



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS
INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA
PROVINCIA DE SAN ROMÁN – 2022**

TESIS PRESENTADA POR:
ANGELA PARARI MASCO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN**
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2024



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS
INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA
PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

ANGELA PARARI MASCO


**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ GANSAYA

ASESOR DE TESIS : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LINEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1184-2024-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 20 de Agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N° 08617, presentado por el (a) **Bach: ANGELA PARARI MASCO**, con DNI N° 42369206, código de matrícula 1810100029, de la Maestría en EDUCACION, Mención: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** Línea de investigación **GESTION DE LA EDUCACION - P32** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, con exp. 08617 el (a) **Bach: ANGELA PARARI MASCO**, quien solicita corrección del año en el título del proyecto de investigación titulada: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2021** aprobada con **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1419-2021 USA-EPG-UANCV/J**

Que, con registro N° 2883 de fecha 03 de noviembre del 2021 el comité de investigación aprueba, que cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grados de investigación conducentes Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – RECTIFICAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1419-2021-USA-EPG-UANCV/J de fecha 13 de noviembre del 2021, únicamente en lo que corresponde corregir el año 2021, debe consignarse correctamente como: **AÑO 2022** en la resolución antes mencionado.

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONSERVAR a los miembros del jurado y asesor que aprobaron el proyecto de tesis titulado: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN – 2022.**

Presidente	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Segundo Miembro	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Asesor	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTÍCULO TERCERO. – AUTORIZAR el desarrollo de la tesis, de acuerdo al reglamento de investigación conducente al grado académico de **MAESTRO** de la escuela de posgrado de la UANCV.

ARTICULO CUARTO.-Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese,



Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (E)

Cc: Archiv EPG (01)
Intermedio (01)
Cargo (01)
Expediente (01)
LWCC-VJG/A



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 134-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 29 de mayo de 2024

VISTOS:

El expediente N° 2023-012432, presentado por el (la) Bachiller **PARARI MASCO ANGELA**, con número de DNI. **42369206**, asignado (a) con código de matrícula **1810100029**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **PARARI MASCO ANGELA**, con número de DNI. **42369206**, asignado (a) con código de matrícula **1810100029**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2022**. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 26 de octubre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2022**. Elaborado por el (la) Bachiller **PARARI MASCO ANGELA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado : **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
 Miembro del Jurado : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
 Miembro del Jurado : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
 Asesor de Tesis : **Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha : **Jueves 06 de junio del 2024**
 Hora : **09:00 a.m.**
 Lugar : **Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron después a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
[Signature]
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc/Arch: EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurado (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/ffw



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0110-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de Marzo del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 012432, Presentado por el (a) Bachiller **ANGELA PARARI MASCO** con DNI N° **42369206**, código de matrícula **1810100029**, quien solicita cambio del segundo miembro del jurado del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2022** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** para optar el grado académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Postgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la sede central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 012432, el (a) Bachiller **ANGELA PARARI MASCO**, solicita cambio del segundo miembro de la terna del jurado del Comité de Investigación de la tesis titulada: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2022** Aprobado con Resolución Directoral N.º 01419-2021-USA-EPG/UANCV, de fecha 13 de noviembre del 2021, en el que se le asignó como segundo miembro del jurado al Dr. Enrique Genaro Apaza Chirinos, el mismo que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 01 de diciembre del 2022, registrado en el Folio N° 003458 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2022** presentado por el (a) Bachiller **ANGELA PARARI MASCO**, de la maestría en **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Segundo Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Asesor	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
.....
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc: CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC@VVRCH



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 057-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 03 de abril del 2023

VISTOS:

El expediente N°. 2023-001441, Presentado por el (a) **Bach: PARARI MASCO ANGELA**, con número de DNI **42369206** y con Código de matrícula N.° **1810100029**, quien solicita cambio del **PRESIDENTE y ASESOR** del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2021** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 2023-001441, el **Bach: PARARI MASCO ANGELA**, solicita el cambio del **PRESIDENTE y ASESOR** del Comité de Investigación de la tesis titulada: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2021** Aprobado con Resolución Directoral N.° 01419-2021-2021-USA-EPG/UANCV, de fecha 13 de noviembre del 2021, en el que se le asignó como presidente al Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO, y asesor la Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA, por motivos de salud no podran acompañar la rerealización de la tesis, y en reemplazo de los aludidos profesionales se le nombra al Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI presidente y al Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA como asesor respectivamente.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 03 de noviembre del 2021, registrado en el Folio N° 002883 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j)" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE y ASESOR, del Comité de Investigación para su revisión de la Tesis titulada: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2021** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, presentado por el (a) **Bach: PARARI MASCO ANGELA**, de la maestría en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Segundo Miembro	:	Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Asesor (a)	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
.....
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
.....
Mg. Percy Gonzalo Puma Puma
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2022 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/e/mem



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1419 - 2021-USA-EPG/UANCV

13 de noviembre del 2021.

VISTOS:

El expediente N° 24604 de fecha 03 de noviembre del 2021, presentado por el (la) **BACHILLER PARARI MASCO ANGELA**, con DNI N° **42369206**, código de matrícula **1810100029**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN-2021**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que mediante oficio circular N° 2124-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 26 de octubre del 2021, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
Primer miembro : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
Segundo miembro : **Mgr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**

Que, con registro N° 2883 de fecha 03 de noviembre del 2021, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN-2021**, presentado por el (la) **Bachiller PARARI MASCO ANGELA**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN-2021**, presentado por el (la) **Bachiller PARARI MASCO ANGELA**, para obtener el grado académico de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV, asesorado por el (la) **Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA**.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

DIRECCIÓN
Dra. Norma Elena Flores Viza
DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Mgr. LUIS CHAYNAAGUILAR
SECRETARIO ACADÉMICO

./CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2021(01)
INTERESADO (01)
FCOP/meyn



TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	anglodurango.edu.mx Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to ESC Rennes Trabajo del estudiante	1%


repositorio.uancv.edu.pe



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
TRABAJO COLEGIADO Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN – 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ANGELA PARARI MASCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42369206
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-8666-5785
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951



Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román</p> <p>Coordenadas Latitud: 15°26'24.3"S Longitud: 70°05'06.8"W</p> <p>URL Maps https://tinyurl.com/2broypsw</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2023 – agosto 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html Librería	<p>Ciencias de la Educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación General (incluye capacitación y pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUZCO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 D. Segundo Ortiz Cansaya
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Angela Parari Masco _____, identificado con DNI
Nro. 42369206 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación _____

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"Trabajo colegiado y liderazgo pedagógico en las Instituciones de nivel de educación secundaria con jornada escolar completa de la Provincia de San Román"

Asesorado por: Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma _____

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 20 de septiembre del 2024

FIRMA DEL ASESOR

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi madre al dedicar esta tesis, ya que su amor inquebrantable ha sido un pilar fundamental durante los desafíos más arduos de mi desarrollo académico. Su constante bendición a lo largo de mi vida me guía por el sendero del bienestar, y su apoyo incondicional en los ámbitos emocional, psicológico y financiero ha sido esencial para que pueda completar con éxito este importante capítulo de mi vida.

Angela.



AGRADECIMIENTO

"Quiero expresar mi agradecimiento a Dios, ante todo, por concederme la vida y una familia excepcional. En los momentos más difíciles, siempre estuvieron a mi lado, mostraron su confianza en mí y me brindaron ejemplos de superación, humildad y sacrificio, transmitiéndome valiosos principios. Por eso, dedico mi gratitud a mi amada familia".

Angela.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GNERALES

1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4.JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	5
1.4.1. Justificación teórica.....	5
1.4.2. Justificación práctica.....	5
1.4.3. Justificación social	5
1.4.4. Justificación metodológica	6
1.5.HIPÓTESIS.....	6
1.5.1. Hipótesis general	6
1.5.2. Hipótesis específicas	6
1.6.IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	7



1.7.LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN8

1.8.VARIABLES E INDICADORES9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 11

2.2.BASES TEÓRICAS 17

2.3.MARCO CONCEPTUAL..... 39

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 41

3.2.MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN 41

3.3.TIPO DE INVESTIGACIÓN..... 41

3.5.POBLACIÓN Y MUESTRA..... 42

 3.5.1. Población..... 42

 3.5.2. Muestra..... 43

3.6.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN..... 43

 3.6.1. Técnicas de investigación 43

 3.6.2. Instrumentos de investigación 44

3.7.Validación de la contrastación de hipótesis 44

3.8.Validez y confiabilidad del instrumento 44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.Presentación, análisis e interpretación de los datos 46

4.2.Proceso de Prueba de hipótesis 56

4.3.Discusión de los resultados 59



CONCLUSIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS	70
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	71
ANEXO 2: CUESTIONARIO TRABAJO COLEGIADO.....	73
ANEXO 3: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO.....	75



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tabla cruzada entre el trabajo colegiado y liderazgo pedagógico	46
Tabla 2	Correlación de Pearson entre trabajo colegiado y liderazgo pedagógico.	48
Tabla 3	Tabla cruzada entre diagnóstico y liderazgo pedagógico	48
Tabla 4	Correlación de Pearson entre el diagnóstico y liderazgo pedagógico	50
Tabla 5	Tabla cruzada entre la planeación y liderazgo pedagógico	51
Tabla 6	Correlación Pearson entre la planeación y liderazgo pedagógico	52
Tabla 7	Tabla cruzada entre la instrumentación y el liderazgo pedagógico	53
Tabla 8	Correlación de Pearson entre instrumentación y liderazgo pedagógico ...	54
Tabla 9	Tabla cruzada entre la evaluación y el liderazgo pedagógico.....	55
Tabla 10	Correlación de Pearson entre la evaluación y liderazgo pedagógico	56
Tabla 11	Tabla cruzada entre la mejora continua y el liderazgo pedagógico	57
Tabla 12	Correlación de Pearson entre mejora continua y liderazgo pedagógico	59



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

Covid-19	: Coronavirus 2019
I.E.S.	: Institución Educativa Secundaria
HZG	: Horacio Zevallos Gámez
SFB	: San Francisco de Borja
SRL	: Santa Rosa de Lima
DMC	: Dos de Mayo Caracoto
CC	: Cabanillas – Cabanillas
TC	: Trabajo Colegiado
LP	: Liderazgo Pedagógico



RESUMEN

"El objetivo fundamental de este análisis consiste en examinar y definir la relación que se manifiesta entre la implementación del Trabajo Colegiado y la evolución del liderazgo pedagógico entre el cuerpo docente que trabaja en las instituciones de educación secundaria que operan bajo el sistema de Jornada Escolar Completa en la localidad de Juliaca durante el transcurso del año 2022. Este estudio pretende arrojar luz sobre la influencia que el Trabajo Colegiado podría tener en el desarrollo del liderazgo pedagógico dentro de este contexto educativo específico.

La metodología empleada en esta investigación se destaca por su enfoque fundamental, con un diseño correlacional no experimental y una orientación hacia el análisis cuantitativo. Esta metodología se seleccionó específicamente para proporcionar un enfoque riguroso y basado en datos para el estudio en cuestión. Se seleccionó aleatoriamente una muestra de 97 participantes de un total de 130 docentes y directivos en la población de interés, nivel de confianza 95% y margen de error 5%, utilizando un muestreo probabilístico tipo tómbola. La recopilación de datos se efectuó por medio de dos instrumentos: un cuestionario sobre trabajo colegiado con 28 ítems que evalúan diversas dimensiones, como diagnóstico, planificación, implementación, evaluación y mejora continua, y una encuesta sobre liderazgo pedagógico compuesta por 15 preguntas con escalas de Likert.

Los resultados reflejan que una cantidad considerable de los participantes indicó respuestas 'siempre', seguidas de 'a veces', lo que sugiere un compromiso firme por parte de docentes y administrativos en estas áreas. En resumen, el



análisis de correlación de Pearson reveló una relación significativa con p -valor < 0.05 , demostrando una conexión sustancial entre el trabajo colegiado y el liderazgo pedagógico, respaldando así la hipótesis alternativa.

Palabras claves: trabajo colegiado, liderazgo pedagógico, docentes y directivos.



ABSTRACT

The study aims to establish the link between Collegiate Work and pedagogical leadership among teachers in secondary schools with Full School Day schedules in Juliaca in 2022. The methodology used is basic, with a non-experimental correlational design and a quantitative approach. It involves 130 educators and administrators, selected through probabilistic sampling (tombola-style), yielding a sample of 97 participants at a 95% confidence level (1.96) with a 5% margin of error (0.05).

Data was collected via two tools: a 28-item Collegiate Work Questionnaire assessing dimensions like diagnosis, planning, implementation, evaluation, and continuous improvement, and a 15-question Pedagogical Leadership Survey using Likert scales. Findings indicate a significant number of respondents consistently and sometimes demonstrating a strong commitment. In conclusion, Pearson correlation analysis affirmed a statistically significant, positive association ($p < 0.05$) between collegiate work and pedagogical leadership, supporting the alternative hypothesis and refuting the null hypothesis. This confirms that increased involvement in collegiate work correlates with enhanced pedagogical leadership.

Keywords: collegiate work, pedagogical leadership, educators and administrators.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GNERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La enseñanza que se aspira en estos tiempos es enfrentar nuevos desafíos para que los docentes logren ese cambio y transformación por la crisis que se pasa, lograr un trabajo colegiado y liderazgo pedagógico tiene desafíos nuevos. En la actualidad, la sociedad y más aún el sector educativo requiere que los integrantes de su comunidad sean iniciadores de un trabajo cooperativo, donde se persigan objetivos comunes y por lo tanto cada uno aporte para lograrlos.

Muchos profesores de educación secundaria reciben formación específica sobre pedagogía y metodologías de enseñanza, pero no se les brinda una capacitación adecuada en liderazgo. Como resultado, pueden carecer de las habilidades necesarias para liderar en el grupo de docentes y guiar a sus estudiantes de manera efectiva. También se ha notado que el profesorado tiende a tener un enfoque que se centra en la instrucción en lugar de la adquisición de conocimiento: Algunos maestros pueden estar más orientados hacia la entrega de



información y la cobertura del currículo que hacia la promoción del desarrollo de destrezas y competencias en sus alumnos. Esto podría restringir su capacidad para inspirar y motivar a los estudiantes a adoptar un enfoque autónomo hacia el aprendizaje (Castro, 2019).

El enfoque se centra en la gestión de trabajos colegiados y el liderazgo docente para mejorar la planificación curricular en la educación en línea, con el objetivo de transformar la comunidad educativa durante la pandemia, basándose en el liderazgo pedagógico (Landín, 2016).

La educación está en constante evolución, y los profesores necesitan adaptarse a las nuevas metodologías y enfoques educativos. Sin embargo, algunos profesores pueden resistirse al cambio y mantenerse arraigados en prácticas tradicionales. Esta falta de adaptabilidad puede dificultar su capacidad para liderar y aprovechar nuevas oportunidades de enseñanza (Casas, 2019).

En la institución de estudio como en cualquier otro, las clases se modificaron de manera virtual, una obligación de cuarentena dada por el gobierno peruano mediante el Decreto supremo N° 001-2020-2021-P/CR publicado en la revista El Peruano por (Sagasti Hochhausler & Bermúdez Valdivia, 2020), esta modificación permitió observar una deficiencia y problemas de adaptación en los docentes de la institución de estudio, además los problemas de conectividad y contactarse con Los integrantes del ámbito educativo institucional, la dificultad de comunicación por lo cual el déficit del trabajo colegiado y un liderazgo, un reto que hoy en día se logra poco a poco su mejora. La alternativa de solución que busca el estudio es conocer las dificultades o debilidades que tienen los docentes para mejorar un trabajo



colegiado para un liderazgo pedagógico mucho más eficiente para los estudiantes, el estudio dará a conocer las causas que se presentaran para mejorarlas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo colegiado y el liderazgo pedagógico en las instituciones de nivel de educación secundaria con jornada escolar completa de la provincia de San Román – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona el diagnóstico con el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias con Jornada Escolar Completa en Juliaca en 2022?
- ¿Cómo afecta la etapa de planificación a la implementación del liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias con Jornada Escolar Completa en Juliaca en 2022?
- ¿Cómo se relaciona la ejecución de estrategias con la aplicación del liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias con Jornada Escolar Completa en Juliaca en 2022?
- ¿De qué manera afecta la evaluación al ejercicio del liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias con Jornada Escolar Completa en Juliaca en 2022?
- ¿Cómo se relaciona la mejora continua con la aplicación del liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias con Jornada Escolar Completa en Juliaca en 2022?



1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el trabajo colegiado y el liderazgo pedagógico en las instituciones de nivel de educación secundaria con jornada escolar completa de la provincia de San Román – 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el diagnóstico y el liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa de la provincia de San Román – 2022.
- Establecer la relación que existe la planificación y el liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa de la provincia de San Román – 2022.
- Identificar la relación entre la ejecución y el liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa de la provincia de San Román – 2022
- Explicar la relación que existe entre la evaluación y el liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa de la provincia de San Román – 2022.
- Establecer la relación que existe entre el proceso de mejora continua y el liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa de la provincia de San Román – 2022.
-



1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.4.1. Justificación teórica

La relevancia del estudio se sustenta, ya que brinda una comprensión del papel del docente en la educación y su efecto sobre la calidad educativa. También permite identificar diversas dimensiones y analizar relaciones entre variables. Su objetivo principal es proporcionar información analizada para tomar medidas correctivas y decisiones informadas para mejorar la calidad educativa. Es relevante destacar que el rol del docente se vio afectado durante la pandemia de COVID-19, con interacciones predominantemente virtuales y un impacto en el aprendizaje. Los instrumentos de investigación utilizados en el estudio han sido previamente validados, lo que los hace útiles para investigaciones futuras.

1.4.2. Justificación práctica

Este estudio describe la situación educativa actual y, por lo tanto, promueve la reflexión sobre la relevancia de trabajar en equipo con un enfoque en el liderazgo pedagógico. Esto se debe a que, en entornos de aprendizaje en línea, la cooperación entre colegas y el liderazgo son cruciales para asegurar la excelencia y la continuidad de educación. Indirectamente, este estudio también estimula la reflexión de los profesores sobre su desempeño y desarrollo profesional, lo cual influye en sus estudiantes.

1.4.3. Justificación social

Identifica la justificación detrás de la implicación de la comunidad educativa, que incluye a profesores, estudiantes, directivos y padres de familia. Esta colaboración fomenta la inclusión social con los miembros de la comunidad



educativa y resulta fundamental para el crecimiento tanto motor como cognitivo del estudiante, involucrando a todos los integrantes de la comunidad.

1.4.4. Justificación metodológica

En términos de la metodología, esta investigación se justifica ya que establecerá una relación entre las variables de trabajo en equipo y liderazgo educativo. Ambas variables se evaluarán mediante instrumentos validados por expertos utilizando la escala de Likert y se someterán a evaluación de la fiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Este estudio adoptó un enfoque descriptivo básico, no experimental y de naturaleza correlacional.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

Se evidencia una correlación notable entre el Trabajo Colegiado y el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Se encuentra una correlación significativa entre el diagnóstico y el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022.
- Se detecta una correlación notable entre la planificación y el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022.
- Se evidencia una correlación significativa entre la implementación y el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias de Jornada Escolar



Completa en Juliaca durante 2022.

- Se puede notar una correlación significativa entre la evaluación y el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022.
- Se demuestra una correlación significativa entre la mejora continua y el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022.

1.6. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se fundamenta en la colaboración entre los profesores, donde trabajan juntos, comparten experiencias y conocimientos para mejorar sus enfoques pedagógicos, lo cual se traduce en una enseñanza y aprendizaje de mayor calidad mediante la reflexión y la innovación continua. Esta colaboración también promueve el aprendizaje mutuo entre los docentes. Cada profesor posee habilidades distintas en la enseñanza, y al compartir y colaborar, pueden beneficiarse mutuamente. Además, al trabajar en conjunto, tienen la capacidad de afrontar desafíos comunes y hallar soluciones más eficaces.

Esta investigación subraya la importancia del liderazgo pedagógico, porque de ella deviene la generación de un ambiente de aprendizaje efectivo y motivador. Los líderes pedagógicos, incluyendo directores escolares y docentes con funciones de liderazgo, tienen cabida de inspirar, motivar y guiar a sus colegas. Su liderazgo influye en la cultura escolar al promover una visión compartida, establecer metas claras y proporcionar respaldo al equipo. La colaboración y el liderazgo pedagógico son fundamentales en la mejora de la calidad educativa, estimular la cooperación y



aprendizaje entre docentes, facilitar la planificación y coordinación del currículo, impulsar el crecimiento profesional de los educadores y fortalecer la cultura escolar en beneficio de los estudiantes.

1.7. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las restricciones que enfrentemos durante la investigación pueden incluir:

El acceso a información y datos, debido a que obtener el acceso a datos e información relevantes puede ser un desafío. Es posible que no existan estudios previos suficientes o que los datos disponibles sean limitados. Además, algunos datos pueden ser confidenciales y estar sujetos a restricciones de acceso.

La accesibilidad de los participantes puede ser un desafío, ya que no siempre se puede contar con la colaboración de docentes y líderes educativos. Estos profesionales suelen tener agendas llenas y responsabilidades laborales que limitan su disponibilidad para participar en la investigación.

El trabajo colegiado y el liderazgo pedagógico pueden variar en diferentes contextos educativos, como en colegios diferentes. Por lo tanto, los hallazgos de una investigación pueden no ser generalizables a otros contextos, lo que limita su aplicabilidad más amplia.

Pueden existir numerosas variables y factores externos que pueden influir en los resultados. Estos factores pueden incluir políticas educativas, cambios en el entorno escolar, características individuales de los participantes, entre otros. Controlar todas estas variables puede ser difícil, lo que puede afectar la validez interna y la interpretación de los resultados.



1.8. VARIABLES E INDICADORES

Variable X: Trabajo colegiado

Variable Y: Liderazgo pedagógico

1.8.1 Conceptualización de variables

Variable X: Trabajo colegiado

Definición conceptual: La variable trabajo colegiado, se describe como la colaboración cooperativa entre educadores y otros profesionales de del ámbito educativo para mejorar la calidad en torno a la enseñanza-aprendizaje. Este enfoque permite poseer una participación activa; interactuando dentro de una institución educativa, promoviendo la reflexión, el diálogo de ideas y toma de decisiones conjuntas, tal como se señala en el estudio de Romero et al. en 2021).

Definición operacional: La evaluación del trabajo colegiado se realiza a través de la distribución de encuestas a los docentes, utilizando como herramienta el "Cuestionario de Trabajo Colegiado" desarrollado y validado por Ortega, R. en 2020).

Variable Y: Liderazgo pedagógico.

Definición conceptual: El liderazgo pedagógico hace referencia a la habilidad y habilidades de un líder educativo para influir positivamente en el progreso competente del docente, mejorando la excelencia de la enseñanza y el proceso de aprendizaje, y promover una cultura escolar enfocada al logro académico y bienestar de los estudiantes (Acevedo, 2019)

Definición operacional: Para medir el liderazgo pedagógico se ha aplicado la encuesta a docentes, que está basado en la encuesta sobre: liderazgo pedagógico,



Realizado y Validado por Jaramillo, Y. (2018).

1.8.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Trabajo colegiado	Diagnóstico. Planeación. Instrumentación. Evaluación. Mejora continua.	<ul style="list-style-type: none"> - El diagnóstico - Trabajo colegiado - Reuniones de trabajo - La planificación - La evaluación - Proyecto académico 	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
Liderazgo pedagógico	Dimensión única. Liderazgo pedagógico de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades extracurriculares - Participación directiva, docente y padres de familia - Adquisición de herramientas tecnológicas - Capacitaciones y actualizaciones - Interaprendizaje - Relación fluida de docentes - Clima institucional 	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

El propósito principal del estudio llevado a cabo por Farías (2010) fue profundizar en el liderazgo pedagógico en razón de sus indicadores que contribuyen a generar una identidad en el equipo de gestión. La obtención resultados investigativos, indican que las variables vinculadas al conocimiento y comprensión de la relevancia del liderazgo pedagógico, sirve en el campo educativo como como estrategia para elevar la calidad educativa y lo asociado a la enseñanza-aprendizaje interconectadas.

El propósito de este estudio fue aumentar, comprender la ejecución del liderazgo pedagógico en la vida cotidiana y cómo los líderes educativos amplían las definiciones y entendimientos actuales de sus roles. Se basó en un enfoque constructivista y se realizó a mediante un diseño cualitativo, con estudio de caso único en una escuela preescolar en Melbourne, Victoria, Australia. El estudio incluyó a personas que ocupaban diferentes roles en un entorno educativo y exploró



cómo se comprende y se practica el liderazgo educativo. Se eligió un diseño cualitativo para proporcionar una descripción detallada de cómo los líderes educativos ofrecen orientación, conocimientos profesionales y experiencia en el entorno educativo, centrándose en la singularidad y complejidad de casos individuales. A lo largo de seis meses, se emplearon variadas técnicas de recopilación de datos, que incluyeron entrevistas, observaciones, análisis documental y revisión de publicaciones en redes sociales. El estudio determinó que el seguimiento y la observación mejoran la metodología de investigación, especialmente en investigaciones de menor escala como esta. Además, brindó insights sobre los elementos que influyen en la configuración de la práctica del liderazgo educativo y cómo se manifiesta este rol en el contexto estudiado.

Hughes (2019) se esforzó por profundizar en la comprensión del liderazgo pedagógico en la vida cotidiana y las decisiones tomadas por los líderes educativos con el objetivo de expandir las definiciones de su rol. Este estudio, que adoptó un enfoque constructivista, se centró en un único análisis de caso efectuado en un contexto educativo infantil temprana en Melbourne, Australia. En este estudio participaron individuos con diversos roles, con el fin de explorar el liderazgo pedagógico en profundidad. El enfoque cualitativo empleado se orientó hacia la obtención de descripciones detalladas sobre cómo los líderes educativos brindan orientación a los educadores, haciendo hincapié en la singularidad y complejidad de este caso específico. Durante un período de seis meses, se utilizaron múltiples métodos de recolección de información, tales como entrevistas, observación y revisión de documentos, destacando la contribución del sombreado como método



de investigación especialmente beneficioso en estudios de menor envergadura. El estudio proporcionó claridad con respecto a los elementos que afectan la ejecución del liderazgo y en cómo se manifiesta el papel del líder educativo en este contexto particular.

Awbery (2013) llevó a cabo una investigación de carácter crítico destinada a explorar las perspectivas de diecisiete líderes intermedios acerca de la colaboración como una táctica de liderazgo en ámbito formativo del siglo XXI en Inglaterra. A pesar de la extensa documentación disponible sobre el tema de las teorías de liderazgo, la colegialidad en el contexto inglés había sido pasada por alto. Para abordar esta carencia, se procedió a la conceptualización de la colegialidad, lo que permitió un análisis y discusión más profundos acerca de esta estrategia de liderazgo transformacional. El estudio de caso se desarrolló en una academia secundaria en Inglaterra y se valió de diversas fuentes de datos, como entrevistas semiestructuradas, evidencia documental y revisión de literatura especializada. Las conclusiones identificaron y examinaron cuatro temas fundamentales relacionados con la colegialidad: asimilación, sistematización, autoeficacia y mejora educativa y desarrollo escolar. Esto llevó a una nueva concepción de la colegialidad y a la presentación de un marco y modelo para una educación exitosa en el siglo XXI dentro de una escuela. El estudio resaltó el potencial de la colegialidad para fomentar la autoeficacia y subrayó la importancia de un entorno colegiado y de la inteligencia emocional en el procedimiento de mejora educativa y el desarrollo escolar. Se espera que las contribuciones de esta investigación sean aplicables y valiosas para otras instituciones educativas en



diversos contextos, así como para quienes estén interesados en explorar el potencial de las estrategias de liderazgo transformacional.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En una investigación realizada por Miranda (2018), se llevó a cabo un diagnóstico de los niveles del proceso de aprendizaje en el ámbito de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente a través de entrevistas con el personal docente. Los resultados del estudio revelaron que el personal docente encargado de esta área carecía de un dominio completo de los fundamentos y objetivos curriculares correspondientes. Esta falta de dominio se tradujo en dificultades en la concepción y elaboración de la planificación curricular. Como resultado concluyente, se enfatizó la significación de la colaboración entre los educadores como un factor esencial para mejorar los procesos educativos en el ámbito de CTA, abarcando la planificación, ejecución y evaluación de manera efectiva.

En la investigación de López (2018) tenía como objetivo primordial mejorar la capacidad respecto de la comprensión lectora en estudiantes de primaria rural de *Pakitza*. Para lograr este propósito, se aplicó un cuestionario a un grupo representativo de 310 estudiantes y se involucraron a 18 profesores en la investigación. Los resultados culminaron que el trabajo colaborativo entre los profesores desempeña un papel fundamental en el perfeccionismo de habilidades de comprensión lectora.

El propósito principal del estudio llevado a cabo por Camarena (2018) consistía en mejorar la utilización de enfoques pedagógicos en la instrucción y el proceso de aprendizaje en varias disciplinas efectuado por educadores, con el fin



de lograr un aprendizaje efectivo en estudiantes de la institución *Alipio Ponce Vásquez, Tsiriari*. Para llevar a cabo esta investigación, se aplicaron múltiples técnicas, que incluyeron el análisis documental, encuesta y la observación. Se utilizaron herramientas como la ficha de observación "GOD" y "GFG". La muestra de participantes comprendió a 24 docentes y estudiantes, cuyas edades oscilan entre 11-16 años. Los resultados del estudio sugirieron que, un hábito pedagógica tradicional y monótono y poco variada, junto con la limitada utilización de estrategias por parte de los educadores, podrían transformarse considerablemente mediante la implementación de la estrategia de Grupos de Interaprendizaje. Estos cambios podrían lograrse mediante acciones como visitas de observación a las aulas y la realización de micro talleres en grupos de trabajo.

El estudio realizado por Arce (2018) se centró en el trabajo colaborativo y las interacciones sociales para mejorar el proceso de aprendizaje de los alumnos en la IE 142-Huancavelica. El objetivo principal consistió en aplicar los conocimientos obtenidos durante la capacitación especializada en el programa de gestión escolar y liderazgo pedagógico. Como resultado, se llegó a la conclusión que, al implementar el plan de contingencia contribuyó significativamente a significar la calidad en torno a la enseñanza de las maestras en la institución descrita líneas arriba, y alcanzar un mayor desempeño académico por parte de los estudiantes.

La investigación realizada por Velasco (2018) tenía como propósito principal mejorar el ambiente escolar y el rendimiento del aprendizaje a través de la promoción del liderazgo pedagógico y materializar el cúmulo de conocimientos



adquiridos durante su capacitación en la capacitación presencial sobre la Gestión Escolar, con énfasis en Liderazgo Pedagógico. El plan se basó en teorías de liderazgo pedagógico con la intención de reforzar las aptitudes y competencias de los profesores mediante un análisis y reflexión de su práctica pedagógica, tanto de manera individual como en grupo. Como conclusión, se pudo observar que el trabajo colaborativo contribuyó de manera significativa a mejorar la convivencia escolar y los resultados de aprendizaje.

2.1.3. Antecedentes Locales

En su Investigación, Díaz (2019) investigó el efecto de distintos enfoques sobre liderazgo administrativo asociado a la calidad de gestión educativa, en escuelas secundarias de Puno. El propósito principal, partía en determinar cómo variados estilos de liderazgo, incluyendo aquellos autoritarios, consultivos, participativos y benevolentes, afectaban la calidad de la administración educativa en aspectos tanto pedagógicos como administrativos e institucionales. Para concretar con el estudio, se tuvo la participación de docentes, personal administrativo y directivos, utilizando la técnica de encuesta. Como resultado, se pudo concluir que los estilos de liderazgo administrativo tienen un efecto positivo en la calidad de la administración educativa. Además, se rechazó la H_0 y acogió la H_1 , culminando el estudio con la existencia de una relación notable entre las variables estudiadas.

El propósito del estudio realizado por Huaynacho (2020) consistió en establecer la correlación entre la variable; liderazgo del director y calidad de gestión educativa en instituciones de nivel secundario. Para obtener la información



necesaria, se empleó la técnica, encuesta, y se administraron cuestionarios específicos sobre liderazgo y calidad educativa dirigidos al director. Los resultados desvelaron lo siguiente: en la dimensión de liderazgo autoritario con dirección institucional, el 69.4% de los participantes indicó que el director siempre adopta un enfoque autoritario. En lo que respecta a las dimensiones de la variable uno, un 46.5% indicó que el director siempre ejerce un liderazgo democrático. En referencia a las dimensiones de la variable 2; un 63.6% mencionó que el director siempre muestra un liderazgo carismático. En relación a las dimensiones de liderazgo transformacional y utilización de la información, un 38.4% afirmó que el director siempre dirige con de manera transformacional. Por último, sobre la dimensión liderazgo pedagógico y provisión de infraestructura y recursos, el 31.5% indicó que el director siempre desempeña un liderazgo pedagógico.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Trabajo colegiado

En la actualidad, la colaboración entre docentes se ha vuelto una estrategia altamente eficaz para mejorar el rendimiento educativo. En consecuencia, resulta imperativo esclarecer las definiciones esenciales que establecen la conexión entre el Trabajo Colegiado y Liderazgo Pedagógico.

Escat (2009) Por lo tanto, el Trabajo Colegiado implica la colaboración de un equipo en el que cada integrante comparta objetivos claros y tareas con el propósito de fomentar el apoyo mutuo, promoviendo la interacción basada en el respeto y el diálogo, evitando imposiciones autoritarias. Estas cualidades, intrínsecas a un grupo de trabajo, se complementan con las pautas establecidas



por Meneses (2005), que sugiere que los integrantes del equipo deben seguir reglas específicas, y con la idea de Ros (2006) de adoptar principios como la credibilidad, la honestidad y el diálogo. Estos elementos otorgan un enfoque formal con el equipo laboral. y, por ende, aumentan las eventualidades de resultados óptimos en las labores abordadas.

Una vez formado el equipo de trabajo, es crucial establecer cómo se llevará a cabo la colaboración entre sus integrantes, es decir, la implementación de estrategias y metodologías que los guiarán hacia la consecución de los objetivos, lo que se conoce como el trabajo en equipo (Stamato, 2008). Mediante la colaboración en equipo, se establecen las circunstancias adecuadas para que los integrantes del grupo puedan reflexionar, discutir y colaborar para construir algo juntos. Además, resulta fundamental que los integrantes del equipo muestren consideración hacia las ideas, perspectivas y principios de los demás, con el fin de convertir las fallas en oportunidades de mejorar las lecciones para una acción futura más efectiva y buscar el consenso del equipo (R. Rodríguez & Van de Velde, 2005). En el trabajo en equipo, se deben seleccionar métodos y enfoques relacionados, como la colaboración, la cooperación y la colegialidad para alcanzar sus metas de manera efectiva.

Haciendo referencia a la investigación de López (2005) en su tesis doctoral denominada "La Colaboración y el Avance Profesional de los Docentes" se presenta una revisión del origen de la colaboración, a veces denominada cooperación en ciertos momentos y colegialidad en otros. En su estudio, la autora aborda los siguientes elementos clave:



- a. Pettini (2010) enfatiza la perspectiva de Célestin Freinet sobre la técnica más significativa, que es la cooperación. Según Pettini, esta técnica es fundamental para toda la labor de Freinet. Los profesores, mediante las organizaciones colaborativas a las que pertenecen, pueden vencer el aislamiento, intercambiar experiencias, involucrarse en debates, fomentar ideas y adaptar técnicas según las exigencias presentadas.
- b. Little (1990) sostiene que la promoción del estudio y la práctica de la colegialidad se basa en la creencia de que se obtiene algo valioso cuando los profesores colaboran entre sí, mientras que se pierde algo importante cuando no lo hacen.
- c. Rodríguez y Barraza (2015) definen la colegialidad como una forma de cooperación que se establece entre colegas de una institución. Además, destacan que esta asistencia abarca todas las labores de la escuela y representa una tarea mancomunada interviniendo todos los integrantes del equipo educativo.
- d. Theessen (1992) sostiene que los profesores pueden aprender significativamente de sus colegas, a quienes ven como la principal fuente de su crecimiento profesional. Años atrás, las propuestas de fortalecimiento profesional, enfocadas en la cooperación de colegas docentes y el trabajo en equipo han cobrado mayor importancia ganando prominencia en los debates sobre la mejora escolar y el cambio en la educación. Ejemplos de este enfoque incluyen la capacitación en parejas, la tutoría entre profesores, el desarrollo profesional cooperativo y la colaboración con mentores, todos los cuales



constituyen modelos de desarrollo profesional docente.

- e. Hargreaves (1996) sostiene que no existe una única forma de colegialidad o colaboración o comúnmente denominada como autentica o verdadera. En su lugar, existen diversas formas de cooperación, cada una con sus propias consecuencias y objetivos distintos.
- f. El autor Rué (1889) señala que varios autores, a lo largo de la historia, han coincidido en la idea que, la educación demanda intervencionismo plasmada como interacción entre individuos en igualdad de condiciones. Existen precedentes históricos destacados, donde incluyen las aportaciones de *Ovide Décroly*, *Roger Cousinet*, *Célestin Freinet*, sin dejar de lado los estudios de *Paulo Freire*. A pesar de las diferencias en el tiempo y los valores que los caracterizan, estos diversos autores comparten una creencia común. Sostienen que, para que ocurra un proceso educativo beneficioso en las personas, es crucial que tengan la oportunidad de participar en situaciones comunicativas con sus pares.
- g. Rodríguez & Barraza (2015), citando a Angulo et al. (2000) y basándose en las perspectivas de *J. Dewey*, resalta que, de acuerdo con su visión, la educación se desenvuelve mediante la relación social y comunicativa. La colaboración se presenta como uno de los principios rectores tanto en la relación de los educadores con los estudiantes como en su colaboración con otros profesores. Los procesos de colaboración no solo simplifican el proceso educativo, sino que también son, en sí mismos, una parte fundamental del proceso educativo representan una forma de educación en continua



evolución, como lo señala Dewey.

- h. Rodríguez & Barraza (2015), citando a Rizzi (2000), argumenta un enfoque colaborativo se fundamenta en la cooperación con toma de decisiones compartida. en todas las etapas posibles. Requiere un esfuerzo constante para escuchar a los docentes en lo que respecta a los estudiantes, la implicación de los padres y de individuos ajenos al entorno escolar. Para que este enfoque sea creíble y tenga un impacto en la sociedad, debe basarse en un nivel más alto de competencia pedagógica y técnica en la escuela, en consonancia con una sociedad que ha logrado un nivel alto de tecnología y estructuración, como lo indica Rizzi.
- i. La Escuela Nueva argumenta que la educación moderna aspira a fomentar la expresión individual en el marco de una comunidad de enseñanza, en un entorno de libertad, empleando la acción como principal método educativo, tal como lo demuestra esta perspectiva pedagógica.
- j. La colaboración desempeña una función fundamental en la filosofía y la aplicación educativa de Paulo Freire. Freire hace uso del diálogo como una herramienta para promover la colaboración eficaz entre los individuos, permitiendo así un encuentro en el que los sujetos buscan conjuntamente el significado de las ideas y conceptos, tal como se refleja en su enfoque educativo.

2.2.1.1. Relaciones trabajo cooperativo, colaborativo y colegiado

El trabajo cooperativo se define como la ayuda mutua, la coincidencia de intereses y la colaboración que implica la supresión voluntaria de los intereses



individuales en favor de objetivos compartidos por un grupo de trabajo, tal como se señala en la definición de Martínez y Salvador (2005). Este enfoque implica que los integrantes de un equipo trabajen juntos de manera colaborativa, apoyándose mutuamente y buscando alcanzar metas comunes).

El trabajo colaborativo se describe como la acción de trabajar en conjunto con uno o varios individuos con el objetivo común de lograr un mismo objetivo, según la definición de Antúnez (1999).

El trabajo colegiado se refiere a la colaboración de todos los profesores de una institución escolar, quienes participan conjuntamente en el análisis de cuestiones académicas y en la generación de propuestas. Este enfoque implica interacciones horizontales, ya que se valoran las experiencias y conocimientos de cada participante como contribuciones valiosas, según la definición de A. López & Reyes (2017).

En este repaso histórico de la labor de diversos estudiosos en la esfera educativa, se resalta la importancia que otorgan a la colaboración entre pares, lo que significa trabajar juntos hacia un objetivo común. Se ha utilizado en el ámbito de la investigación, comúnmente se utilizan los términos colaboración, cooperación y colegialidad de manera intercambiable para caracterizar la colaboración entre docentes y administradores, con la meta común de mejorar el desempeño académico. No obstante, se reconoce que algunos expertos bajo esta figura de trabajo en equipo pueden diferenciar dichos términos.

Es evidente que, personas interesadas en mejorar ciertas situaciones dentro de las instituciones educativas confían en la colaboración como un medio



para fomentar la cooperación entre sus colegas.

2.2.1.2. Aislamiento docente

A lo largo de los siglos, nuestra sociedad ha enfatizado la importancia de la individualidad en todos los seres humanos, a veces llevando a percibir cada situación como una competencia constante. Este enfoque también se refleja en la labor de los docentes, como señala González (s.f.): algunos docentes se aíslan en sus aulas por temor a ser juzgados por otros; el celo profesional lleva a algunos a no compartir sus experiencias con sus colegas; aunque los docentes utilizan la evaluación con diferentes propósitos, a menudo le temen; y finalmente, algunos docentes buscan protagonismo constante, sin considerar las ideas valiosas de sus colegas, lo que resulta en una subutilización de talentos y habilidades.

Estas actitudes a menudo impiden que los educadores trabajen de manera colaborativa y adopten decisiones conjuntas en relación a la formación de sus estudiantes. Por esta razón, (López, 2005) sostiene que el aislamiento profesional es una característica fundamental de la tarea docente.

Según Fullan (1999), mencionado por Demaría (2004), laborar de manera aislada tiene dos consecuencias: lo que los docentes hacen o dejan de hacer pasa desapercibido, y tanto las cosas buenas como las malas no pueden corregirse ni aprovecharse sobre la noción de otros colegas.

Recomendaciones de González, Fullan & López; subrayan la reticencia de los docentes a colaborar con sus colegas en asuntos relacionados al proceso enseñanza-aprendizaje. Como resultado, las aulas se convierten en un refugio donde los profesores se sienten confiados y tienen un control completo, donde



pueden tomar decisiones según su criterio. Sin embargo, este aislamiento se asemeja a una "armadura" que los docentes utilizan para protegerse. No obstante, esta actitud se relaciona con lo que se conoce como un "entorno de aprendizaje limitado", ya que los profesores no promueven un ambiente propicio para la colaboración con sus compañeros y para valerse académicamente de ellos (Vivet, 2009).

La cita de Hargreaves (1996) que menciona a De la Barrera (2007) resalta la importancia de contrarrestar la cultura del individualismo docente en el contexto del cambio educativo. Hargreaves sugiere que la colaboración y la cooperación representan estrategias vitales para estimular el progreso profesional de los docentes. Estas estrategias permiten a los docentes superar la autoevaluación individual y la confianza en expertos externos, fomentando la capacidad de aprender unos de otros y compartir su experiencia para avanzar juntos en el proceso enseñanza-aprendizaje.

La recomendación de Hargreaves nos muestra el camino para abandonar el aislamiento común entre los docentes y abrazar la cooperación entre compañeros de trabajo. La premisa es que los educadores no aborden los retos pedagógicos de manera solitaria, sino que trabajen juntos, compartan experiencias y aprendan unos de otros para enriquecer sus prácticas en el aula. Esto contribuirá a una mejora sustancial de la calidad educativa asociado a la formación estudiantil.

2.2.1.3. Relaciones interpersonales entre docentes

Es cierto que las relaciones amigables entre los educadores dentro de una institución educativa son fundamentales para fomentar el trabajo cooperativo y



abordar de manera efectiva los conflictos que puedan surgir, lo que a su vez ayuda a alcanzar los objetivos tanto individuales como institucionales. Estas relaciones constructivas promueven un ambiente de colaboración y apoyo mutuo, lo que resulta en una mejor calidad educativa y en un entorno escolar más armonioso y productivo.

La armonía en las relaciones interpersonales entre los docentes se manifiesta a través de una comunicación efectiva, el apoyo mutuo, la confianza, la apertura en la interacción cotidiana, así como en gestos de simpatía, comprensión y el interés personal que demuestran en diversas situaciones, como los momentos informales, cumpleaños, celebraciones, elogios y reconocimientos. Estas características contribuyen a mejorar la colaboración y la cooperación entre los educadores, estableciendo un entorno adecuado para el proceso de aprendizaje y el crecimiento profesional.

Desafortunadamente, los vínculos interpersonales desafortunados son más frecuentes que los afortunados en las escuelas. Según, Dunham, Calvete & Villa (1977) citado en García (2003). Estos autores descubrieron que los profesores veían las relaciones profesionales con sus compañeros como una fuente de estrés. Del mismo modo, otros estudios, como el de Trianes (2001), han sugerido que los conflictos con otros profesores pueden generar estrés y privar a los docentes de una valiosa fuente de apoyo social, lo que puede afectar negativamente su bienestar y su capacidad para colaborar eficazmente.

A pesar de los posibles conflictos, los docentes, como profesionales maduros y capaces de analizar situaciones conflictivas, tienen la oportunidad de



desarrollar relaciones interpersonales que se fundamentan en la amistad, el respeto y el apoyo mutuo. Esto conlleva a una mayor disposición para aceptar perspectivas diferentes a las propias y a la voluntad de comprenderlas, así como a explorar soluciones que resulten beneficiosas para todas las partes involucradas.

El pensamiento de Benito (s.f.) apoya la noción de Forman al subrayar que los vínculos interpersonales positivos en una institución escolar generan un entorno laboral propicio. Esto, a su vez, facilita la colaboración en equipo, fomenta la participación frecuente de los profesores, promueve la creación de consensos, impulsa iniciativas conjuntas, fomenta el intercambio de saberes y vivencias, e incluso influye en la manera en que se abordan los conflictos. En resumen, las relaciones interpersonales positivas se presentan como un factor crucial para mejorar la dinámica y la eficacia de una institución educativa.

2.2.1.4. Colaboración entre docentes

Cuando se crea un ambiente de relaciones personales favorables entre docentes de una institución; se abre la puerta a la posibilidad de iniciar un proceso colaborativo entre colegas que puedan establecer metas compartidas y trabajar de manera conjunta para alcanzar dichos objetivos. Elementos clave como la confianza, apoyo mutuo y el respeto; son esenciales para promover la colaboración y el trabajo en equipo en el contexto educativo. Esta colaboración, a su vez, puede conducir a mejoras significativas en la disposición de enseñanza-aprendizaje.

La colaboración se considera una vía para acrecentar la enseñanza y una oportunidad para el desarrollo especializado de los docentes, tal como lo indican diversos expertos en este enfoque de trabajo educativo:



La colaboración, según Little (1990), citando a Padrón (1997), se trata de un enfoque de trabajo en el cual los profesores se reúnen para deliberar sobre cuestiones que surgen en la institución educativa. Además, comparten la responsabilidad de enseñar mediante el diálogo, la planificación conjunta y la interacción con sus colegas, todo ello con el fin de proporcionarse apoyo mutuo y promover el aprendizaje entre ellos.

La colaboración, tal como se describe en la investigación de López (2005) sobre "*colaboración y desarrollo del profesorado*", citando a Hargreaves (1996), tiene un efecto estimulante en los docentes. Esto se debe a que fomenta una mayor diversidad de estrategias de enseñanza, alienta la asunción de riesgos y proporciona una sensación de mayor eficacia. La colaboración también genera recompensas positivas y comentarios sobre los resultados de las acciones, lo que, a su vez, consolida la confianza de los docentes en sí mismos. Todos estos efectos influyen positivamente en el aprendizaje de los estudiantes y lo favorecen.

La colaboración, de acuerdo con Medina (1994), citado en Fernández y Malvar (1999), es definida como, "una perspectiva colaborativa crítica que fomenta la evaluación de la práctica docente y el desarrollo profesional, además de servir como un modelo para construir procesos teórico-prácticos de enseñanza-aprendizaje de manera conjunta". Tanto Little, Hargreaves como Medina concuerdan en que la colaboración es una herramienta utilizada por docentes dirigida a fortalecer su desempeño en el aula, mediante la interacción y la crítica cooperativa con sus colegas. Este enfoque conduce al mejoramiento instructiva de los estudiantes y también promueve el desarrollo y la actualización profesional de los profesores, lo



que a su vez los motiva a continuar colaborando y compartiendo sus experiencias.

2.2.1.5. El director como impulsor de las actividades escolares

A causa de los cambios contextuales continuos, las IE atraviesan la necesidad de adaptarse a esta dinámica para mantenerse actualizadas en relación con su entorno. Por lo tanto, los directivos escolares se enfrentan al desafío de modificar su estilo de liderazgo y brindar a los docentes la oportunidad formar y modelar su forma de pensar e interactuar. Siguiendo a Aristóteles (2005), como se menciona en Parés (2008), se considera recomendable que la función directoral esté vinculada o asociada con los demás integrantes de la organización, en otras palabras, que su enfoque de trabajo se base en la colaboración y el trabajo en equipo. Además, Aristóteles enfatiza que " dos individuos tienen una mayor capacidad para pensar y trabajar en conjunto".

Aristóteles menciona que el modelo de trabajo colegiado promueve que la institución escolar defina propósitos y metas compartidas dirigidas a la mejora. En este contexto, resulta fundamental contar con un líder que coordine las actividades, ejerza un papel mediador y facilite la participación para una toma de decisiones respaldada en conjunto, tal como lo destaca Molina (2001).

Es esencial que el director de la escuela desempeñe un papel activo en la promoción del trabajo colegiado y en la gestión de disputas dentro de la organización. Esto implica proporcionar espacios para reuniones de profesores en las cuales puedan discutirse los problemas y obstáculos que afectan el trabajo docente. El director debe fomentar la implicación y la dedicación de todos los docentes, él incluido, con el fin de alcanzar consensos y elegir decisiones conjuntas



que contribuyan a abordar las situaciones problemáticas. Si el director carece de una visión clara sobre cómo enfrentar estos desafíos o no ejerce un liderazgo efectivo, el trabajo colegiado podría no ser productivo y los participantes podrían perder la motivación para involucrarse en el proceso.

Es evidente que el director de una escuela desempeña un papel multifacético, ya que debe manejar tanto aspectos administrativos como pedagógicos con el fin de asegurar el adecuado desempeño de la institución educativa. Las funciones pedagógicas destacan la importancia de liderar el proceso educativo, guiar el trabajo escolar, promover la participación, construir consensos, formar al personal y gestionar recursos para mejorar el aprendizaje del alumnado. Estas funciones subrayan la exigencia de trabajar de manera colaborativa y cooperativa con los maestros y demás miembros de la institución para lograr resultados positivos en la enseñanza y el aprendizaje.

2.2.1.6. Contrayendo el trabajo colegiado en la institución educativa

La implementación del trabajo colegiado en una institución escolar lleva tiempo y esfuerzo, ya que requiere un cambio cultural y desarrollo de habilidades. Sin embargo, puede tener un impacto significativo en la calidad de enseñanza-aprendizaje cuando se realiza de manera efectiva.

El director escolar desempeña un papel fundamental cuando se trata de poner en práctica el trabajo en equipo, el líder debe ser participativo, incentivando la colaboración, la cohesión del grupo y la reflexión entre los docentes. Esto requiere un cambio en el enfoque de organizar la escuela, donde el director ya no es el único que establece objetivos y acciones, sino que trabaja junto a los



profesores en la creación de estrategias destinadas a mejorar los procesos educativos. Este enfoque colaborativo puede llevar avances notorios en la calidad de enseñanza.

La presencia de un director que promueva un clima de trabajo colaborativo y participativo en la escuela es fundamental. Esto incluye establecer reglas claras, fomentar la convivencia positiva entre los docentes y promover la generación de ideas frescas y soluciones innovadoras para afrontar los desafíos compartidos. El trabajo en equipo facilita la interacción de vivencias, la observación de clases, el análisis colaborativo y el bosquejo de consensos que coadyuvan a potenciar la calidad de la enseñanza y, en última instancia, elevar el estándar educativo en la institución.

La función del director es fundamental para concienciar a los profesores sobre la relevancia de trabajar en equipo y colaborar. Al hacerlo, se puede abordar de manera efectiva las dificultades que impactan a todos los integrantes de la institución educativa. La cooperación no solo resuelve situaciones de manera más eficiente, sino que también contribuye a alcanzar una mayor calidad educativa en la institución escolar.

El director desempeña un papel fundamental en la promoción del trabajo colegiado. Si la iniciativa de trabajar de manera colaborativa proviene de los propios integrantes de la institución escolar, esto puede generar motivación y compromiso. Por otro lado, imponer la colaboración desde fuera puede ser contraproducente. Por lo tanto, es responsabilidad del director comunicar a los docentes los beneficios de trabajar juntos, como crear un espacio para discutir dudas sobre la enseñanza



y abordar preocupaciones institucionales en lugar de responsabilidades individuales. Esto contribuirá a mejorar en su labor cotidiana y resolver desafíos tanto en el salón de clases como en la institución educativa en general).

2.2.1.7. Dimensiones relacionadas con trabajo colegiado

a. Colegiado

Laborar de forma colegiada implica agrupar a los educadores que participan en la formación de los estudiantes con el fin de crear oportunidades para idear sobre la práctica pedagógica, abordar problemas y mejorar la labor de cada participante.

b. Complementariedad

Un equipo es efectivo cuando cada uno de sus integrantes posee un dominio específico dentro del proyecto, es decir, son especialistas en áreas concretas. Según Rodríguez Orellana, "todos y cada uno de estos conocimientos son necesarios para avanzar en el trabajo". En este contexto, es beneficioso que los integrantes del equipo tengan habilidades y capacidades diversas y heterogéneas. Esta diversidad es la mejor manera elegir salidas innovadoras y creativas.

c. Coordinación

En cualquier equipo de trabajo, resulta esencial contar con un líder que dirija la estructuración y supervise la realización del proyecto. Las responsabilidades de este líder abarcan la elaboración de un cronograma de cumplimiento, el monitoreo de los progresos y las exigencias particulares de los integrantes del equipo. Además, debe incentivar la creación de acuerdos entre



los miembros de la institución y tomar decisiones en forma colaborativa, teniendo en cuenta las diversas opiniones. El líder nunca debe apartarse del propósito fundamental principal, que es avanzar con éxito en el proyecto.

d. Comunicación

La comunicación abierta y bidireccional es esencial para el buen funcionamiento de un equipo. Se debe crear un ambiente propicio donde se anime a cada miembro a compartir sus puntos de vista de manera abierta. Si un miembro del equipo se queda al margen o si hay problemas en la transmisión de información, el proyecto puede verse comprometido. Para que un equipo opere de manera eficiente como una máquina bien sincronizada, es crucial que todos los engranajes estén en perfecto estado y funcionando correctamente.

e. Confianza

La confianza mutua es esencial en un equipo de trabajo. Cada miembro debe confiar en las habilidades y capacidades de los demás y estar dispuesto a anteponer el éxito del equipo a su propio reconocimiento personal. Colaborar en pos del éxito colectivo es fundamental, y el ejemplo de una operación de trasplante ilustra cómo cada especialista busca el éxito del equipo en lugar de su propio lucimiento personal. En última instancia, el éxito del equipo es lo que importa, y el enfoque debe estar en lograr ese éxito conjunto.

f. Compromiso

Exactamente, cuando cada miembro del equipo se compromete a dar lo mejor de sí mismo y trabaja en colaboración con los demás, se potencian los recursos y se obtienen resultados superiores a los que se lograrían de manera



individual. El trabajo en equipo fomenta la igualdad de oportunidades y valores como la colaboración y la cooperación, lo que contribuye a alcanzar objetivos de manera más efectiva y eficiente.

2.2.2. Liderazgo pedagógico

2.2.2.1. Definición de liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico se refiere a la influencia ejercida por los directivos y otros integrantes del entorno educativo para lograr los objetivos y la visión de una institución escolar, centrando los esfuerzos en la mejora de la instrucción y aprendizaje.

2.2.2.2. Dimensiones para la práctica eficaz de liderazgo

En las últimas décadas, los estudios acerca del liderazgo han presentado varios modelos que han ido cambiando con el tiempo, de manera similar a las tendencias de moda que son reemplazadas rápidamente. Desafortunadamente, en el ámbito empresarial, que a menudo influye en el ámbito educativo, el liderazgo ha evolucionado en un mundo que genera conceptos promovidos por destacados expertos. Como resultado, han surgido diferentes términos en la literatura, se pueden identificar diversos enfoques de liderazgo, como los tipos de liderazgo que incluyen diversas características como "visionario, carismático, situacional, ético, democrático, pedagógico, transaccional, transformacional, etc.". Entre todas estas perspectivas, el liderazgo pedagógico o instructivo ha sido fundamental, ya que se enfoca en los aspectos organizativos y profesionales que mejoran las metodologías de instrucción y, en última instancia, el rendimiento integral de los alumnos. El liderazgo pedagógico se enfoca en las técnicas que inciden directa o indirectamente



en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se originó en la investigación sobre "escuelas efectivas" y se relaciona con actividades como la supervisión que están relacionadas con PEA. Este tipo de liderazgo implica no solo gestionar las condiciones actuales y metas establecidas, sino también rediseñar las condiciones en función de objetivos educativos. En este sentido, el liderazgo pedagógico no es transaccional, sino transformador, ya que busca alterar las condiciones en el centro y el entorno educativo para aumentar la calidad educativa y las estrategias pedagógicas. (Bolívar, 2010a).

En lo que respecta a la investigación contemporánea, los análisis sobre la eficacia y la mejora escolar han destacado la importancia del liderazgo pedagógico en la promoción de prácticas educativas aceptables en las instituciones escolares y en la mejora positiva del aprendizaje. Posterior a la enseñanza en el aula, el liderazgo escolar se identifica como el segundo factor más influyente en el rendimiento de los pupilos, debido a que los líderes competentes comparten rasgos y métodos semejantes (Wahlstrom et al., 2010). Las revisiones de investigaciones realizadas en las últimas décadas, como señala Robinson (2007), indican que los equipos directivos pueden tener un impacto crítico en la calidad de las IE y en la formación de los estudiantes. Este efecto en la mejoría del aprendizaje estudiantil rinde de manera indirecta, mediante la influencia que ejercen en las estructuras organizativas de la institución educativa y en la calidad instructora. (Robinson, 2007)

En tanto, la calidad del cuerpo docente puede ser elevada mediante la intervención de los líderes en esta área. Esta aptitud se amplifica en entornos de



políticas educativas en los que las escuelas tienen una mayor autonomía y, por lo tanto, una mayor carga de responsabilidad en lo que respecta a los resultados académicos (Bolívar, 2010b).

En el ámbito Educativo se manifiesta cuando, se inicia desde de la cultura existente, pero sin limitarse a ella, se impulsa una dimensión transformadora. Los directores institucionales que han conseguido establecer instituciones altamente eficaces, como se evidencia en (Blase & Blase, 2002) en su sondeo que abarca 20 casos, aplican paradigmas de desarrollo estructural para transformar y modificar la cultura de sus instituciones, con un fin común de elevar los resultados y el desempeño académico.

La reestructuración organizativa del liderazgo en la escuela demanda; el director deba establecer y preservar un ambiente favorable para potenciar los esfuerzos de progreso, al mismo tiempo que introduce fortaleciendo nuevos valores, creencias, mentalidades y comportamientos en la cultura institución educativa. Según, Gurr & Drysdale (2010), los directivos pueden desempeñar múltiples roles, La habilidad y la aptitud de la escuela son elementos cruciales que impactan de manera central en los procedimientos de enseñanza-aprendizaje que se desarrollan y, por lo tanto, en los logros de los alumnos.

Las dimensiones transformadoras del liderazgo, que implican reforma institucional de la organización, han convergido con el liderazgo pedagógico, centrado en la excelencia de la educación ofrecida, en un enfoque de liderazgo centrado en el aprendizaje, que abarca de manera integra a los operadores educativos signados como; estudiantes, docentes signados para el funcionamiento



efectivo de la escuela como institución.

El liderazgo asociado a la formación, según A. Bolívar (2010), no se trata simplemente de otro modelo un contexto de liderazgo en el mundo académico, sino que, representa la dimensión esencial del liderazgo escolar. Diversas investigaciones, como las de Swaffield & MacBeath (2009), han establecido una relación causal entre este enfoque de liderazgo y la mejora dirigido a la optimización del aprendizaje. La OCDE también reconoce que el liderazgo para el aprendizaje es fundamental para el éxito escolar. (Pont et al., 2008).

En lugar de limitarse a la gestión burocrática, la dirección escolar debe contribuir a mejorar las metodologías docentes y el desempeño profesional del cuerpo docente, con el propósito de final de aumentar el aprendizaje de los estudiantes. Esto es especialmente relevante en el contexto actual, donde se requiere que las organizaciones escolares sean más flexibles y se adapten a contextos sociales complejos (Antonio Bolívar, 2010). El liderazgo en la educación se ha vuelto más distribuido y democrático, alejándose del modelo burocrático. Las estrategias de liderazgo han experimentado una evolución significativa en las últimas dos décadas, y la evaluación centrada en el desempeño de los estudiantes ha tenido un impacto significativo en la dirección colegial (Elmore, 2005). El liderazgo orientado al aprendizaje se fundamenta en cinco principios en su aplicación práctica, que abarcan la atención al aprendizaje como actividad, la generación de entornos adecuados, la promoción del diálogo sobre liderazgo-aprendizaje, la distribución del liderazgo y la asunción de responsabilidad colectiva por los resultados (Swaffield & MacBeath, 2009). Estos principios deben observarse



en la práctica para comprender cómo se manifiestan. La instauración de una cultura enfocada en el aprendizaje estudiantil:

Fomentar la colaboración, la unidad entre los docentes, promover una sensación de cumplimiento en el trabajo, y diseñar integralmente visiones de lo que se busca lograr.

Robinson (2007) El éxito de la efectividad del liderazgo en el fomento del aprendizaje estudiantil, se encuentra ligada a las prácticas adoptadas, así como a la compartición del liderazgo y las decisiones tomadas en relación con los aspectos de la escuela en las que se enfoca. En diversos modelos de liderazgo y según investigaciones. Se mencionan varios tipos de enfoques de liderazgo que influyen en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Un estudio destacado, como el de Wahlstrom et al. (2010), identifica cuatro categorías de estrategias de liderazgo que influyen en el proceso formativo del estudiantado: establecer una dirección (que involucra definir la visión, las expectativas y las metas del equipo); fomentar el desarrollo del personal; reestructurar la organización; y administrar programas efectivos de formación integral. Si el enfoque principal, deriva al progreso de estudiantes, resulta crucial reconfigurar las estructuras que respalden la mejora en el aula, al facilitar y promover la labor del cuerpo docente en la formación académica del alumnado. En este sentido, los equipos directivos deben establecer condiciones que fomenten la enseñanza eficaz, lo que conlleva la reorganización de los entornos laborales y las relaciones profesionales, asumiendo así el papel de líderes pedagógicos en la escuela.

En una revisión exhaustiva de investigaciones, Viviane R., Margie H, y



Claire L. (2009) han identificado cinco dimensiones de prácticas de liderazgo efectivas para mejorar los resultados, que presentamos a continuación:

2.2.2.3. Prácticas de liderazgo y significado de las dimensiones

a. Instauration de metas y expectativas

Implica la definición de objetivos significativos y cuantificables relacionados con el aprendizaje, comunicarlos de forma transparente a todas las partes involucradas, e implicar a todos los actores educativos en el proceso para lograr una comprensión clara y un consenso sobre dichos objetivos.

b. Adquisición y distribución estratégica de recursos

Establecer como principal objetivo los recursos disponibles: personal, materiales y tiempo. Es fundamental tener una comprensión precisa de los recursos que no se están adquiriendo, una dirección coherente y un enfoque unificado para la mejora escolar, así como habilidades esenciales para obtener los recursos necesarios.

c. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza

La participación activa en el sostén y evaluación de la enseñanza, que implica realizar visitas periódicas a los salones y desprender comentarios tanto formativos como provechosos a los maestros, se centra en la calidad de enseñanza, esencialmente respecto del proceso de aprendizaje. La cohesión y la concordancia entre las lecciones, los cursos y las diferentes instituciones educativas son esenciales para la mejora en el ámbito educativo. ¿De qué manera un liderazgo pedagógico y compartido asiste a la mejora de los



resultados académicos?

d. Promoción, participación en el aprendizaje y desarrollo del profesorado.

Un liderazgo que, no solo impulsa, sino también se involucra activamente con los maestros en su formación profesional, ya sea de manera formal o informal, posee una influencia más significativa. A medida que los líderes adquieren mayor experiencia en liderazgo, su capacidad para impactar positivamente en la enseñanza y el aprendizaje se fortalece aún más.

e. Asegurar un entorno ordenado y de apoyo

Garantizar la preservación del tiempo destinado a la enseñanza y el aprendizaje, disminuyendo las interferencias y distracciones externas, y manteniendo un entorno organizado tanto dentro como fuera del aula. Establecer relaciones basadas en la confianza y normas que respalden el compromiso.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Trabajo colegiado

Estrategia que permite una función colaborativa y cooperativa entre docentes y directivos de instituciones educativas.

2.3.2. Liderazgo pedagógico

Referido a la influencia que ejercen tanto directivos y docentes en búsqueda de metas y objetivos comunes.

2.3.3. Comunicación

Aspecto importante y necesario del trabajo colegiado, se debe propiciar



una comunicación abierta, respetuosa y horizontal.

2.3.4. Coordinación

Aspecto importante y necesario del trabajo colegiado, los directivos deben coordinar las acciones, temas y tiempos de las reuniones del trabajo colegiado con los docentes.

2.3.5. Complementariedad

Aspecto importante y necesario del trabajo colegiado, se busca que todos aporten desde sus conocimientos y talentos para lograr objetivos.

2.3.6. Compromiso

Aspecto importante y necesario del trabajo colegiado, donde no solo se busca compartir conocimientos y experiencias sino también el compromiso para realizar acciones de cambio y mejora.

2.3.7. Confianza

Aspecto importante y necesario del trabajo colegiado, los directivos deben inspirar confianza para que los docentes quieran participar del trabajo colegiado.



CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Hernández Sampieri et al., (2014), En el diseño se pueden distinguir dos enfoques: experimental y no experimental. El diseño no experimental se subdivide según el momento en el que se recopilan los datos. En particular, el diseño transversal involucra la recopilación de datos en un solo momento o durante un período determinado, y su objetivo primordial es proporcionar descripciones de variables y sus relaciones en ese momento específico, el cual tomo el diseño no experimental.

3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

El método utilizado es el hipotético deductivo. Definido y utilizado para establecer relaciones causales y probar hipótesis. Este método se funda en la deducción lógica y se estructura en tres etapas principales: observación, formulación de hipótesis y deducción. (Gallardo, 2017).

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio tiene un tipo básico descriptivo, menciona que esta clase de



investigación no persigue objetivos prácticos inmediatos, sino que se enfoca únicamente en ampliar y profundizar en el conjunto de conocimiento científicos ((Hernández Sampieri et al., 2014).

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Es una investigación del nivel básico. La investigación básica, a veces llamada investigación fundamental o investigación pura, constituye un tipo de investigación científica que se ejecuta con el fin de ampliar el conocimiento humano y comprender los fundamentos de fenómenos naturales o sociales (Ñaupas, 2011).

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

Es el conjunto total de estudio, mientras la muestra es el sub conjunto de objetos, animales, circunstancias, características, personas, profesiones, etc. (Hernández Sampieri et al., 2014). El estudio consta de 109 y 21 docentes en calidad de directivos y jerárquicos de las instituciones del Nivel de Educación Secundaria con JEC situados en la provincia de San Román, 2019.

N°	Institución	N°	N° Dir y Jerar	Total
01	Horacio Zevallos Gámez	20	03	23
02	San francisco de Borja	35	07	42
03	Santa Rosa de Lima	11	03	14
04	Dos de mayo – Caracoto	11	03	14
05	Cabanillas - Cabanillas	32	05	37
Total		109	21	130

Nota. Registro académico 2022



3.5.2. Muestra

Es probabilístico tómbola, con un nivel de confianza del 95% (1.96) y margen de error 5% (0.05) que consta de 97 docentes y directivos, el cual se tomó la formula según Aguilar (2005).

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = tamaño de muestra

Z = nivel de confianza 95% = 1.96

P = variabilidad positiva (0.50)

Q = variabilidad negativa (0.50)

N = tamaño de población (130)

e = precisión o error 5% (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 130}{(130 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 97.32 = 97$$

$$n = 97$$

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.6.1. Técnicas de investigación

- a. **Cuestionario de trabajo colegiado** Realizado y Validado por Ortega, R. (2020), consta de 28 preguntas con dimensiones del proceso, implica las siguientes etapas: diagnóstico, planificación, implementación, evaluación y mejora continua. Para la evaluación, se utiliza una escala de Likert que



incluye opciones: “nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre”.

- b. Encuesta de liderazgo pedagógico** Realizado y Validado por Jaramillo, Y. (2018), confluye 15 preguntas, con escala Likert: “nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre”.

3.6.2. Instrumentos de investigación

- La ficha de encuesta y el cuestionario.

3.7. Validación de la contrastación de hipótesis

Se ha optado por utilizar para la correlación la medida de Pearson; debido al indicador estadístico utilizado para evaluar la relación lineal entre variables continuas. Esta medida ofrece datos sobre la intensidad y dirección de la relación entre las variables. La fórmula para calcular la correlación de Pearson implica el cálculo de la covarianza entre ambas variables y la multiplicación de sus desviaciones estándar, lo que da como resultado una medida cuantitativa de qué tan bien los puntos de datos se ajustan a una línea recta en un gráfico de dispersión. Sin embargo, es fundamental destacar que la correlación de Pearson solo capta relaciones lineales entre las variables y no refleja relaciones no lineales. (Ñaupas, 2011).

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos utilizados tienen validez, puesto que se menciona a los autores e la validación, esto para demostrar la correlación de las variables de estudio tiene la validez suficiente, toda vez que ha sido validado por expertos, que verificaron los ítems respectivos reúne las condiciones para ser demostrado la correlación de las dos variables.



Se deduce la confiabilidad, porque ha sido sometido previamente los instrumentos a una muestra de prueba piloto, donde aplicando el estadístico del alfa de Crobach se ha demostrado que los instrumentos utilizados son confiables.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Resultados sobre la relación entre las variables de estudio.

Tabla 1

Tabla cruzada entre el trabajo colegiado y liderazgo pedagógico

		LP				
			A Vece s	Casi Siempre	Siemp re	Total
T C	A Veces	Recuento	8	2	0	10
		% dentro de TC	80,0%	20,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de LP	57,1%	3,9%	0,0%	10,3%
	Casi Siempre	Recuento	5	34	3	42
		% dentro de TC	11,9%	81,0%	7,1%	100,0%
		% dentro de LP	35,7%	66,7%	9,4%	43,3%
	Siempre	Recuento	1	15	29	45
		% dentro de TC	2,2%	33,3%	64,4%	100,0%
		% dentro de LP	7,1%	29,4%	90,6%	46,4%
T o		Recuento	14	51	32	97



t
a
l

% dentro de TC	14,4%	52,6%	33,0%	100,0%
% dentro de LP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: muestra la relación que existe en porcentajes y frecuencias entre trabajo colegiado y liderazgo pedagógico.

En la tabla 1 muestra la relación en una tabla cruzada en las variables de estudio, indicando que en su mayoría con un 90.6% responden siempre a realizar alguna actividad y estar actualizando en las actividades institucionales con relación entre trabajo colegiado y liderazgo pedagógico.

Resultados sobre la correlación de Pearson entre trabajo colegiado y el liderazgo pedagógico

1. Planteamiento de la hipótesis

H₀: No existe correlación trabajo colegiado y liderazgo pedagógico.

H₁: Existe correlación trabajo colegiado y liderazgo pedagógico.

2. Nivel de significancia: P = 0.05
3. Prueba estadística Correlación de r de Pearson
4. Regla de decisión

Si $p < 0.05$, se acepta la H₁, en vista de cumplir con las exigencias estadísticas, y seguidamente rechazamos H₀. Contrario sensus, sí $p \geq 0.05$, en esta situación rechazamos la H₁, por respeto al resultado estadístico, e inmediatamente aceptamos la H₀.



5. Resultados y conclusiones

Tabla 2

Correlación de Pearson entre trabajo colegiado y liderazgo pedagógico.

	TC	LP	
TC	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
LP	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

** . Correlación significativa 0,01 (bilateral).

Al conocer las tabulaciones encomendadas, según los resultados conseguidos, se tiene $p = < 0.05$, en consecuencia, cotejando la regla señalada en el párrafo anterior; se acepta la H_1 ; Es decir, señalando la existencia de una correlación significativa alta entre estas dos variables tabuladas y situadas en el estudio.

Resultados sobre la relación entre diagnóstico y el liderazgo pedagógico.

Tabla 3

Tabla cruzada entre diagnóstico y liderazgo pedagógico

			LP			
			A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
Diagnóstico	Casi Nunca	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de D	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de LP	7,1%	0,0%	0,0%	1,0%
	A Veces	Recuento	10	8	0	18
		% dentro de D	55,6%	44,4%	0,0%	100,0%
		% dentro de LP	71,4%	15,7%	0,0%	18,6%
Casi Siempre	Recuento	2	27	2	31	
	% dentro de D	6,5%	87,1%	6,5%	100,0%	



	% dentro de LP	14,3%	52,9%	6,3%	32,0%
Siempre	Recuento	1	16	30	47
	% dentro de D	2,1%	34,0%	63,8%	100,0%
	% dentro de LP	7,1%	31,4%	93,8%	48,5%
Total	Recuento	14	51	32	97
	% dentro de D	14,4%	52,6%	33,0%	100,0%
	% dentro de LP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: muestra la relación que existe en porcentajes y frecuencias entre diagnóstico y liderazgo pedagógico.

La tabla 3 muestra los resultados en tabla cruzada donde el 93.8% respondieron que siempre están en las actividades y demostraron responder en su mayoría que, en el contexto del trabajo en equipo, se valora el reconocimiento de las vallas que enfrenta la institución escolar. ¿Se concede relevancia a la identificación de los problemas que afectan a la escuela al planificar el trabajo en equipo? ¿La detección de dificultades académicas se aborda en las sesiones de colaboración? ¿Se establecen planes de acción para afrontar los problemas académicos que surgen? Respondieron “siempre” relacionado al liderazgo pedagógico.

Resultados sobre la correlación Pearson entre diagnóstico y el liderazgo pedagógico

1. Planteamiento de la hipótesis
 H_0 : No existe correlación entre diagnóstico y liderazgo pedagógico.
 H_1 : Existe correlación entre diagnóstico y liderazgo pedagógico.
2. Significancia: $P = 0.05$
3. Prueba estadística: Correlación r de Pearson



4. Regla de decisión

Si $p < 0.05$, se acepta la H_1 , en vista de cumplir con las exigencias estadísticas, y seguidamente rechazamos H_0 . Contrario sensus, sí $p \geq 0.05$, en esta situación rechazamos la H_1 , por respeto al resultado estadístico, e inmediatamente aceptamos la H_0 .

5. Resultados y conclusiones.

Tabla 4

Correlación de Pearson entre el diagnóstico y liderazgo pedagógico

		LP	Diagnostico
LP	Correlación de Pearson		1 ,703**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
Diagnóstico	Correlación de Pearson	,703**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

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

Al conocer las tabulaciones encomendadas, según los resultados conseguidos, se tiene $p = < 0.05$, en consecuencia, cotejando la regla señalada en el párrafo anterior; se acepta la H_1 ; Es decir, señalando la existencia de una correlación significativa alta entre estas el diagnóstico y liderazgo pedagógico tabuladas y citadas en el estudio.



Resultados sobre la relación entre planeación y el liderazgo pedagógico.

Tabla 5

Tabla cruzada entre la planeación y liderazgo pedagógico

		LP				
		A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total	
Planeación	Casi Nunca	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de P	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de LP	7,1%	0,0%	0,0%	1,0%
	A Veces	Recuento	9	6	0	15
		% dentro de P	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de LP	64,3%	11,8%	0,0%	15,5%
	Casi Siempre	Recuento	3	29	7	39
		% dentro de P	7,7%	74,4%	17,9%	100,0%
		% dentro de LP	21,4%	56,9%	21,9%	40,2%
	Siempre	Recuento	1	16	25	42
		% dentro de P	2,4%	38,1%	59,5%	100,0%
		% dentro de LP	7,1%	31,4%	78,1%	43,3%
Total		Recuento	14	51	32	97
		% dentro de P	14,4%	52,6%	33,0%	100,0%
		% dentro de LP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: muestra la relación que existe en porcentajes y frecuencias entre planeación y liderazgo pedagógico.

En la tabla 5 muestra una tabla cruzada a la cual respondieron “siempre” alas interrogantes de ¿Los educadores proponen estrategias durante las reuniones de trabajo colaborativo? ¿Cree que estas estrategias son apropiadas? ¿Se plantean alternativas de acción por parte de los docentes en estas reuniones? ¿Piensa que estas alternativas se ejecutan adecuadamente? En el trabajo en equipo, ¿se lleva a cabo una planificación académica? Y, ¿considera que la planificación académica realizada en el trabajo en equipo es apropiada? Con relación al liderazgo



pedagógico.

Resultados sobre la correlación de Pearson entre planeación y el liderazgo pedagógico

1. Planteamiento de la hipótesis

H₀: No existe correlación entre planeación y liderazgo pedagógico.

H₁: Existe correlación entre planeación y liderazgo pedagógico.

2. Significancia P = 0.05
3. Prueba estadística Correlación r de Pearson
4. Regla de decisión

Si $p < 0.05$, se acepta la H₁, en vista de cumplir con las exigencias estadísticas, y seguidamente rechazamos H₀. Contrario sensus, si $p \geq 0.05$, en esta situación rechazamos la H₁, por respeto al resultado estadístico, e inmediatamente aceptamos la H₀.

5. Resultados y conclusiones.

Tabla 6
Correlación Pearson entre la planeación y liderazgo pedagógico

		LPA	Planeación
LP	Correlación de Pearson	1	,629**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
Planeación	Correlación de Pearson	,629**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

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

Al conocer las tabulaciones encomendadas, según los resultados conseguidos, se tiene $p = < 0.05$, en consecuencia, cotejando la regla señalada en



el parrado anterior; se acepta la H_1 ; Es decir, señalando la existencia de una correlación significativa alta entre planeación y liderazgo, tabuladas en el estudio.

Resultados sobre la relación entre instrumentación y el liderazgo pedagógico

Tabla 7

Tabla cruzada entre la instrumentación y el liderazgo pedagógico

		LP				
			A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
Instrumentación	Casi Nunca	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de I	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de LP	0,0%	2,0%	0,0%	1,0%
	A Veces	Recuento	10	6	0	16
		% dentro de I	62,5%	37,5%	0,0%	100,0%
		% dentro de LP	71,4%	11,8%	0,0%	16,5%
	Casi Siempre	Recuento	3	34	10	47
		% dentro de I	6,4%	72,3%	21,3%	100,0%
		% dentro de LP	21,4%	66,7%	31,3%	48,5%
	Siempre	Recuento	1	10	22	33
		% dentro de I	3,0%	30,3%	66,7%	100,0%
		% dentro de LP	7,1%	19,6%	68,8%	34,0%
Total	Recuento	14	51	32	97	
	% dentro de I	14,4%	52,6%	33,0%	100,0%	
	% dentro de LP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota. Muestra la relación que existe en porcentajes y frecuencias entre instrumentación y liderazgo pedagógico.

¿Los profesores supervisan el progreso de las actividades planificadas?

¿Cree que la supervisión realizada es apropiada? ¿Se analiza la implementación de proyectos en las juntas de trabajo en equipo? ¿Se toman medidas si la implementación no se ha realizado? ¿Se exploran nuevas estrategias para contrarrestar dificultades en los proyectos educativos? ¿Piensa que las nuevas estrategias empleadas para enfrentar dificultades en los proyectos educativos son



adecuadas? Con relación al liderazgo pedagógico donde demuestran que la mayoría respondieron “siempre” con el 68.8%.

Resultados correlación de Pearson entre instrumentación y el liderazgo pedagógico.

1. Planteamiento de la hipótesis
 H₀: No existe correlación entre instrumentación y liderazgo pedagógico.
 H₁: Existe correlación entre instrumentación y liderazgo pedagógico.
2. Significancia P = 0.05
3. Prueba estadística: Correlación r de Pearson
4. Regla de decisión

Si $p < 0.05$, se acepta la H₁, en vista de cumplir con las exigencias estadísticas, y seguidamente rechazamos H₀. Contrario sensus, sí $p \geq 0.05$, en esta situación rechazamos la H₁, por respeto al resultado estadístico, e inmediatamente aceptamos la H₀.

Tabla 8
Correlación de Pearson entre la instrumentación y liderazgo pedagógico

		LP	Instrumentación
LP	Correlación de Pearson	1	,607**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
Instrumentación	Correlación de Pearson	,607**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

***. La correlación es significativa (bilateral).*

Al conocer las tabulaciones encomendadas, según los resultados conseguidos, se tiene $p = < 0.05$, en consecuencia, cotejando la regla señalada en



el parrado anterior; se acepta la H_1 ; Es decir, señalando la existencia de una correlación significativa alta entre instrumentación y liderazgo pedagógico tabuladas en el estudio.

Resultados sobre la relación entre evaluación y el liderazgo pedagógico.

Tabla 9

Tabla cruzada entre la evaluación y el liderazgo pedagógico

		LP				
		A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total	
Evaluación	Casi Nunca	Recuento	1	1	0	2
		% dentro de E	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de LP	7,1%	2,0%	0,0%	2,1%
	A Veces	Recuento	11	6	0	17
		% dentro de E	64,7%	35,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de LP	78,6%	11,8%	0,0%	17,5%
	Casi siempre	Recuento	1	36	10	47
		% dentro de E	2,1%	76,6%	21,3%	100,0%
		% dentro de LPA	7,1%	70,6%	31,3%	48,5%
	Siempre	Recuento	1	8	22	31
		% dentro de E	3,2%	25,8%	71,0%	100,0%
		% dentro de LP	7,1%	15,7%	68,8%	32,0%
Total	Recuento	14	51	32	97	
	% dentro de E	14,4%	52,6%	33,0%	100,0%	
	% dentro de LP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota. Muestra la relación que existe en porcentajes y frecuencias entre evaluación y liderazgo pedagógico.

En la tabla 9 muestra las repuestas a las interrogantes ¿Se evalúa la eficacia de las acciones propuestas durante las sesiones de trabajo en equipo? ¿Cree que las reuniones de trabajo en equipo sensibilizan sobre la importancia de las acciones emprendidas? ¿Analiza el efecto de las actividades propuestas dentro de la comunidad educativa? ¿En las juntas de trabajo en equipo se hace un seguimiento al cumplimiento de los compromisos relacionados con las actividades planificadas?



¿Se observa que las actividades planificadas se desarrollen de acuerdo con lo acordado previamente? ¿Se supervisan las acciones programadas para alcanzar las metas establecidas? Con relación al liderazgo pedagógico, el cual se aprecia que “siempre” tiene el mayor porcentaje.

4.2. Proceso de Prueba de hipótesis

Resultados correlación de Pearson entre evaluación y liderazgo pedagógico.

1. Planteamiento de la hipótesis

H₀: No existe correlación entre evaluación y liderazgo pedagógico.

H₁: Existe correlación entre evaluación y liderazgo pedagógico.

2. Significancia: P = 0.05
3. Prueba estadística: Correlación r de Pearson
4. Regla de decisión

Si $p < 0.05$, se acepta la H₁, en vista de cumplir con las exigencias estadísticas, y seguidamente rechazamos H₀. Contrario sensus, si $p \geq 0.05$, en esta situación rechazamos la H₁, por respeto al resultado estadístico, e inmediatamente aceptamos la H₀.

Tabla 10

Correlación de Pearson entre la evaluación y liderazgo pedagógico

		LP	Evaluación
LP	Correlación de Pearson	1	,664**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
Evaluación	Correlación de Pearson	,664**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

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



Al conocer las tabulaciones encomendadas, según los resultados conseguidos, se tiene $p = < 0.05$, en consecuencia, cotejando la regla señalada en el parrado anterior; se acepta la H_1 ; Es decir, señalando la existencia de una correlación significativa alta entre estas evaluación y liderazgo pedagógico tabuladas en el estudio.

Resultados sobre relación entre mejora continua y el liderazgo pedagógico

Tabla 11

Tabla cruzada entre la mejora continua y el liderazgo pedagógico

			LP			
			A Veces	Casi Siempre	Siemp re	Total
Mejora continua	Casi Nunca	Recuento	1	1	0	2
			50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de LP	7,1%	2,0%	0,0%	2,1%
	A Veces	Recuento	11	6	0	17
			64,7%	35,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de LP	78,6%	11,8%	0,0%	17,5%
	Casi siempre	Recuento	1	36	10	47
			2,1%	76,6%	21,3%	100,0%
		% dentro de LP	7,1%	70,6%	31,3%	48,5%
	Siempre	Recuento	1	8	22	31
			3,2%	25,8%	71,0%	100,0%
		% dentro de LP	7,1%	15,7%	68,8%	32,0%
Total	Recuento	14	51	32	97	
		14,4%	52,6%	33,0%	100,0%	
	% dentro de LP		100,0%	100,0%	100,0%	
			100,0%		%	%

Nota. Muestra la relación que existe en porcentajes y frecuencias entre mejora continua y liderazgo pedagógico.

En la tabla 11 muestra la relación en una tabla cruzada respondiendo las interrogantes de ¿Analiza el éxito en el cumplimiento de los propósitos establecidas



para proponer mejoras? ¿Está dispuesto a hacer cambios si detecta dificultades en el avance de los proyectos académicos? ¿Reconoce cómo las acciones de mejora continua afectan a los proyectos educativos? ¿Cree que este impacto de las mejoras es fundamental para el progreso de los proyectos escolares? ¿Se comparten experiencias en las juntas de trabajo en equipo? ¿Se revisan los resultados de las acciones previamente programadas en las sesiones de trabajo en equipo? con relación al liderazgo pedagógico.

Resultados sobre la correlación de Pearson entre mejora continua y el liderazgo pedagógico.

1. Planteamiento de la hipótesis

H_0 : No existe correlación entre mejora continua y liderazgo pedagógico.

H_1 : Existe correlación entre mejora continua y liderazgo pedagógico.

2. Significancia $P = 0.05$

3. Prueba estadística: Correlación r de Pearson

4. Regla de decisión

Si $p < 0.05$, se acepta la H_1 , en vista de cumplir con las exigencias estadísticas, y seguidamente rechazamos H_0 . Contrario sensus, si $p \geq 0.05$, en esta situación rechazamos la H_1 , por respeto al resultado estadístico, e inmediatamente aceptamos la H_0 .



Tabla 12

Correlación de Pearson entre la mejora continua y liderazgo pedagógico

		LP	Mejora C
LP	Correlación de Pearson	1	,628**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
Mejora continua	Correlación de Pearson	,628**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

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

Al conocer las tabulaciones encomendadas, según los resultados conseguidos, se tiene $p = < 0.05$, en consecuencia, cotejando la regla señalada en el parrado anterior; se acepta la H_1 ; Es decir, señalando la existencia de una correlación significativa alta entre estas mejora continua y liderazgo pedagógico tabuladas en el estudio.

4.3. Discusión de los resultados

El trabajo colegiado es una estrategia que actualmente conforma uno de los procesos con mayor eficiencia para fortalecer el desempeño docente. Según, (Farías, 2010), tesis titulada El impacto del liderazgo pedagógico en el rendimiento académico subraya que el liderazgo pedagógico es una práctica eficaz para mejorar el ambiente escolar y las acciones que tienen lugar en las situaciones de enseñanza-aprendizaje si lo comparamos con el estudio realizado, tiene un enlace directo que se demostró que tiene relación el Trabajo Colegiado con el liderazgo pedagógico, así mismo el estudio de (Cervantes & Castillo, 2009) señala que el TC es una estrategia en la gestión académica para tomar una decisión responsable.

En el ámbito nacional mencionamos a Camarena (2018) donde concluye La



práctica pedagógica rutinaria, caracterizada por su monotonía y la falta de ejecución estratégica en el proceso enseñanza-aprendizaje tanto por parte de estudiantes como de docentes, experimentará un cambio significativo mediante la implementación de estrategias dirigida a grupos de interaprendizaje. Esto se logrará por medio de acciones como visitas aulas por parte de los docentes y la realización de micro talleres en grupos de trabajo, ya que el estudio evaluó el proceso de los micro talleres y talleres donde demostraron que "siempre" participan, se actualizan, diagnostican, evalúan y realizan una mejora continua en las instituciones, lo cual refleja en los resultados.

En el ámbito regional (Díaz, 2019), Concluye que los estilos de liderazgo directivo tienen un efecto positivo en la calidad de la gestión educativa de las instituciones. Esto se respalda al rechazar la hipótesis nula, contrario sensus, adaptar la hipótesis alternativa. Además, se confirma que existe una relación significativa entre "TC" y "LP". Según Huaynacho (2020), se encontró una correlación de Pearson positiva de tipo moderada 0.062 entre variables "liderazgo del director" y "calidad de la gestión educativa". Asimismo, el estudio demuestra que esta relación es estadísticamente significativa, con un valor positivo de 0.00.



CONCLUSIONES

PRIMERA: En la investigación se determinó la relación de la variable trabajo colegiado y el liderazgo pedagógico, cuyo resultado según el coeficiente de Pearson es $r = 0,067$ dando una relación positiva fuerte, siendo el p-valor 0.001 menor que 0,005. Por consiguiente, en este estudio se acepta la hipótesis alterna (H_1) contrariamente se rechaza la hipótesis nula (H_0); cuya conclusión se asume que, a mayor trabajo colegiado, se obtendrá un mayor liderazgo pedagógico en las instituciones de nivel de educación secundaria con jornada escolar completa de la provincia de San Román – 2022

SEGUNDA: En la investigación se identificó la relación de la dimensión diagnóstico y la variable liderazgo pedagógico, cuyo resultado según el coeficiente de Pearson es $r = 0,075$ dando una relación positiva fuerte, siendo el p-valor 0.000 menor que 0,005. Por consiguiente, en este estudio se acepta la hipótesis alterna (H_1) contrariamente se rechaza la hipótesis nula (H_0); cuya conclusión se asume, la existencia de una relación significativa entre las variables analizadas.

TERCERA: En la investigación se estableció la relación de la dimensión planificación y la variable liderazgo pedagógico, cuyo resultado según el coeficiente de Pearson es $r = 0,070$ dando una relación positiva fuerte, siendo el p-valor 0.002 menor que 0,005. Por consiguiente, en este estudio se acepta la hipótesis alterna (H_1) contrariamente se rechaza la hipótesis nula (H_0); cuya conclusión se asume, la existencia de una relación significativa entre las variables analizadas. Es decir, a mayor planificación de la realización de las actividades institucionales, mayor será el liderazgo pedagógico de los docentes.



CUARTA: En la investigación se identificó la relación de la dimensión ejecución y la variable liderazgo pedagógico, cuyo resultado según el coeficiente de Pearson es $r = 0,078$ dando una relación positiva fuerte, siendo el p-valor 0.002 menor que 0,005. Por consiguiente, en este estudio se acepta la hipótesis alterna (H_1) contrariamente se rechaza la hipótesis nula (H_0); cuya conclusión se asume, la existencia de una relación significativa entre las variables analizadas. Es decir, cuando mejor sea la ejecución de las actividades institucionales, mayor será el liderazgo pedagógico de los docentes.

QUINTA: En la investigación se explicó la relación de la dimensión evaluación y la variable liderazgo pedagógico, cuyo resultado según el coeficiente de Pearson es $r = 0,070$ dando una relación positiva fuerte, siendo el p-valor 0.000 menor que 0,005. Por consiguiente, en este estudio se acepta la hipótesis alterna (H_1) contrariamente se rechaza la hipótesis nula (H_0); cuya conclusión se asume, la existencia de una relación significativa entre las variables analizadas. Es decir, cuando mejor sea la evaluación de los estudiantes, mayor será el liderazgo pedagógico de los docentes.

SEXTA: En la investigación se estableció la relación de la dimensión proceso de mejora continua y la variable liderazgo pedagógico, cuyo resultado según el coeficiente de Pearson es $r = 0,065$ dando una relación positiva fuerte, siendo el p-valor 0.003 menor que 0,005 cuya conclusión se asume, la existencia de una relación significativa entre las variables analizadas. Es decir, cuando el proceso de mejora continua sea mejor, mayor será el liderazgo pedagógico de los docentes. Por consiguiente, en este estudio se acepta la hipótesis alterna (H_1) contrariamente se rechaza la hipótesis nula (H_0).



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Los docentes deben aumentar la frecuencia de la retroalimentación, ya que se observó que pocos docentes la proporcionan y en ocasiones muy limitadas, lo que constituyó una de las áreas de mejora identificadas en las encuestas.

SEGUNDA: Los directivos deben esforzarse por construir relaciones de confianza más sólidas con los docentes, estudiantes y padres de familia, con el objetivo de fortalecer las conexiones dentro de la comunidad educativa.

TERCERA: Los directivos y docentes deben considerar la posibilidad de llevar a cabo reuniones presenciales con mayor regularidad, dado que se ha notado una prevalencia significativa de reuniones virtuales.

CUARTA: Los docentes deben ser ejemplos en lo que respecta a los aspectos de liderazgo para sus estudiantes.

QUINTA: A los estudiantes se les sugiere fijar metas específicas para mejorar la comunicación con docentes y directivos, con el fin de trabajar hacia objetivos comunes.

SEXTA: Es recomendable que los directivos y docentes involucren a los alumnos en una diversidad de actividades y metas de manera más frecuente como parte de un proceso de mejora constante.



REFERENCIAS

- Acevedo, M. (2019) *Liderazgo pedagógico*. Centro de Investigación de Estudios Regionales y de Frontera Latinoamericana Corporación Latinoamericana de Educación Superior, Colombia. Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación - Dialnet (unirioja.es)
- Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Redalyc.Org*, 11(1–2), 333–338. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48711206>
- Antúñez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. *Educar*, 89–110. El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares | Educar (uab.cat)
- Arce, S. (2018). *Trabajo colegiado en interacciones sociales para la mejora del aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa N° 142 de Huancavelica*. Trabajo colegiado en interacciones sociales para la mejora del aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 142 de Huancavelica (usil.edu.pe)
- Awbery, C. (2013) *La colegialidad como estrategia de liderazgo en la educación del siglo XXI – un único estudio de caso*. Inglaterra, Birmingham: Universidad de Birmingham <https://etheses.bham.ac.uk/id/eprint/5045/1/Awberry14EdD.pdf>
- Blase, J., & Blase, j. (2002). El lado oscuro del liderazgo: perspectivas de los maestros sobre el maltrato del director. *SAGE Journals*.
- Bolívar, A. (2010a). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? *Revista Internacional de Investigación de Educación* , 79–106.
- Bolívar, A. (2010b). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. In *Psicoperspectivas* (Vol. 9, Issue 2, pp. 9–33). Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2->



FULLTEXT-112

- Camarena, O. (2018). *Liderazgo pedagógico en el trabajo colegiado para mejorar el manejo de estrategias didácticas en los docentes de Tsiriari - Satipo*. Universidad San Ignacio de Loyola. [Liderazgo pedagógico en el trabajo colegiado para mejorar el manejo de estrategias didácticas en los docentes de Tsiriari - Satipo \(usil.edu.pe\)](#).
- Casas, A. (2019) Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. [Visor Redalyc - Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente](#)
- Castro, A., Cadme, F. & Naspud, A. (2019). Gestión de liderazgo y los valores en la educación. *Pensamiento Americano*, 12(23) 105-126. <https://doi.org/10.21803/pensam.v12i22.250>
- Cervantes, M., & Castillo, D. (2009). *El trabajo Colegiado como estrategia de gestión educativa para la toma de decisiones*. Instituto Tecnológico y de estudios Superiores de Occidente. [El trabajo colegiado como estrategia de gestión educativa para la toma de decisiones. Una intervención en la gestión escolar \(uchile.cl\)](#)
- Díaz, M. (2019). *Influencia de los estilos de liderazgo directivo en la calidad de gestión educativa de las instituciones públicas de nivel secundaria del distrito de Puno en el año 2018*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. [Influencia De Los Estilos De Liderazgo Directivo En La Calidad De Gestión Educativa De Las Instituciones Públicas De Nivel Secundaria Del Distrito De Puno En El Año 2018 \(uancv.edu.pe\)](#)
- Elmore, R. (2005). Liderazgo responsable. *El Foro Educativo*, 2(69), 134–142.
- Escat, M. (2009). *Equipo de trabajo y trabajo en equipo*. [Equipo de trabajo y trabajo en equipo - deGerencia.com](#)
- Fullan, M. (1999). Liderar los aprendizajes: acciones concretas en pos de la mejora escolar. <https://doi.org/10.14244/198271993074>
- Gallardo, E. (2017) *Metodología de la investigación*. Huancayo, Perú. Universidad Continental.
- Gurr, D., & Drysdale, L. (2010). Liderazgo instruccional principal australiano: influencia



directa e indirecta. *Revista Internacional de Investigación En Educación*, 1–17.

Hargreaves, A. (1996). Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado. Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el ... - Andy Hargreaves - Google Libros

Harris, A. (2008). *Liderazgo distribuido en las escuelas: Desarrollando las líderes del mañana*.

Routledge y Falmer Press, 1–12.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición* (6th ed.). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf2015>

Huaynacho, A. (2020). *Liderazgo del director y su relación con la calidad de la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Juliaca - 2017*.

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Hughes, M. (2019) *Liderazgo pedagógico: un estudio de caso del líder educativo en un entorno de primera infancia en Australia*. Victoria, Australia. Universidad de Victoria. <https://vuir.vu.edu.au/40540/>

Landín, M. y Sánchez, S. (2016) *El trabajo colegiado, un espacio para narrar las experiencias desde la práctica docente*. Universidad Veracruzana, México. El trabajo colegiado, un espacio para narrar las experiencias desde la práctica docente (redalyc.org)

Little, J. W. (1990). *Teachers as Colleagues*. En A. Lieberman (Schools as collaborative cultures: creating the future now, Ed.; 1st ed.). Falmer Press.

López, A. (2005). *Colaboración y desarrollo profesional del profesorado regulaciones presentes en la estructura del puesto de trabajo*. Universitat de València, Servei de Publicacions. Colaboración y desarrollo profesional del



profesorado. Regulaciones presentes en la estructura del puesto de trabajo. (researchgate.net)

- López, A., & Reyes, R. (2017). *Trabajo colegiado; estrategia de mejoramiento en las prácticas de enseñanza y de aprendizaje en la escuela normal de los reyes Acaquilpan. Trabajo colegiado como estrategia para mejorar la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje en la I.E. Jose Maria Arguedas de Pampa Elera Alta: plan de acción (pucp.edu.pe)*
- López, I. (2018). *Liderazgo pedagógico en el trabajo colegiado para mejorar la comprensión de textos escritos de la Red Educativa Rural Pakitza Satipo.*
- Martínez, M., & Salvador, M. (2005). *Aprender a trabajar en equipo* (Paidós Ibérica, SA).
- Mellado, M., & Chaucono, J. (2015). Liderazgo pedagógico para reestructurar creencias docentes y mejorar prácticas de aula en contexto mapuche. *Revista Electrónica Educare*, 20(1). <https://doi.org/10.15359/ree.20-1.18>
- Meneses, O. (2005). *Liderazgo y trabajo en equipo*. Monografias.Com. <https://www.monografias.com/> Ministerio de Educación. (2014). *Marco de buen Desempeño del directivo.*
- Miranda, G. (2018). *Trabajo colegiado para mejorar los niveles de aprendizaje del área de Ciencia, Tecnología y Ambiente de los estudiantes de Educación Secundaria*. Universidad San Ignacio de Loyola. [Trabajo colegiado para mejorar los niveles de aprendizaje del área de ciencia, tecnología y ambiente de los estudiantes de educación secundaria \(usil.edu.pe\)](http://www.usil.edu.pe)
- Ñaupas, H. y. (2011). *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis*. Lima, Perú: Centro de Producción Editorial.
- OMS. (2019). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*.
- Organización Mundial de La Salud. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- Pettini, A. (2010). *El pensamiento y la práctica de Célestin Freinet*. Sandra Sepulcri Paradigmas. <http://sandrasepulcriparadigmas.blogspot.com/2010/11/el-pensamiento-y-la-practica-de.html>
- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2008). *Mejorando el liderazgo escolar*. OCDE, 1.



- Robinson, V. (2007). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: dar sentido a la evidencia.*
- Rodríguez, F., & Barraza, L. (2015). *El trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza* (Instituto Universitario Anglo Español, Ed.; 1st ed.). Instituto Universitario Anglo Español.
- Rodríguez, R., & Van de velde, H. (2005). *Dirección: motivación, liderazgo y trabajo en equipo.* Silo.Tips. https://silo.tips/queue/direccion-motivacion-liderazgo?&queue_id=-1&v=1631203295&u=MTkwLjQyLjE3LjEyMA==
- Romero, M., Zegarra, K. y Olivares, P. (2021) *Trabajo colegiado para contextualizar la planificación en modalidad no presencial.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. [Definición de Trabajo Colegiado | PDF | Aprendizaje | Modificación de comportamiento \(scribd.com\)](#)
- Ros, j. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos.* Universidad Autónoma de Barcelona.
- Rué, J. (1889). *El trabajo cooperativo por grupos.* Cuadernos de Pedagogía.
- Sagasti Hochhausler, F. R., & Bermúdez Valdivia, V. (2020). Decreto supremo que declara estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la covid-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 29.
- Stamato, S. (2008). *Cómo armar un equipo de trabajo eficiente con personas que tienen puntos de vista diferentes.* Degerencia.Com. <https://degerencia.com/>
- Swaffield, S., & MacBeath, J. (2009). Investigar el liderazgo para el aprendizaje a través de fronteras metodológicas e internacionales. *Educational Research Association, Denver, CO.*, 1–15.
- Theessen. (1992). *Trabajo Colegiado.* Mexico: Durango Laurencia México. México .
- Velasco, B. (2018). *Trabajo colegiado para mejorar la convivencia escolar y los*



aprendizajes en la Institución Pública Antonio de Raymondi.

Vivet, P. (2009). La docencia y el individualismo. *Educar Portal*.

Wahlstrom, K., Louis, K., Leithwood, K., & Anderson, S. (2010). *Aprender del liderazgo: investigar los vínculos para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. La serie de educadores informados.*



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE X	ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Método general y específicos TIPO: Aplicado – Descriptivo NIVEL: Correlacional
¿Cuál es la conexión existente entre la práctica de Trabajo Colegiado y el ejercicio del pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa ubicadas en la ciudad de Juliaca durante el año 2022?	Examinar la conexión entre la labor en equipo y el liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022.	Se evidencia una correlación notable entre el Trabajo Colegiado y el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022.	TRABAJO COLEGIADO	DISEÑO: No experimental – Transversal POBLACIÓN: 130 docentes y directivos $97.32 = 97$ MUESTRA: Probabilístico aleatorio simple $97.32 = 97$ TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario de trabajo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE Y	
¿Cómo se relaciona el diagnóstico con el pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa en Juliaca en 2022? ¿Cómo afecta la etapa de planificación a la implementación del liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa en Juliaca en 2022?	Presentar la relación entre el diagnóstico y el liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022 Establecer la conexión entre la planificación y el liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa en Juliaca en 2022.	Se encuentra una correlación significativa entre el diagnóstico y el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022. Se detecta una correlación notable entre la planificación y el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022.	LIDERAZGO PEDAGÓGICO	



<p>¿Cómo se relaciona la ejecución de estrategias con la aplicación del liderazgo pedagógico de los pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa en Juliaca en 2022?</p> <p>¿De qué manera afecta la evaluación al ejercicio del liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa en Juliaca en 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la mejora continua con la aplicación del liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa en Juliaca en 2022?</p> <p>-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar la relación entre la ejecución y el liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022. - Explicar la relación entre la evaluación y el liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022. - Establecer la relación entre el proceso de mejora continua y el liderazgo pedagógico de los educadores en las escuelas de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se evidencia una correlación significativa entre la implementación y el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022. ✓ Se puede notar una correlación significativa entre la evaluación y el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022. ✓ Se demuestra una correlación significativa entre la mejora continua y el liderazgo pedagógico de los profesores en las escuelas secundarias de Jornada Escolar Completa en Juliaca durante 2022. 	<p>pedagógico y Encuesta sobre: Liderazgo Pedagógico</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------



ANEXO 2: CUESTIONARIO TRABAJO COLEGIADO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



INSTRUCCIONES: Estimado profesor, con el objetivo de conocer su perspectiva sobre la colaboración en el entorno educativo de la institución, le presentamos una serie de preguntas. Le agradecemos que responda con honestidad, marcando la opción que mejor refleje su opinión. Tenga en cuenta que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

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

N°	ITEMS		CALIFICACIÓN				
	DIMENSIÓN	PREGUNTA	1	2	3	4	5
01	Diagnostico	En el trabajo en equipo, ¿se contempla la identificación de los problemas que afectan a la institución?					
02		¿Cree que es relevante identificar los problemas institucionales como parte de la planificación del trabajo en equipo?					
03		¿La resolución de dificultades académicas se aborda en las reuniones de trabajo en equipo?					
04		¿Se diseñan acciones para abordar los problemas académicos que surgen?					
05	Planeación	¿El profesor formula estrategias durante las sesiones de trabajo en equipo?					
06		¿Opina que las estrategias definidas son apropiadas?					
07		¿Los maestros proponen alternativas de acción durante las reuniones de trabajo en equipo?					
08		¿Considera que estas alternativas se ejecutan de manera adecuada?					
09		¿Se realiza planificación académica en el trabajo en equipo?					
10		¿Piensa que la planificación académica llevada a cabo en el trabajo en equipo es efectiva?					



11	Instrumentación	¿Los profesores hacen seguimiento a las actividades que han planificado?						
12		¿Cree que el seguimiento realizado es apropiado?						
13		¿Se examina la implementación de los proyectos educativos durante las reuniones de trabajo en equipo?						
14		¿Se establecen medidas si la ejecución no se ha llevado a cabo?						
15		¿Se consideran nuevas estrategias o medidas para hacer frente a imprevistos en los proyectos educativos?						
16		¿Opina que las nuevas estrategias aplicadas para afrontar imprevistos en los proyectos educativos son adecuadas?						
17	Evaluación	¿En el trabajo en equipo, se evalúa la eficacia de las acciones propuestas?						
18		¿Considera que durante las reuniones de trabajo en equipo se toma conciencia de la importancia de las acciones realizadas?						
19		¿Reflexiona sobre el impacto de las acciones implementadas en el trabajo en equipo en la comunidad educativa?						
20		En las reuniones de trabajo en equipo, ¿se hace seguimiento al cumplimiento de los compromisos en relación a las actividades planeadas?						
21		¿Se evidencia que las actividades previamente planificadas se desarrollen según lo acordado?						
22		¿Se supervisan las acciones programadas para alcanzar las metas propuestas?						
23	Mejora continua	¿Reflexiona sobre el logro de las metas planteadas para proponer mejoras?						
24		¿Considera hacer cambios si detecta alguna dificultad en el desarrollo de proyectos académicos?						
25		¿Reconoce el impacto de las acciones de mejora continua en los proyectos académicos?						
26		¿Piensa que este impacto de las acciones de mejora es relevante para el desarrollo de proyectos académicos?						
27		¿Se intercambian experiencias en las reuniones del trabajo colegiado?						
28		¿Se evalúan resultados de las actividades planificadas en las reuniones del trabajo colegiado?						

Nota. Realizado y Validado por Ortega, R. (2020).



ANEXO 3: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



ENCUESTA SOBRE: LIDERAZGO PEDAGOGICO

INSTRUCCIONES: Estimado colega, le extendemos una cordial invitación a completar con honestidad el cuestionario acerca del "Desempeño docente". Sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad y anonimato. Le agradecemos de antemano su colaboración, sinceridad y el tiempo dedicado a responder. Por favor, utilice una "X" de acuerdo con la siguiente escala de valoración

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

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	La dirección de la institución realizar un marketing publicitario antes de iniciar el año.					
02	Se realizan programas de actividades extracurriculares para lograr la mejora de aprendizajes.					
03	La institución cuenta con un plan de actividades en las que participan los docentes, directivos, padres de familia.					
04	La dirección plantea acciones que favorecen la adquisición de recursos para ser invertidos en la adquisición herramientas tecnológicas.					
05	Existe en la institución una adecuada implementación de la biblioteca.					
06	Hace uso continuo del área de recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones.					
07	El directivo realiza un programa de monitoreo y acompañamiento.					
08	El equipo directivo plantea planes de mejora entorno a las necesidades.					
09	Considera que el directivo fomenta en usted la autorreflexión autoevaluación.					
10	Participase las capacitaciones programadas por el Minedu.					
11	Los directivos realizan círculos de inter aprendizaje que promueven la mejora de los aprendizajes.					
12	Aplicas lo aprendido en las capacitaciones en tus sesiones.					
13	Mantiene una relación fluida con los demás docentes.					
14	El equipo directivo realiza alianzas con instituciones aledañas.					
15	Consideras que los directivos buscan mantener un clima institucional adecuado.					

Nota. Realizado y Validado por Jaramillo, Y. (2018).



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 20-09-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Angela Parari Masco
Dirección: Pje. Chejollani A-9D urb. Tambopata
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42369206
Teléfono: 986808308 email: AngelaParariMasco@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación
Escuela Profesional o Mención: Administración Y Gerencia Educativa
Título o Grado Académico a optar: Maestro en Educación
Asesor: Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Trabajo colegiado y liderazgo pedagógico en las Instituciones de nivel de Educación secundaria con Jornada escolar completa de la Provincia de San Román - 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Trabajo colegiado, liderazgo pedagógico, docentes y directivos

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?
2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.
² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación -P32

Firma de Autor



huella digital

20-09-2024

Fecha