



Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú

Transformational managerial leadership and collaborative teacher work in a public educational institution in Peru

Liderança gerencial transformacional e trabalho de professor colaborativo em uma instituição pública de educação no Peru

ARTÍCULO DE REVISIÓN



Orbelina Magali Tantaléan González 

orbelina.tantalean@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
Lima, Perú

Ruth Elena Delgado Osores 

ruthelenadelgadoosores@gmail.com

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Abel Alejandro Tasayco Jala 

abel.tasayco@upsjb.edu.pe

Universidad Privada San Juan Bautista.
Lima, Perú

María del Pilar Marujo Serna 

marpilarms@gmail.com

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil

o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>

Artículo recibido el 28 de marzo 2022 | Aceptado el 13 de abril 2022 | Publicado el 30 de septiembre 2022

RESUMEN

La función del líder es esencial para lograr una educación de calidad, la cual debe responder a las exigencias actuales. Esto implica que cada directivo debe poseer desempeños profesionales que lo conduzcan a una buena gestión educativa. Por ello, el objetivo de este estudio se enfocó en establecer la relación entre las variables liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, Lima. La población censal estuvo constituida por 104 docentes. Se utilizó el enfoque cuantitativo, básico, no experimental, descriptivo-correlacional. El método utilizado fue el hipotético deductivo. Se diseñaron y aplicaron dos cuestionarios de 30 ítems cada uno. Finalmente, los resultados mostraron un Rho de ,697, lo cual indica una correlación moderada y fuerte, por lo que se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional directivo y el trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú.

Palabras clave: Líder; Trabajo en equipo; Motivación inspiracional; Equipo docente; Desempeño docente

ABSTRACT

The leader's role is essential to achieve quality education, which must respond to current demands. This implies that each manager must possess professional skills that lead to good educational management. Therefore, the objective of this study focused on establishing the relationship between the variables transformational managerial leadership and teachers' collaborative work in a public educational institution in the district of Los Olivos, Lima. The census population consisted of 104 teachers. A quantitative, basic, non-experimental, descriptive-correlational approach was used. The method used was the hypothetical-deductive method. Two questionnaires of 30 items each were designed and applied. Finally, the results showed a Rho of .697, which indicates a moderate and strong correlation, so it is concluded that there is a significant relationship between managerial transformational leadership and collaborative teaching work in a public educational institution in Peru.

Key words: Leader; Teamwork; Inspirational motivation; Teaching team; Teaching performance

RESUMO

O papel do líder é essencial para alcançar uma educação de qualidade, que deve responder às exigências de hoje. Isto implica que cada gerente deve possuir habilidades profissionais que conduzam a uma boa gestão educacional. Por esta razão, o objetivo deste estudo foi estabelecer a relação entre as variáveis liderança gerencial transformacional e o trabalho colaborativo do professor em uma instituição pública de ensino no distrito de Los Olivos, Lima. A população do censo era composta por 104 professores. Foi utilizada uma abordagem quantitativa, básica, não-experimental e descritiva-correlacional. O método utilizado foi o método hipotético-dedutivo. Dois questionários de 30 itens cada um foram projetados e aplicados. Finalmente, os resultados mostraram um Rho de ,697, o que indica uma correlação moderada e forte, de modo que se conclui que existe uma relação significativa entre liderança gerencial transformacional e trabalho colaborativo de professores em uma instituição pública de ensino no Peru.

Palavras-chave: Líder; Trabalho em equipe; Motivação inspiradora; Equipe docente; Desempenho docente

INTRODUCCIÓN

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO, 2020) se precisa que en las naciones que conforman parte de América Latina deben liderar el cambio hacia el desarrollo sostenible considerando políticas que propicien el desarrollo hacia una educación de calidad. Esto solo será posible a medida que el Estado y los directivos de las escuelas unan esfuerzos organizando e interviniendo de forma oportuna en cada realidad educativa con el fin de lograr que los estudiantes tengan mejores oportunidades de aprendizaje.

Al respecto, el Banco de Desarrollo de América Latina (2019) explica que, investigaciones a nivel mundial sostienen que para lograr mejores resultados en los aprendizajes es trascendental la labor de los directivos como líderes que promuevan la innovación, el cambio y el desarrollo de las instituciones que dirigen. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2018) los resultados de las evaluaciones PISA han sido el insumo principal para el desarrollo de un buen liderazgo directivo que coadyuve a una buena gestión y un buen trabajo colaborativo junto a los equipos de maestros de las diversas escuelas de los países de América Latina con la intención de mejorar el desempeño escolar y las cifras de los exámenes internacionales. Así en cada contexto educativo los directivos y los docentes tienen la tarea de impulsar un clima favorable y motivador para los aprendizajes de los estudiantes.

Por lo tanto, es necesario que los líderes estén capacitados y que posean la experiencia requerida para ejercer con eficiencia sus funciones.

Además, estos deben establecer y mantener óptimas relaciones con todos los que conforman la comunidad educativa. Asimismo, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI, 2019) afirma que, la función del directivo es esencial para elevar la calidad de los aprendizajes que se imparten en cada una de las escuelas estatales a través del desarrollo de buenas prácticas pedagógicas en las que los docentes evidencien la adquisición de competencias y habilidades fundamentales ante diversas situaciones problemáticas que requieren ser solucionadas.

En ese sentido, Rivero y Aparicio (2020) indican que, décadas atrás, los líderes directivos basaban sus funciones en el aspecto administrativo o gerencial descuidando lo más trascendental de su labor que es la gestión educativa, puesto que, solo buscaban dar cumplimiento a la presentación de documentos tales como planes y proyectos institucionales que no siempre lograron resultados positivos en las gestiones asumidas. Esto evidenciaba la falta de cambios profundos en cada una de las instituciones, limitándose así el trabajo colaborativo.

Actualmente, los equipos directivos intentan poner en práctica el liderazgo transformacional, el cual permite alcanzar una buena gestión, en la que los docentes asumen un papel relevante en el cumplimiento de objetivos y metas. Referente a esto, Izquierdo et al. (2019) señalan que, el trabajo docente se caracteriza por ser de carácter social, ya que se busca establecer vínculos de aprendizaje y solidaridad que permiten evaluar la pertinencia de estrategias y técnicas empleadas en la práctica pedagógica con el fin de reconocer aspectos

positivos o aquellos que requieren ser mejorados. Ello aporta mejores oportunidades para la tan anhelada acreditación y el reconocimiento de la organización educativa e influye de forma positiva en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

El Ministerio de Educación de Perú (MINEDU), desde el año 2014 ha subvencionado una segunda especialidad en gestión educativa a los líderes pedagógicos que fueron designados mediante concurso público en los distintos centros universitarios, con el único fin de mejorar el liderazgo directivo. Al respecto, el MINEDU (2014) en el Marco del Buen Desempeño Directivo indica que el líder pedagógico es quien conoce los roles y responsabilidades que debe asumir. Esto exige desempeños profesionales en el perfil directivo, los cuales deben generar mejores resultados en los aprendizajes que se imparten en cada una de las instituciones escolares y asimismo deben brindar asesoría pedagógica y acompañamiento a todos los educadores que laboran bajo su gestión.

Se ha observado que los líderes directivos de la institución educativa estatal “Herman Busse de la Guerra” N° 2095 del distrito de Los Olivos que forma parte de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el departamento de Lima tienen poco dominio de estrategias para organizar y efectivizar el trabajo colaborativo de los docentes, lo cual retrasa y/o perjudica la gestión institucional y el cumplimiento de funciones asignadas a cada miembro de la organización. Tal como se sostiene en el estudio de Salvador y Sánchez (2018) quienes analizaron la relación entre el liderazgo del directivo con el compromiso docente

encontrando que el desarrollo de una gestión innovadora y eficaz posibilita el crecimiento de la organización, sin embargo, una mala gestión limita el compromiso y el trabajo docente. En este sentido, Jiménez (2019) expresa que, en la gestión educativa deben participar todos los entes de la comunidad educativa para alcanzar la misión de la institución. Esto quiere decir, que las metas y objetivos trazados no pueden lograrse de forma eficiente y oportuna, si no existe un verdadero trabajo en conjunto. Asimismo, Insuasty y Jaime (2020) expresan que, el trabajo colaborativo es imprescindible en el desarrollo de prácticas pedagógicas orientadas a afrontar diversos retos con la participación del equipo.

Por tal razón, se planteó la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional directivo y el trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del distrito de Los Olivos? Así como los problemas específicos ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional directivo: estimulación intelectual, motivación inspiracional, ¿consideración individual e influencia idealizada con el trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del distrito de Los Olivos?

Según Hernández y Mendoza (2018) este trabajo investigativo tiene sustentos teóricos, ya que se apoya en distintas fuentes de carácter científico que aportan conceptos sobre las variables de estudio. Además, se fundamenta metodológicamente, ya que establece el nivel de correlación de las variables y sus dimensiones permitiendo así ahondar en el estudio el

cual se convertirá en fuente de apoyo para otras investigaciones. En esa misma línea, su justificación práctica permitirá analizar conocimientos acerca de las variables de estudio y finalmente su justificación social presenta relevancia porque ofrece información importante a diferentes instituciones que buscan mejorar la gestión educativa.

Para trabajar cada una de las variables de la investigación se revisaron constructos teóricos de fuentes base, una de ellas es la que introduce la idea de liderazgo transformacional por Burns (1978) en su libro “El Líder Transformador” donde afirma que este tipo de líder es quien pretende alcanzar altos valores morales, propulsando el compromiso de su equipo para lograr objetivos y metas comunes. Tiempo después, Bass (1998) propuso acciones que se deben realizar dentro del liderazgo transformacional. Estas son: la estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada. Es por ello que, la presente investigación ha trabajado con estas acciones como dimensiones del liderazgo transformacional basada en la figura de los directivos.

Por lo que se refiere a la estimulación intelectual, dimensión de liderazgo transformacional, esta describe al rol del directivo como la persona que fomenta en los docentes el juicio crítico y la solución de situaciones problemáticas. Asimismo, la motivación inspiracional manifiesta que el líder debe poseer habilidades comunicativas y ser asertivo para involucrar a los demás en el trabajo en equipo. Además, la consideración individual describe la preocupación que tiene el líder hacia los demás para atender las necesidades de cada

integrante interviniendo de manera eficiente y eficaz en las distintas situaciones y retos que se presenten en la gestión escolar. Por último, la influencia idealizada expresa que el líder es un referente a seguir, puesto que es carismático, confiable, transmite admiración y posee una buena imagen ante su equipo de trabajo (Fischman, 2017).

Respecto al trabajo colaborativo docente, este consiste en planificar y llevar a cabo una serie de actividades de manera conjunta hacia la consecución de metas y de los propósitos comunes en beneficio de la institución escolar, puesto que, el aprendizaje se optimiza en equipo más que cuando se trabaja de manera individual (Johnson et al., 1999). Vaillant (2016) perfecciona este concepto, al sostener que el aprendizaje y el desarrollo profesional del docente es de tipo social, ya que al interactuar entre pares se crean oportunidades y se genera una mayor eficiencia en la labor. Por consiguiente, es prioritario establecer un ambiente laboral agradable para que cada integrante del grupo de trabajo mantenga una actitud positiva que favorezca el éxito de las metas y los objetivos institucionales.

Por otro lado, para la variable trabajo colaborativo Johnson et al. (1999) plantean cinco componentes: La interdependencia positiva, la responsabilidad individual o grupal, la interacción cara a cara, las técnicas interpersonales y de equipo, la evaluación grupal. Estas cinco dimensiones que proponen los autores son necesarias para fomentar la cooperación en entornos de aprendizaje y de trabajo docente donde se organizan y participan

de manera activa, tomando decisiones asertivas y adecuadas para responder a las necesidades de su realidad educativa. Con ello, se fortalecen las competencias y habilidades de la comunidad escolar contribuyendo así al logro de mejores resultados educativos.

De la misma manera, la dimensión interdependencia positiva consiste en aprender de manera individual y grupal a la vez asumiendo compromisos en la organización. En la responsabilidad individual cada uno asume la labor que le corresponde teniendo en cuenta la visión compartida a lograr. Asimismo, en la interacción cara a cara permite el intercambio de experiencias, estrategias y dificultades con el fin de establecer políticas educativas en la organización. Del mismo modo, las técnicas interpersonales y de equipo impulsan el desarrollo de una comunicación asertiva, así como una buena convivencia para generar en la comunidad escolar confianza, y la correcta toma de decisiones. Finalmente, la evaluación grupal se ejecuta para buscar mejoras institucionales, de este modo, se evalúa la pertinencia de las estrategias y técnicas aplicadas en cada una de las prácticas pedagógicas para identificar aspectos positivos y los que deban ser mejorados (Johnson et al., 1999).

MÉTODO

Se realizó un estudio de tipo básico, cuyo enfoque metodológico fue cuantitativo, esto permitió al investigador ser preciso, claro y exacto en el análisis del objeto de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, la investigación empleó un diseño no experimental, descriptivo, correlacional, puesto que se enfocó en establecer

la relación existente entre las variables que se estudian y determina el nivel de correlación de ambas. El método utilizado fue el hipotético deductivo, debido a que tuvo como punto de partida la inferencia para luego desarrollar conclusiones, permitiendo así establecer leyes y teorías (Sánchez y Reyes, 2017).

La población censal con la que se ha contado en esta investigación estuvo conformada por un total de 104 docentes que laboran en los niveles de primaria y secundaria de la Educación Básica Regular de una institución educativa del distrito de Los Olivos, que pertenece a la Unidad de Gestión Educativa Local N°02 de la ciudad de Lima. Se utilizó la técnica de la encuesta, al respecto Sánchez, et al. (2018) señalaron que, es la más idónea para la compilación de información, esta se compone de un grupo de preguntas que tienen como propósito recoger la información de los encuestados para que posteriormente sea analizada.

Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios elaborados a partir de los autores base: Bass (1998) para liderazgo transformacional directivo y Johnson et al. (1999) para trabajo colaborativo docente los cuales fueron avalados por experimentados investigadores. El cuestionario de la variable liderazgo transformacional directivo contiene 4 dimensiones: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada y un total de 30 ítems. De la misma manera, en la variable trabajo colaborativo docente el cuestionario tuvo 5 dimensiones: interdependencia positiva, responsabilidad individual y grupal, interacción cara a cara, técnicas interpersonales y de equipo

y evaluación grupal con 30 ítems. Además, los datos recolectados fueron analizados a través del programa SPSS versión 25 para el tratamiento de la información obtenida, esto permitió realizar el análisis descriptivo facilitando el análisis inferencial. De manera que, se estableció la relación entre las variables y dimensiones estudiadas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El estudio realizado presentó como propósito establecer la relación que existe entre el

liderazgo transformacional directivo y el trabajo colaborativo docente en una institución pública del distrito de Los Olivos, las mismas que se han determinado por la correlación de Spearman, es considerable en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados extraídos han permitido determinar los niveles de correlación de cada una de las hipótesis de estudio.

Tabla 1. Distribución de frecuencias de variable liderazgo transformacional directivo y dimensiones.

Variable y dimensiones		Frecuencia	Porcentaje válido
Niveles		(fi)	(%)
Liderazgo transformacional directivo	Malo	1	1.0%
	Regular	17	16.3%
	Bueno	86	82.7%
Estimulación intelectual	Malo	1	1.0%
	Regular	31	29.8%
	Bueno	72	69.2%
Motivación inspiracional	Malo	1	1.0%
	Regular	11	10.6%
	Bueno	92	88.5%
Consideración individual	Malo	0	0.0%
	Regular	13	12.5%
	Bueno	91	87.5%
Influencia idealizada	Malo	1	1.0%
	Regular	19	18.3%
	Bueno	84	80.8%

Con respecto a la Tabla 1, se muestra la distribución de la variable liderazgo transformacional directivo según 104 docentes de la I.E. “Herman Buse de la Guerra” de los cuales el 1,0% presenta un nivel malo, el 16,3% un nivel regular y por último el 82,7% un

nivel bueno lo cual implica que hay un gran porcentaje de líderes natos en esta institución. Con respecto a las dimensiones de la variable, se puede observar que todas las dimensiones presentan a lo mucho 1,0% de nivel malo, dentro del nivel regular se encuentra a la

dimensión estimulación intelectual como la más representativa con el 29,8%. Finalmente, si se compara los valores en lo que el nivel bueno

refiere, la dimensión consideración individual es la más representativa con el 87,5% del total.

Tabla 2. Distribución de frecuencias de la variable trabajo colaborativo docente y dimensiones.

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje válido
Niveles		(fi)	(%)
Trabajo colaborativo docente	Malo	1	1.0%
	Regular	10	9.6%
	Bueno	93	89.4%
Interdependencia positiva	Malo	1	1.0%
	Regular	17	16.3%
	Bueno	86	82.7%
Responsabilidad individual y grupal	Malo	1	1.0%
	Regular	13	12.5%
	Bueno	90	86.5%
Interacción cara a cara	Malo	1	1.0%
	Regular	15	14.4%
	Bueno	88	84.6%
Técnicas interpersonales y de equipo	Malo	1	1.0%
	Regular	15	14.4%
	Bueno	88	84.6%
Evaluación grupal	Malo	1	1.0%
	Regular	13	12.5%
	Bueno	90	86.5%

Con respecto a la Tabla 2, se tiene la distribución de la variable trabajo colaborativo docente directivo según 104 docentes de la I.E. “Herman Buse de la Guerra” de los cuales el 1,0% presenta un nivel malo, el 9,6% un nivel regular y por último el 89,4% un nivel bueno lo que implica que el trabajo colaborativo entre docentes es bueno. Con respecto a las dimensiones de la variable, se muestra que todas las dimensiones

presentan sólo el 1,0% de nivel malo, dentro del nivel regular se encuentra a la dimensión interacción cara a cara y técnicas interpersonales y de equipo como la más representativas con el 14,4%. Finalmente, si se compara los valores en lo que el nivel bueno refiere, las dimensiones: responsabilidad individual con evaluación grupal son las más representativas con el 86,5% del total.

Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis general

Tabla 3. Prueba de Correlación entre Liderazgo Transformacional directivo y Trabajo colaborativo docente.

			Liderazgo transformacional	Trabajo colaborativo docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	104	104
	Trabajo colaborativo docente	Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	104	104

De la Tabla 3, conforme a los resultados de las variables liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente se obtuvo un Rho de ,697, lo que señala una correlación moderada y fuerte entre las variables investigadas. Asimismo,

el p-valor= ,000 es menor a $\alpha = ,05$ razón que conlleva a desestimar la hipótesis nula, de modo que, se puede aseverar la H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional directivo y el trabajo colaborativo docente.

Tabla 4. Prueba de Correlación entre Estimulación intelectual y Trabajo colaborativo docente.

			Estimulación intelectual	Trabajo colaborativo docente
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	104	104
	Trabajo colaborativo docente	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	104	104

De la Tabla 4, se encontró una correlación moderada y fuerte entre la dimensión estimulación intelectual y trabajo colaborativo docente obteniéndose un Rho de ,629, además de un p-valor= ,000 que es menor a $\alpha = ,05$, en

consecuencia, se desestima la hipótesis nula, por lo tanto, se asevera la H1: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y trabajo colaborativo docente.

Tabla 5. Prueba de Correlación entre Motivación inspiracional y Trabajo colaborativo docente.

			Motivación inspiracional	Trabajo colaborativo docente
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	104	104
	Trabajo colaborativo docente	Coefficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	104	104

De la Tabla 5, se encontró una correlación moderada y fuerte entre la dimensión motivación inspiracional y el trabajo colaborativo docente con un Rho de ,631, De la misma manera, el

p-valor= ,000 siendo menor a $\alpha = ,05$ razón por la cual no se acepta la, entonces se asevera la H1: Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el trabajo colaborativo docente.

Tabla 6. Prueba de Correlación entre Consideración individual y Trabajo colaborativo docente.

			Consideración individual	Trabajo colaborativo docente
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	104	104
	Trabajo colaborativo docente	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	104	104

De la Tabla 6, se muestra que la dimensión consideración individual y trabajo colaborativo docente tienen una correlación moderada y fuerte con un Rho de ,681. Así el p-valor= ,000 es menor a $\alpha = ,05$ motivo por el que

la hipótesis nula no es aceptada, por ello, se asevera la H1: Existe relación significativa entre la consideración individual y el trabajo colaborativo docente.

Tabla 7. Prueba de Correlación entre Consideración influencia idealizada y Trabajo colaborativo docente.

			Influencia idealizada	Trabajo colaborativo docente
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	104	104
	Trabajo colaborativo docente	Coefficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	104	104

De la Tabla 7, se encontró una correlación moderada y fuerte entre la dimensión influencia idealizada y trabajo colaborativo docente, obteniéndose un Rho de, 681. Y el p-valor= ,000 que es menor a $\alpha = ,05$ por lo tanto, se desestima la hipótesis nula, en consecuencia, se confirma la H1: Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el trabajo colaborativo docente.

A partir del estudio sobre el liderazgo transformacional directivo y el trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública de la comuna de Los Olivos se estableció que existe una correlación moderada y fuerte, este resultado se debe a que en la gestión educativa de la institución escolar se ha observado que los directivos involucran a su equipo docente en los planes y proyectos que se desarrollan. Asimismo, se evidenció una correlación moderada y fuerte entre la estimulación intelectual y el trabajo colaborativo docente, contexto que se corroboró con la participación mayoritaria de los docentes en capacitaciones pedagógicas y cursos que mejoran su desempeño producto de la motivación constante de los directivos.

En el caso de la dimensión motivación inspiracional y trabajo colaborativo docente se apreció una correlación moderada y fuerte, la misma que se observó en la preparación profesional que tiene el equipo directivo lo cual es fuente de inspiración para que los docentes continúen preparándose e innovando su práctica pedagógica. Del mismo modo, existió una correlación moderada y fuerte entre la consideración individual y el trabajo colaborativo docente, debido al grado de empatía y calidad humana que ejercen los directivos con todos los miembros de la comunidad escolar, lo cual conlleva al logro de los propósitos de la gestión. Así como también, existió una correlación significativa entre la influencia idealizada y el trabajo colaborativo docente evidenciándose en la participación docente activa en las distintas comisiones de trabajo que se conforman al iniciar el año lectivo y que generan compromiso y responsabilidad compartida entre todos los agentes educativos.

Discusión

Tomando como referencia los resultados mostrados en el presente estudio y las recientes investigaciones presentadas a nivel nacional e internacional en la región, se procedió a realizar una contrastación de los principales hallazgos de los mencionados estudios, para determinar su nivel de similitud, contraste o aproximación con los hallazgos del presente estudio.

De la Ese (2019) dirigió su investigación hacia la búsqueda de la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, empleando un enfoque cuantitativo, cuyo estudio fue correlacional, de diseño no experimental, transversal. La población empleada fue de 78 docentes, lo que permitió afirmar que existe una correlación entre ambas variables con un valor de Rho de 0,783, el cual es similar al presente estudio que obtuvo 0.697 evidenciándose una correlación moderada y fuerte. Asimismo, en concordancia con Gonzales (2018) quien planteó como propósito establecer la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso docente. Para ello empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, trabajando con una muestra de 36 docentes donde se determinó que existe una asociación significativa de alto grado entre ambas variables y sus dimensiones, evidenciándose una relación positiva moderada o media con un Rho de ,683 por lo que se entiende que de una buena gestión directiva dependerá el grado de empeño que manifiesten sus subordinados para la institución. En ambos estudios los resultados se aproximan de forma parcial en valor y muestra, sin embargo, la metodología concuerda con lo planteado.

Con respecto al estudio de Cervera (2021) quién propone como objetivo reconocer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en instituciones de Lima, empleando el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de alcance correlacional con una muestra de 171 docentes. Esto permitió establecer que las dimensiones de las dos variables se encuentran correlacionadas significativamente con un Rho de 0,850, resultado que es similar al de Macavilca (2019) que planteó como objeto de estudio establecer la correlación entre la gestión administrativa y el liderazgo transformacional en instituciones educativas de Huarochirí. Dicho estudio fue cuantitativo, de alcance correlacional y diseño no experimental transversal, donde participaron 78 docentes. Se constató que existe una relación directa y significativa entre ambas variables con valor Rho de 0,826. Estos resultados denotan coincidencia con la investigación desarrollada, en la cual se estableció una correlación de 0,697 entre las variables. Igualmente, los objetivos, la metodología y la muestra se vinculan a la presente investigación.

Asimismo, Delgadillo (2021) se propuso determinar la relación existente entre las variables liderazgo transformacional y la gestión educativa en una institución educativa en Canta, cuyo enfoque fue cuantitativo, de tipo básico y de diseño no experimental correlacional transversal. Contó con un índice muestral de 75 docentes y se obtuvo un nivel de correlación considerable con valor Rho de 0,330, estimación que es inferior a la correlación del presente estudio que presenta un Rho de 0,697. De la misma forma, este estudio mostró que las dimensiones estimulación

intelectual, consideración individual, influencia idealizada y motivación inspiracional tienen un nivel de correlación moderada y fuerte con relación al trabajo colaborativo docente, alcanzando un Rho de 0,629. Al respecto, el estudio de Orellana (2019) permitió establecer el nivel de correlación de las variables liderazgo directivo transformacional y el desempeño docente, de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal que involucró a una muestra de 105 docentes. Es decir, se evidencia que existe una correlación positiva de ambas variables equivalente a 0.194. Sin embargo, en relación a la dimensión motivación inspiracional todavía existen algunas dificultades que necesitan mejorarse. Dichas investigaciones coinciden con el presente estudio, en metodología, muestra y resultados, puesto que, los directivos reciben capacitaciones constantes en cuanto a estrategias y técnicas en el de gestión, las cuales al ser aplicadas en las instituciones educativas vienen dando resultados positivos, por lo que el nivel de correlación corresponde a 0,681.

CONCLUSIONES

El estudio permitió contrastar la hipótesis general planteada, al comprobar que existe una correlación moderada y fuerte entre el liderazgo transformacional directivo y el trabajo colaborativo docente. Por tanto, es determinante que exista un compromiso compartido por parte del personal docente y administrativo a fin de que se logren mejoras sustanciales en la gestión de la institución y ello contribuya al desarrollo de un trabajo colaborativo más eficiente.

Asimismo, se concluyó que hay una correlación moderada y fuerte entre la variable

trabajo colaborativo docente y las dimensiones de la variable liderazgo transformacional directivo: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada. Esto se explica debido a que los directivos motivan e impulsan el desarrollo profesional de la comunidad magisterial, lo cual contribuye a que la plana docente se capacite y actualice constantemente, asumiendo compromisos y responsabilidades en sus funciones, permitiendo alcanzar los objetivos y metas institucionales.

Es así que se propone que se impulse la participación plena de toda la comunidad magisterial para un mayor involucramiento en la gestión escolar. Asimismo, los directivos deben inspirar respeto y confianza para que cada integrante del equipo docente exprese sus ideas y proponga estrategias que favorezcan la puesta en marcha de los objetivos, contribuyendo al desarrollo de competencias y habilidades basadas en la cooperación y la implementación de políticas educativas.

REFERENCIAS

- Banco de Desarrollo de América Latina (2019). Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de directivos. CAF. <https://n9.cl/m3d5n>
- Bass, B. (1998). *Transformational Leadership. Industrial, Military and Educational Impact*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Nueva York: Harper Collins.
- Cervera, C. (2021). El liderazgo transformacional del director como variable relacionada con el clima organizacional en instituciones educativas de un distrito de Lima. *Revista I Gobernanza*,4(14), 205-220. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.122>

- De la Ese, S. (2019). Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://core.ac.uk/download/pdf/323348723.pdf>
- Delgadillo, H. (2021). Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/ge10qm>
- Fischman, D. (2017). El líder transformador I. Ciudad de México: Editorial Planeta.
- Gonzales, G. (2018). Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/z3te7>
- Hernández, S. y Mendoza, T. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Insuasty, E. y Jaime, O. (2020). Transforming Pedagogical Practices Through Collaborative Work. *Prolife: Issues in Teachers' Professional Development*, 22(2), 65-78. <https://doi.org/10.15446/profile.v22n2.80289>
- Izquierdo, R., Asensio, M., Escarbajal, F. y Rodríguez, M. (2019). El aprendizaje cooperativo en la formación de maestros de Educación Primaria. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 543-559. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.2.36973>
- Jiménez, C. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Revista Praxis* 15(2), 223-235. <http://dx.doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Johnson, D., Johnson, R. y Holubec, E. (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula. Buenos Aires: Editorial Paidós. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1626-2019-03-15-JOHNSON%20El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>
- Macavilca, T. (2019). Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41202>
- Ministerio de Educación (2014). Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo la escuela. Lima: MED. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Orellana, H. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional Estudios en Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/rie.2019.189>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019). Liderazgo directivo. Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica. Madrid: OEI. <https://n9.cl/l1aznv>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020). Educación para el Desarrollo Sostenible. Hoja de ruta. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374896>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2019). Informe PISA 2018. Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes. OCDE. Ministerio De Educación y Formación Profesional. Gobierno de España. <https://n9.cl/bblg7>
- Rivero, M. y Aparicio, M. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa*, 59(2). <http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1055>
- Salvador, C. y Sánchez, O. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Sánchez, C. y Reyes, M. (2017). Metodología y Diseños en la investigación Científica. Lima: Business Support Aneth.

Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Vicerrectorado Universidad Ricardo Palma. Perú: Bussines Support Aneth S.R.L

Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. Revista Política Educativa, 60, 5-13. <https://ie.ort.edu.uy/innovaportal/file/48902/1/trabajo-colaborativo-y-nuevos-escenarios-denise-vaillant.pdf>