirección en la I.E. Cayetano Heredia. Barcelona, 2015.  
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/218732>
- Bibiana, G. (2017), Estilos de liderazgo que influyen en la toma de decisiones: un enfoque desde las instituciones educativas. Universidad militar nueva granada facultad de ciencias económicas especialización en alta gerencia Bogotá, Colombia 2017.  
<http://GordilloDiazBibiana2017.pdf;sequence=3> (unimilitar.edu.co)
- Calvo, G. (2014). Desarrollo profesional docente: el aprendizaje profesional colaborativo. En Unesco-Oreale, Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual (pp. 112-152). Santiago de Chile: Cepce y Unesco.  
<https://doi.org/10.14244/198271993073>
- Castañeda, M. (2018). Trabajo colaborativo y la gestión educativa en la Institución Educativa José de la Torre Ugarte de la UGEL 05 El Agustino, San Juan De Lurigancho, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/26162>
- Collazos, M. (2018). Acreditación y gestión de calidad educativa en la Institución Educativa Emblemática Antenor Orrego Espinoza - Zarate San Juan de Lurigancho 2017.



<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3110>

- Díaz, G. y Santos, O. (2021). El trabajo colegiado remoto y la gestión académica de dos instituciones educativas públicas, distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020. *IGOBERNANZA*, 4(15), 122–142.  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.130>
- FIDEL S. (2021), Influencia del liderazgo y la cultura organizacional en la satisfacción laboral en las empresas medianas en lima metropolitana. Tesis de Doctorado. Lima-Perú 2021.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/11298>
- Gento, S. (2002) “Instituciones educativas para la calidad total”. Editorial LA MURALLA S. A. Madrid.  
<https://books.google.es/books?id=d4A2AhYOkFYC&lpg=PA3&ots=Qm-PDlhZ1S&dq=%E2%80%9CInstituciones%20educativas%20para%20la%20calidad%20total&lr&hl=es&pg=PA3#v=onepage&q=%E2%80%9CInstituciones%20educativas%20para%20la%20calidad%20total&f=false>
- Hollander, E.P. (1978) *Leadership Dynamics: A Practical Guide to: Effective Relationships*. Free Press., New York.  
<http://dx.doi.org/10.14244/198271993073>
- John W. (1996) “Desarrolle El Líder Que Está En Usted”, editorial Caribe.  
<https://books.google.es/books?id=Z8C3ioYU78C&lpg=PP1&ots=FrRmpguqU&dq=Desarrolle%20El%20L%C3%ADder%20Que%20Est%C3%A1%20En%20Usted&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=Desarrolle%20El%20L%C3%ADder%20Que%20Est%C3%A1%20En%20Usted&f=false>
- Likert, R. (1965) *El nuevo Método de Gestión y dirección*. Colección Gestión Bilbao. Editorial Rústica.  
<http://hdl.handle.net/11086/18659>
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente. ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/143614925.pdf>

- Ministerio de Educación del Perú. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia tu vida. Lima, Perú: MINEDU.  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewjF4Zmc0537AhUeHbkGHY93BbwQFnoECAkQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.minedu.gob.pe%2Fn%2Fextras%2Fmarco\\_buen\\_desempeño\\_docente.pdf&usg=AOvVaw1SAKyeWQ3PrJT4zwrXzb9k](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewjF4Zmc0537AhUeHbkGHY93BbwQFnoECAkQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.minedu.gob.pe%2Fn%2Fextras%2Fmarco_buen_desempeño_docente.pdf&usg=AOvVaw1SAKyeWQ3PrJT4zwrXzb9k)
- MIRYAM M. (2015). la influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral en la organización no gubernamental world visión Perú, en la región Ancash, el 2014. Tesis de Maestría. Huaraz, Ancash. Perú.  
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2613>
- Monroy, G. (2021). Trabajo colaborativo y el desempeño docente en una red de colegios adventistas de Arequipa, Moquegua y Tacna. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV.  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5927>
- Morales, S. (2019). Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” Palenque, Ecuador, 2018.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/38491>
- Paez. (2012), Entorno empresarial. Por Chichí Páez, Publicado 1 Sep 2012 en Desarrollo Humano, Gerencia, Liderazgo.  
<https://entorno-empresarial.com/evolucion-del-liderazgo/>
- Palomo, M. (2000) Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Editorial ESIC, Madrid, 241 pp.  
 Cross-national studies of the quality of education. Planning their design and managing their impact, Paris: IIEP-UNESCO, 2006.
- Polo, M, y Cervera, H, (2017). Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para el desarrollo del pensamiento crítico, Barranquilla, octubre de 2017.  
[32853821- 22468706.pdf \(cuc.edu.co\)](https://doi.org/10.14244/198271993073)
- Vaillant, D. (2019). Leaders and teacher learning communities: a field under construction [Directivos y comunidades de aprendizaje docente: un campo en construcción]. Revista Eletrônica de Educação, 13(1), 87-106.  
<https://doi.org/10.14244/198271993073>

- Vaillant, D. y Marcelo C. (2015). El A, B, C, D de la Formación Docente. Madrid: Narcea.  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S168874682013000100006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S168874682013000100006&lng=es&tlng=es).
- Vezub, Lea F. (2013). Hacia una pedagogía del desarrollo profesional docente: modelos de formación continua y necesidades formativas de los profesores. *Páginas de Educación*, 6(1), 97-124.  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682013000100006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682013000100006&script=sci_arttext)

## ANEXOS

### ANEXO 1: Instrumentos de medición y recolección de datos.

#### ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

#### PARA EL PERSONAL DOCENTE/ AUXILIAR/CAS

Apreciado maestro, este cuestionario es anónimo. Sin embargo, con fines estadísticos se requiere algunos datos. Gracias por su valioso aporte y colaboración.

<b>Valor</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Escala</b>	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones		Opciones				
N°	Dimensión Institucional	1	2	3	4	5
1	El director usualmente realiza un monitoreo constante acerca del buen uso del material de la institución.					
2	Controla permanentemente la asistencia y puntualidad de los alumnos en la institución					
3	Expone sugerencias acertadas acerca del manejo de la institución a través de reuniones, sesiones de equipo, etc.					
4	Fomenta la identidad y compromiso con la institución.					
2 5	Celebra sesiones para tomar decisiones acerca de la programación de actividades educativas con los docentes.					
6	Asigna a los profesores en áreas de acuerdo al perfil que tienen o las necesidades de la institución.					
7	Mantiene al día los documentos de gestión pedagógica de acuerdo a la carpeta del director.					
8	Conduce y orienta permanentemente la planificación institucional					
N°	Dimensión Administrativa	1	2	3	4	5
9	El director supervisa y controla el uso efectivo del tiempo en las actividades de aprendizaje					
2 10	Promueve el uso efectivo del tiempo en las actividades o reuniones de retroalimentación.					
2 11	Plantea propuestas curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y a la realidad local.					
12	Analiza documentos y resultados planteando respuestas oportunas.					

13	Promueve el uso de las TICS para del proceso de enseñanza aprendizaje.					
2 14	Utiliza recursos económicos de acuerdo al presupuesto y herramientas de gestión.					
Nº	<b>Dimensión Pedagógica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Ejecuta sesiones de autoevaluación sobre el logro de aprendizajes					
16	Fomenta a la reflexión de los resultados de evaluaciones en actividades individuales o grupales de docentes y estudiantes.					
17	Se desarrollan procesos de autoevaluación sobre el desempeño a docentes y estudiantes					
2 18	Plantea actividades de guía, acompañamiento y apoyo en las evaluaciones de competencias.					
19	Realiza constantemente capacitaciones a los docentes dentro de la institución de acuerdo a las necesidades.					
20	Controla la asistencia a las capacitaciones que se promueven en el centro de estudios.					
21	Fomenta los proyectos de innovación educativa.					
22	Impulsa el uso de material educativo.					
23	Considera las destrezas y capacidades, así como la atención de las necesidades de los estudiantes.					
24	Fomenta el logro de competencias de los estudiantes.					
Nº	<b>Dimensión Comunitaria</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	Fomenta que los padres de familia se involucren en el aprendizaje de sus hijos					
26	Realizan actividades de retroalimentación con los padres de familia para explicar el rendimiento académico.					
27	Fomenta la participación de la comunidad en actividades productivas para el bien de institución.					
2 28	Participa con acciones y opiniones, sugerencias y brindando ayuda social a la comunidad.					
29	Establece alianzas o convenios con otras instituciones públicas o del sector privado en bien de la educación.					
30	Fomenta actividades considerando a las instituciones públicas o privadas de la comunidad.					

**2**  
**CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO**

Apreciado docente, este cuestionario, tiene por finalidad obtener información referida al trabajo colaborativo de la I.E. En ese sentido, se solicita, responda con la debida sinceridad, y proceda a marcar con una (x) la respuesta que considere conveniente, tomando en cuenta la escala de valoración que se indica.

Valor	1	2	3	4	5
Escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEM	4				
		1	2	3	4	5
01	Se aporta contantemente al equipo de trabajo					
02	Se brinda asistencia oportuna y en la medida de las posibilidades al compañero que lo necesite o solicite.					
03	Se pone al servicio de todos los miembros del equipo mis aportes.					
04	Todos se involucran en las tareas del equipo de manera oportuna.					
05	Se suman esfuerzos de equipo para el logro de los objetivos planteados.					
06	Se muestra apoyo a los colegas que tienen dificultades en las tareas asignadas.					
07	Se presentan oportunamente los documentos de planificación institucionales.					
08	Se cumplen con las tareas asignadas por el equipo de trabajo					
09	Acuden puntualmente a las citas de trabajo colaborativo en la I.E.					
10	Respetan las normas y acuerdos de convivencia del equipo de trabajo.					
11	Se asigna funciones a los integrantes del equipo de trabajo.					
12	Participan en todas las reuniones convocadas por la I.E.					
13	Se comunican asertivamente expresando sus ideas en las reuniones de equipo					
14	Se mantiene el diálogo pertinente con los miembros que integran el equipo de trabajo					
15	Escuchan atentamente antes de emitir una opinión a los integrantes del equipo de trabajo					
16	Se demuestra empatía cuando se trata de comprender las necesidades de los integrantes del equipo					

17	Expresan sus ideas con claridad ante los demás integrantes del equipo de trabajo					
18	Aportan con ideas pertinentes para la lograr los objetivos del equipo de trabajo					

ANEXO 2: Ficha técnica

**Ficha técnica <sup>1</sup> del cuestionario de Liderazgo directivo**

<b>Nombre original del instrumento:</b>	Cuestionario sobre liderazgo directivo
<b>Autor y año:</b>	Original: UNESCO (2011) Adaptada: Lara Manrique Alfonso Smith (2022)
<b><sup>1</sup> Objetivo del instrumento:</b>	Medir la percepción de los docentes sobre el liderazgo directivo en una institución pública de Pallasca, Ancash 2022.
<b>Usuarios:</b>	26 docentes de una institución educativa de Pallasca Ancash 2022.
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	El cuestionario constó de 30 ítems y se aplicó de manera presencial a todos los trabajadores de una I.E. de Pallasca, Ancash.
<b>Validación</b>	La validación del instrumento se realizó por tres expertos, los cuales valoraron el contenido de cada ítem y la relación con las dimensiones de la variable y objetivos de investigación.
<b>Confiabilidad</b>	En una muestra de estudio de 26 docentes de una institución educativa de Pallasca, se les aplicó el cuestionario sobre Liderazgo directivo, de donde se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual se comparó si es mayor o menor a 0.907.



### Ficha técnica del cuestionario de Trabajo Colaborativo

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	ENCUESTA PARA LAS VARIABLES TRABAJO COLABORATIVO
<b>Autor y año:</b>	ORIGINAL: López et al. (2019)
	ADAPTACIÓN: Alfonso Smith Lara Manrique (2022)
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Diagnosticar el nivel de trabajo colaborativo de los docentes de una I.E. de Pallasca, Ancash.
<b>Usuarios:</b>	Docentes, director, auxiliar y CAS de educación secundaria.
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	Resolución individual. El cuestionario se adaptó en documentos físicos para el desarrollo del personal de la I.E.
<b>Validez:</b>  (Presentar la constancia de validación de expertos)	El instrumento se sometió a juicio de expertos; tal como lo indican Hernández, (2014). Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario sobre trabajo colaborativo, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados se sometieron a los procedimientos del método Alpha de Cronbach.
<b>Confiabilidad:</b>  (Presentar los resultados estadísticos)	A una muestra de 26 trabajadores de la I.E de educación secundaria se aplicó el instrumento validado y los datos se sometieron a la prueba de Alfa de Cronbach con el programa SPSS versión 25. Con una prueba de confiabilidad de 0.877.



El trabajo en equipo es una estrategia de desarrollo profesional participativo que requiere el compromiso de los docentes para mejorar sus métodos de enseñanza y, por lo tanto, de las instituciones colaborativo

Para la variable Trabajo colaborativo la Dimensión de cooperación, responsabilidad y comunicación, encontrándose operacionalizadas en 18 ítems.

- Aporte al trabajo en conjunto	1		
- Involucramiento en la tarea.	2		
	3		
Cooperación			
- Cumplimiento de la tarea	4,5		Ordinal:
- Compromiso con las actividades	6		- Nunca (1)
- Disposición ante las tareas planteadas.	7, 8 9,10 11, 12		- A veces (2)
			- Siempre (3)
- Asertividad	13,14		
- Escucha activa	15, 16		Cuestionario
- Empatía			
- Claridad y pertinencia del mensaje	17, 18		
Comunicación			

Comunicación

(Malpica, F. y Navareño, P. (2018).

**ANEXO 4: Carta de presentación**

**CARTA DE PRESENTACION**

“Año del fortalecimiento de la soberanía nacional”

Cabana, noviembre de 2022

Mg. CARLOS VERAU MORENO

DIRECTOR DE LA I.E. APOSTOL SANTIAGO DE CABANA

Pte.-

Yo, Alfonso Smith Lara Manrique, estudiante del programa de maestría en educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la escuela de posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle el saludo cordial, a la vez comunicarle que estoy realizando mi tesis titulada. “LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO COLABORATIVO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PALLASCA, ANCASH, 2022, el cual deseo que se me otorgue las facilidades del caso, en ese sentido que los docentes de su institución puedan responder algunos instrumentos de recolección de datos de investigación los cuales serán aplicados con fines investigativos por tanto serán usados con suma discreción y confidencialidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, me suscribo de usted.

Atentamente:

  
LIC. Alfonso Smith Lara Manrique

DNI: 44424554

**ANEXO 5: Carta de autorización de uso de información de institución**

**AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE INSTITUCIÓN**

Yo **CARLOS VERAU MORENO**, identificado con DNI 32963326, en mi calidad de .....DIRECTOR de la Institución Educativa **APOSTOL SANTIAGO** con Código Modular N° 359455, ubicada en la ciudad de **CABANA**.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al Sr: .....**LARA MANRIQUE ALFONSO SMITH**.....,

Identificado con DNI N° 44424554, del Programa de Maestría en **GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**, para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa:

.....**APOSTOL SANTIAGO DE CABANA**.....  
Aplicar instrumentos de recolección de datos en su investigación previa autorización de dirección, publicación de resultados de investigación, publicación de recomendaciones, con la finalidad de que pueda desarrollar su  Informe estadístico,  Trabajo de Investigación,  Tesis para optar el grado académico de Maestro.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la Institución en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución; o

Mencionar el nombre de la Institución.



Lic. Carlos A. Verazu Moreno  
DIRECTOR  
I.E. APOSTOL SANTIAGO

DNI: 32963326

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

LIC. Alfonso Smith Lara Manrique

DNI: 44424554

## ANEXO 6: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Alfonso Smith Lara Manrique; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el trabajo colaborativo de los docentes de su I.E. y el liderazgo directivo.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

CARLOS A. VERAU MORENO

FIRMA:

   
Lic. Carlos A. Vereau Moreno  
DIRECTOR  
I.E. APOSTOL SANTIAGO

Fecha: 10 / diciembre/ 2022

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Alfonso Smith Lara Manrique; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el trabajo colaborativo de los docentes de su I.E. y el liderazgo directivo.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: MERLY CACOBO PINEDO

DNI: 43231111

FIRMA:



\_\_\_\_\_

Fecha: 10 / diciembre/ 2022

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Alfonso Smith Lara Manrique; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el trabajo colaborativo de los docentes de su I.E. y el liderazgo directivo.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: KATERIN BERANIZ VÁSQUEZ RODRÍGUEZ

FIRMA:  - 44082433

Fecha: 10 / diciembre / 2022



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Alfonso Smith Lara Manrique; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el trabajo colaborativo de los docentes de su I.E. y el liderazgo directivo.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: María Elena Mendocilla Rosales

FIRMA:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'E. Mendocilla', written over a horizontal line.

Fecha: 10 / diciembre / 2022

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Alfonso Smith Lara Manrique; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el trabajo colaborativo de los docentes de su I.E. y el liderazgo directivo.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

*Melci Mirela Garcia Rivera*

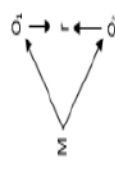
FIRMA:

*Garcia M*

Fecha: 10 / diciembre / 2022

**ANEXO 7: Matriz de consistencia**

**TITULO:** Liderazgo directivo y el trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública de Pallasca - Ancash- 2022.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (esquema)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo del personal docente en una I.E. pública de Pallasca, Ancash 2022?</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el trabajo colaborativo docente en una I.E. de Pallasca, Ancash</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Puntualizar la relación entre el liderazgo directivo y trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022</p>	<p><b>VI:</b> Liderazgo directivo.</p>	<p>2.1. antecedentes de la investigación</p> <p>2.2. bases teóricas científicas.</p> <p>2.3. marco conceptual.</p> <p>2.4. hipótesis general.</p> <p>2.5. hipótesis específica.</p> <p>2.6. operacionalización de las variables</p>	<p>Pedagógica</p> <p>Institucional u organizacional</p> <p>administrativa</p> <p>comunitaria</p>	<p><b>Tipo: Aplicada</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Hipotético deductivo</p> <p><b>Diseño:</b></p>  <p>M= Docentes de una I.E. de</p>

	<p><b>Hipótesis específica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe relación altamente significativa entre liderazgo directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativas de nivel secundaria de Pallasca, Ancash 2022.</li> <li>▪ Existe relación altamente significativa entre liderazgo directivo y</li> </ul>	<p><b>Objetivos específicos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la dimensión pedagógico con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022.</li> <li>• Precisar la relación entre la dimensión organizacional y el trabajo colaborativo docente en una</li> </ul>	<p><b>V2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo Colaborativo</li> </ul>		<p>Cooperación</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Comunicación</p>	<p>pallasca, Ancash, 2022</p> <p><b>O1=</b> Liderazgo Directivo</p> <p><b>O2=</b> Trabajo colaborativo.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Director, docentes, auxiliar y CAS</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>26 trabajadores</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>
--	---	---	--	--	---	--

	<p>cooperación en trabajo colaborativo docente en una institución educativas de nivel secundaria en Pallasca, Ancash 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe relación altamente significativa entre la liderazgo directivo y responsabilidad en el trabajo colaborativo docente en una institución educativas de</li> </ul>	<p>I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación entre la dimensión administrativa con el trabajo colaborativo docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022.</li> <li>• Señalar la relación entre la dimensión comunitario y el trabajo colaborativo</li> </ul>		<p><b>Métodos de análisis de investigación:</b> Método de Pearson, Descriptivo inferencial.</p>
--	---	--	--	---

	<p>nivel secundaria de Pallasca, Ancash.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe relación altamente significativa entre la dimensión de liderazgo directivo y la comunicación en el trabajo colaborativo docente en una institución educativa del nivel secundaria en Pallasca, Ancash 2022.</li> </ul>	<p>docente en una I.E. secundaria de Pallasca, Ancash – 2022.</p>				
--	---	---	--	--	--	--

## ANEXO 08: Validación de Instrumentos



### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
TRABAJO COLABORATIVO	Cooperación	- Aporte al trabajo en conjunto - Involucramiento en la tarea	1 2 3	X	
	Responsabilidad	- Cumplimiento de la tarea - Compromiso con las actividades - Disposición ante las tareas planteadas	4,5 6 7, 8 9,10 11, 12	X	
	Comunicación	- Aserividad - Escucha activa - Empatía - Claridad y pertinencia del mensaje	13,14 15, 16 17, 18	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Se aporta permanentemente al equipo de trabajo			X			
2	Se brinda asistencia oportuna y en la medida de las posibilidades al colega que lo necesite	X					
3	Se pone a disposición mis aportes a los demás integrantes del equipo	X					
4	Todos se incorporan en las tareas del equipo de manera voluntaria	X					
5	Se suman esfuerzos de equipo para el logro de los objetivos propuestos	X					
6	Se muestra apoyo a los colegas que tienen dificultades en el cumplimiento de las tareas asignadas	X					
7	Se presentan oportunamente los documentos de planificación curricular	X					
8	Se cumplen con las tareas asignadas por el equipo de trabajo		X				
9	Acuden puntualmente a las reuniones de trabajo colaborativo en la institución	X					
10	Respetan las normas y acuerdos de convivencia del equipo de trabajo.	X					
11	Se delega funciones a los integrantes del equipo de trabajo.	X					
12	Participan de todas las reuniones convocadas por el equipo de trabajo	X					
13	Se comunican asertivamente expresando propuestas en las reuniones de equipo	X					
14	Se mantiene el diálogo alturado con los colegas que integran el equipo de trabajo	X					
15	Escuchan atentamente antes de emitir una opinión a los integrantes del equipo de trabajo	X					



16	Se demuestra empatía cuando se trata de comprender las necesidades de los integrantes del equipo	X					
17	Expresan sus ideas con claridad ante los demás integrantes del equipo de trabajo	X					
18	Aportan con ideas pertinentes para la consecución de los objetivos del equipo de trabajo	X					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) GASPAR TARAZUNA FIGUERA ANGEL

D.N.I.: 46702240

Fecha: 03-11-2012

Firma: 

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, MIGUEL ANGEL GASPAS TARAZONA, con DNI N° 46702240, de profesión DOCENTE, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE EN EL ÁREA DE INTERVENCIÓN, en la Institución N° 38171.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO, cuyo propósito es medir LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL TRABAJO CUADRO, a los efectos de su aplicación a (estudiantes, docentes, administrativos, otros) de \_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

**Apreciación total:**

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) No adecuado ( )

Trujillo, a los 03 días del mes de NOVIEMBRE del 2022.

Apellidos y nombres: GASPAS TARAZONA Miguel Angel DNI: 46702240 Firma: [Firma]

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
LIDERAZGO DIRECTIVO	Institucional	- Uso de tiempo y espacios - Comisiones de trabajo - Manual de funciones y procedimientos - Reglamento interno	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8	X	
	Administrativa	- Distribución de tiempos - Jornadas de trabajo - Administración de recursos materiales	9, 10 11, 12 13, 14	X	
	Pedagógica	- Orientación educativa - Enfoque de evaluación - Actualización docente - Estilos de enseñanza - Relaciones con estudiantes	15, 16 17, 18 19, 20 21, 22 23, 24	X	
	Comunitaria	- Relación con los padres de familia. - Proyectos de proyección social. - Relaciones con otras instituciones	25, 26 27, 28 29, 30	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	El director usualmente realiza una supervisión acerca del óptimo uso de la infraestructura o equipos de la institución.	X					
2	Controla permanentemente la asistencia y puntualidad de los alumnos en la institución	X					
3	Manifiesta sugerencias u opiniones acertadas acerca del manejo de la institución a través de reuniones, sesiones de grupo, etc.	X					
4	Fomenta en los docentes identificarse y comprometerse con la institución	X					
5	Celebra sesiones para tomar decisiones acerca de la programación de actividades educativas con los docentes.	X					
6	Designa a los profesores en distintas áreas de acuerdo al perfil que tienen o las necesidades de la institución.	X					
7	Mantiene al día los documentos de gestión pedagógica tales como manuales de funciones, plan anual, etc.	X					
8	Conduce de forma didáctica y participativa la planificación institucional	X					
9	Por lo general, el director supervisa y controla el uso efectivo del tiempo en las sesiones de aprendizaje de los estudiantes	X					
10	Promueve el uso efectivo del tiempo en las sesiones o reuniones de retroalimentación al docente y estudiante.	X					
11	Plantea propuestas curriculares respecto a las necesidades de los estudiantes y a la realidad de la comunidad.	X					
12	Revisa documentos y resultados planteando alternativas de solución y brindando respuestas oportunas.	X					
13	Promueve la implementación de materiales o equipos para la realización del proceso de enseñanza aprendizaje.	X					
14	Utiliza recursos económicos de acuerdo al presupuesto y herramientas de gestión.	X					

15	Usualmente se ejecutan sesiones de autoevaluación sobre el logro de aprendizajes	X					
16	Fomenta a la reflexión de los resultados de evaluaciones en sesiones individuales o grupales de docentes y estudiantes.	X					
17	Por lo general, se desarrollan procesos de evaluación y autoevaluación sobre el desempeño a docentes y estudiantes	X					
18	Plantea actividades de guía, acompañamiento y apoyo en las evaluaciones de aprendizaje	X					
19	Se realiza constantemente capacitaciones a los docentes dentro de la institución	X					
20	Se controla la asistencia a las capacitaciones que se promueven en el centro de estudios.	X					
21	Se fomentan los proyectos de innovación educativa.	X					
22	Impulsa el uso de material educativo.	X					
23	Se consideran las destrezas y capacidades, así como la atención de las necesidades de los estudiantes.	X					
24	Se fomenta el logro de aprendizajes de los estudiantes.	X					
25	Se fomenta que los padres de familia se involucren en la enseñanza de sus hijos	X					
26	Se realizan sesiones de retroalimentación con los padres de familia para explicar el rendimiento de los estudiantes.	X					
27	Fomenta la participación de la comunidad para la realización de actividades productivas para el bien de la comunidad	X					
28	Participa exponiendo sus opiniones, sugerencias y brindando ayuda social a la comunidad	X					
29	Se determinan alianzas o convenios con otras instituciones públicas o del sector privado	X					
30	El director fomenta actividades teniendo a las instituciones públicas o privadas de la comunidad.	X					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) GASPAR TARAZONA MIGUEL ANGEL

D.N.I.: 46702240

Fecha: 03-11-2022

Firma: 

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, MIGUEL ANGEL GASPAR TARRONA, con DNI N° 46102240, de profesión DOCENTE, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE DEL ÁREA DE COMUNICACIÓN, en la Institución N° 88111.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO, cuyo propósito es medir LA RELEVANCIA EN EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL TRABAJO EN EQUIPO, a los efectos de su aplicación a (estudiantes, docentes, administrativos, otros) de \_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

**Apreciación total:**

MA=Muy adecuado ( X ) BA=Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) No adecuado ( )

Trujillo, a los 03 días del mes de NOVIEMBRE del 2022.

Apellidos y nombres: GASPAR TARRONA MIGUEL ANGEL DNI: 46102240 Firma: [Firma]

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
LIDERAZGO DIRECTIVO	Institucional	- Uso de tiempo y espacios - Comisiones de trabajo - Manual de funciones y procedimientos - Reglamento interno	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8	X	
	Administrativa	- Distribución de tiempos - Jornadas de trabajo - Administración de recursos materiales	9, 10 11, 12 13, 14	X	
	Pedagógica	- Orientación educativa - Enfoque de evaluación - Actualización docente - Estilos de enseñanza - Relaciones con estudiantes	15, 16 17, 18 19, 20 21, 22 23, 24	X	
	Comunitaria	- Relación con los padres de familia. - Proyectos de proyección social. - Relaciones con otras instituciones	25, 26 27, 28 29, 30	X	



**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	El director usualmente realiza una supervisión acerca del óptimo uso de la infraestructura o equipos de la institución.	X					
2	Controla permanentemente la asistencia y puntualidad de los alumnos en la institución			X			
3	Manifiesta sugerencias u opiniones acertadas acerca del manejo de la institución a través de reuniones, sesiones de grupo, etc.		X				
4	Fomenta en los docentes identificarse y comprometerse con la institución			X			
5	Celebra sesiones para tomar decisiones acerca de la programación de actividades educativas con los docentes.		X				
6	Designa a los profesores en distintas áreas de acuerdo al perfil que tienen o las necesidades de la institución.		X				
7	Mantiene al día los documentos de gestión pedagógica tales como manuales de funciones, plan anual, etc.			X			
8	Conduce de forma didáctica y participativa la planificación institucional			X			
9	Por lo general, el director supervisa y controla el uso efectivo del tiempo en las sesiones de aprendizaje de los estudiantes			X			
10	Promueve el uso efectivo del tiempo en las sesiones o reuniones de retroalimentación al docente y estudiante.			X			
11	Plantea propuestas curriculares respecto a las necesidades de los estudiantes y a la realidad de la comunidad.		X				
12	Revisa documentos y resultados planteando alternativas de solución y brindando respuestas oportunas.			X			
13	Promueve la implementación de materiales o equipos para la realización del proceso de enseñanza aprendizaje.		X				
14	Utiliza recursos económicos de acuerdo al presupuesto y herramientas de gestión.		X				



15	Usualmente se ejecutan sesiones de autoevaluación sobre el logro de aprendizajes			X		
16	Fomenta a la reflexión de los resultados de evaluaciones en sesiones individuales o grupales de docentes y estudiantes.	X				
17	Por lo general, se desarrollan procesos de evaluación y autoevaluación sobre el desempeño a docentes y estudiantes	X				
18	Plantea actividades de guía, acompañamiento y apoyo en las evaluaciones de aprendizaje	X				
19	Se realiza constantemente capacitaciones a los docentes dentro de la institución	X				
20	Se controla la asistencia a las capacitaciones que se promueven en el centro de estudios.			X		
21	Se fomentan los proyectos de innovación educativa.	X				
22	Impulsa el uso de material educativo			X		
23	Se consideran las destrezas y capacidades, así como la atención de las necesidades de los estudiantes			X		
24	Se fomenta el logro de aprendizajes de los estudiantes.			X		
25	Se fomenta que los padres de familia se involucren en la enseñanza de sus hijos	X				
26	Se realizan sesiones de retroalimentación con los padres de familia para explicar el rendimiento de los estudiantes.			X		
27	Fomenta la participación de la comunidad para la realización de actividades productivas para el bien de la comunidad	X				
28	Participa exponiendo sus opiniones, sugerencias y brindando ayuda social a la comunidad.			X		
29	Se determinan alianzas o convenios con otras instituciones públicas o del sector privado	X				
30	El director fomenta actividades teniendo a las instituciones públicas o privadas de la comunidad			X		
Total:		1	14	15		

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) TEJLO CASTILLO ELVIRA

D.N.I.: 08975039

Fecha: 03/11/2012

Firma: *Elvira Tejlo*

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, TELLO CASTILLO ELVIRA, con DNI N° 08875039, de profesión DOCENTE, grado académico MAESTER, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como PROFESORA DE HORAS, en la Institución N° 88171 "SAN VICENTE".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO, cuyo propósito es medir LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DIRECTIVO, a los efectos de su aplicación a (estudiantes, docentes, administrativos, otros) de UNA I.E. DE PANDIACA, ANAHEM.  
Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.			X		
2. Amplitud del contenido a evaluar.			X		
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.			X		
4. Congruencia con los indicadores.			X		
5. Coherencia con las dimensiones.		X			

**Apreciación total:**

MA=Muy adecuado ( ) BA=Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 03 días del mes de noviembre del 2022.

Apellidos y nombres: TELLO CASTILLO ELVIRA DNI: 08875039 Firma: Elvira Tello

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
TRABAJO COLABORATIVO	Cooperación	- Aporte al trabajo en conjunto - Involucramiento en la tarea	1 2 3	X	
	Responsabilidad	- Cumplimiento de la tarea - Compromiso con las actividades - Disposición ante las tareas planteadas	4,5 6 7, 8 9,10 11, 12	X	
	Comunicación	- Asertividad - Escucha activa - Empatía - Claridad y pertinencia del mensaje	13,14 15, 16 17, 18	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Se aporta permanentemente al equipo de trabajo			X			
2	Se brinda asistencia oportuna y en la medida de las posibilidades al colega que lo necesite			X			
3	Se pone a disposición mis aportes a los demás integrantes del equipo			X			
4	Todos se incorporan en las tareas del equipo de manera voluntaria			X			
5	Se suman esfuerzos de equipo para el logro de los objetivos propuestos		X				
6	Se muestra apoyo a los colegas que tienen dificultades en el cumplimiento de las tareas asignadas			X			
7	Se presentan oportunamente los documentos de planificación curricular			X			
8	Se cumplen con las tareas asignadas por el equipo de trabajo			X			
9	Acuden puntualmente a las reuniones de trabajo colaborativo en la institución		X				
10	Respetan las normas y acuerdos de convivencia del equipo de trabajo.		X				
11	Se delega funciones a los integrantes del equipo de trabajo.		X				
12	Participan de todas las reuniones convocadas por el equipo de trabajo			X			
13	Se comunican asertivamente expresando propuestas en las reuniones de equipo			X			
14	Se mantiene el diálogo alturado con los colegas que integran el equipo de trabajo		X				
15	Escuchan atentamente antes de emitir una opinión a los integrantes del equipo de trabajo			X			

16	Se demuestra empatía cuando se trata de comprender las necesidades de los integrantes del equipo		X			
17	Expresan sus ideas con claridad ante los demás integrantes del equipo de trabajo			X		
18	Aportan con ideas pertinentes para la consecución de los objetivos del equipo de trabajo			X		
Total:			6	12		

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) TELLO CASTILLO ELVIRA

D.N.I.: 09875039

Fecha: 03/11/2020

Firma: Elvira Tello

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, TELLO CASTILLO ELVIRA, con DNI N° 08875079, de profesión DOCENTE, grado académico MAESTRO, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como PROFESA POR HORAS, en la Institución N° 88771 "SAN VICENTE".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO, cuyo propósito es medir LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL, a los efectos de su aplicación a (estudiantes, docentes, administrativos, otros) de UNA I.E. DE PALLASCA, ALCASH. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.			X		
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.			X		
4. Congruencia con los indicadores.			X		
5. Coherencia con las dimensiones.			X		

**Apreciación total:**

MA=Muy adecuado ( ) BA=Bastante adecuado ( X ) A= Adecuado ( X ) PA= Poco adecuado ( ) No adecuado ( )

Trujillo, a los 03 días del mes de noviembre del 2022.

Apellidos y nombres: TELLO CASTILLO ELVIRA DNI: 08875079 Firma: Elvira Tello

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
TRABAJO COLABORATIVO	Cooperación	- Aporte al trabajo en conjunto - Involucramiento en la tarea	1 2 3	X	
	Responsabilidad	- Cumplimiento de la tarea - Compromiso con las actividades - Disposición ante las tareas planteadas	4,5 6 7,8 9,10 11,12	X	
	Comunicación	- Asertividad - Escucha activa - Empatía - Claridad y pertinencia del mensaje	13,14 15,16 17,18	X	



**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA- Muy adecuado / BA- Bastante adecuado / A - Adecuado / PA- Poco adecuado / NA- No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Se aporta permanentemente al equipo de trabajo	X					
2	Se brinda asistencia oportuna y en la medida de las posibilidades al colega que lo necesite	X					
3	Se pone a disposición mis aportes a los demás integrantes del equipo		X				
4	Todos se incorporan en las tareas del equipo de manera voluntaria	X					
5	Se suman esfuerzos de equipo para el logro de los objetivos propuestos	X					
6	Se muestra apoyo a los colegas que tienen dificultades en el cumplimiento de las tareas asignadas	X					
7	Se presentan oportunamente los documentos de planificación curricular		X				
8	Se cumplen con las tareas asignadas por el equipo de trabajo		X				
9	Acuden puntualmente a las reuniones de trabajo colaborativo en la institución	X					
10	Respetan las normas y acuerdos de convivencia del equipo de trabajo.	X					
11	Se delega funciones a los integrantes del equipo de trabajo.	X					
12	Participan de todas las reuniones convocadas por el equipo de trabajo	X					
13	Se comunican asertivamente expresando propuestas en las reuniones de equipo	X					
14	Se mantiene el diálogo alturado con los colegas que integran el equipo de trabajo	X					
15	Escuchan atentamente antes de emitir una opinión a los integrantes del equipo de trabajo	X					



16	Se demuestra empatía cuando se trata de comprender las necesidades de los integrantes del equipo		X				
17	Expresan sus ideas con claridad ante los demás integrantes del equipo de trabajo		X				
18	Aportan con ideas pertinentes para la consecución de los objetivos del equipo de trabajo	X					
Total:		13	5	0	0	0	

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) BOLAÑOS NARCISO EREDA OLOVY

D.N.I.: 32989600

Fecha: 04-11-2022

Firma: 

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, ETHELDA GLOVY BOLAÑOS NARCISO, con DNI N° 32984600, de profesión DOCENTE, grado académico MAESTRO, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como DIRECTORA, en la Institución N° 88171.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ENCUESTA SOBRE TRABAJO COLABORATIVO cuyo propósito es medir EL TRABAJO COLABORATIVO DOCENTE, a los efectos de su aplicación a 26 (estudiantes, docentes, administrativos, otros) de LA I.E. APOSTOL SAN TIAGO.  
Luego de hacer las observaciones pertinentes a los items, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los items.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los items.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

**Apreciación total:**

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) No adecuado ( )

Trujillo, a los 04 días del mes de Noviembre del 2022.

Apellidos y nombres: BOLAÑOS NARCISO ETHELDA D. DNI: 32984600 Firma: 

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
LIDERAZGO DIRECTIVO	Institucional	- Uso de tiempo y espacios - Comisiones de trabajo - Manual de funciones y procedimientos - Reglamento interno	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8	X	
	Administrativa	- Distribución de tiempos - Jornadas de trabajo - Administración de recursos materiales	9, 10 11, 12 13, 14	X	
	Pedagógica	- Orientación educativa - Enfoque de evaluación - Actualización docente - Estilos de enseñanza - Relaciones con estudiantes	15, 16 17, 18 19, 20 21, 22 23, 24	X	
	Comunitaria	- Relación con los padres de familia. - Proyectos de proyección social. - Relaciones con otras instituciones	25, 26 27, 28 29, 30	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA- Muy adecuado / BA- Bastante adecuado / A - Adecuado / PA- Poco adecuado / NA- No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	El director usualmente realiza una supervisión acerca del óptimo uso de la infraestructura o equipos de la institución.		X				
2	Controla permanentemente la asistencia y puntualidad de los alumnos en la institución	X					
3	Manifiesta sugerencias u opiniones acertadas acerca del manejo de la institución a través de reuniones, sesiones de grupo, etc.	X					
4	Fomenta en los docentes identificarse y comprometerse con la institución	X					
5	Celebra sesiones para tomar decisiones acerca de la programación de actividades educativas con los docentes.	X					
6	Designa a los profesores en distintas áreas de acuerdo al perfil que tienen o las necesidades de la institución.		X				
7	Mantiene al día los documentos de gestión pedagógica tales como manuales de funciones, plan anual, etc.		X				
8	Conduce de forma didáctica y participativa la planificación institucional	X					
9	Por lo general, el director supervisa y controla el uso efectivo del tiempo en las sesiones de aprendizaje de los estudiantes		X				
10	Promueve el uso efectivo del tiempo en las sesiones o reuniones de retroalimentación al docente y estudiante.	X					
11	Plantea propuestas curriculares respecto a las necesidades de los estudiantes y a la realidad de la comunidad.	X					
12	Revisa documentos y resultados planteando alternativas de solución y brindando respuestas oportunas.	X					
13	Promueve la implementación de materiales o equipos para la realización del proceso de enseñanza aprendizaje.	X					
14	Utiliza recursos económicos de acuerdo al presupuesto y herramientas de gestión.	X					

15	Usualmente se ejecutan sesiones de autoevaluación sobre el logro de aprendizajes		X				
16	Fomenta a la reflexión de los resultados de evaluaciones en sesiones individuales o grupales de docentes y estudiantes.	X					
17	Por lo general, se desarrollan procesos de evaluación y autoevaluación sobre el desempeño a docentes y estudiantes	X					
18	Plantea actividades de guía, acompañamiento y apoyo en las evaluaciones de aprendizaje	X					
19	Se realiza constantemente capacitaciones a los docentes dentro de la institución	X					
20	Se controla la asistencia a las capacitaciones que se promueven en el centro de estudios.	X					
21	Se fomentan los proyectos de innovación educativa.	X					
22	Impulsa el uso de material educativo.	X					
23	Se consideran las destrezas y capacidades, así como la atención de las necesidades de los estudiantes.	X					
24	Se fomenta el logro de aprendizajes de los estudiantes.	X					
25	Se fomenta que los padres de familia se involucren en la enseñanza de sus hijos	X					
26	Se realizan sesiones de retroalimentación con los padres de familia para explicar el rendimiento de los estudiantes.	X					
27	Fomenta la participación de la comunidad para la realización de actividades productivas para el bien de la comunidad	X					
28	Participa exponiendo sus opiniones, sugerencias y brindando ayuda social a la comunidad	X					
29	Se determinan alianzas o convenios con otras instituciones públicas o del sector privado	X					
30	El director fomenta actividades teniendo a las instituciones públicas o privadas de la comunidad.	X					
Total:		25	05				

Evaluado por: (Apellidos y Nombres) BOLAÑOS NARCISO EVELDA OLOVI

D.N.I.: 32989600

Fecha: 04-11-2022

Firma: 

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo, EMELDA OLIVY BOLAÑOS NARCISO, con DNI N° 32989600, de profesión DOCENTE, grado académico MAESTRO, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como DIRECTORA, en la Institución N° 58177.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO, cuyo propósito es medir EL NIVEL DE LIDERAZGO DIRECTIVO, a los efectos de su aplicación a estudiantes, docentes, administrativos, otros de LA I.E. APOSTOL SAN JUAN.  
Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

**Apreciación total:**

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) No adecuado ( )

Trujillo, a los 04 días del mes de Noviembre del 2022.

Apellidos y nombres: BOLAÑOS NARCISO EMELDA O. DNI: 32989600 Firma: 



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: GASPAR TARAZONA MIGUEL ANGEL  
 1.2 Institución donde labora: 88791 San Vicente  
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO  
 1.4 Autor del instrumento: JARA MARIANO ALEJANDRO SMITH  
 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA RELACIÓN CON EL TRABAJO COLABORATIVO SCIENTIFICO

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES PERTINENTE LA APLICACIÓN DE ESTE INSTRUMENTO PARA EL RECORRIDO DE INVESTIGACIÓN DE ACUERDO A SU NATURALEZA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94 Lugar y Fecha: Trujillo 03/11/2022

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: 4632200 Trujillo

Trujillo, 02 de Noviembre del 2022

Lic./Mg./Dr.

GASPAR TARRAZONA MIGUEL ANGELO

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Jose Henrique Alfonso Smith estudiante/egresado del Programa de maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: LIBERTAD, DIRECTOR Y LA PERCEPCIÓN CON EL TRABAJO COOPERATIVO DOCENTE.

En tal sentido conedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: GASPAR TAGAZONA MIGUEL ANGEL  
 COLEGIATURA: .....  
 DNI: 46702240.....



Firma

Fecha: 03.11.22

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: EMILIA TELLO CASTILLO
- 1.2 Institución donde labora: 88.771 San Vicente
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: ENCUESTA SOBRE TRABAJO COLABORATIVO
- 1.4 Autor del instrumento: ALBA MARIBEL DE ALFARADO S.M.L.T.M.
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo Directivo y la relación con el Trabajo Colaborativo Docente

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA						
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X						
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X										
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																								X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																								X			
5. SUFFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																									X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																									X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																									X		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																										X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																										X	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																										X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es pertinente la aplicación del presente instrumento para el recojo de información.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 Lugar y Fecha: Trujillo 03/11/22

Emilia Tello C.  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI 88771399 Teléfono: \_\_\_\_\_

Trujillo, 02 de Noviembre del 2022

Lic./Mg./Dr.

ELVIRA TENO CASTILLO

**Presente.-**

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Jose Manuel Alfonso Smith estudiante/egresado del Programa de maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo Directivo y la relación con el Trabajo Colaborativo Docente.

En tal sentido conedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**
**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: TELLO CASTILLO ELVIRA  
 COLEGIATURA: .....  
 DNI: 08875039

  
 Firma

Fecha: 03/11/22

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: EMILDA OLIVY BOLAÑOS NARCISO
- 1.2 Institución donde labora: 88171 SAN VICENTE
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Expositiva sobre Liderazgo Directivo
- 1.4 Autor del instrumento: ZARA MANABARUE ALFONSO SMITH
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo Directivo y Trabajo Colaborativo docente

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA						
		0 5	8 10	11 15	16 20	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																							X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																							X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																							X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																							X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																							X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																							X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																							X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																							X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																							X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda la aplicación del presente instrumento para efectos investigativos.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 Lugar y Fecha: Trujillo 03/11/22

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Trujillo, 02 de Noviembre del 2022

Lic./Mg./Dr.

Mg. EMELDA BOLAÑOS MARCISO

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Zaira Huanque Alvarado Smith estudiante/egresado del Programa de maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo directivo y Trabajo Colaborativo Docente

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluated por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: EMELDA BOLAÑOS NARCISO  
 COLEGIATURA: .....  
 DNI: 32989600.....



Firma

Fecha: 04.11.22

# LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO COLABORATIVO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PALLASCA, ANCASH, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	7%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
3	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo