

Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima

Escuela de Posgrado



Tesis

**Liderazgo docente y trabajo en equipo en co-tutores de educación inicial de la
Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022**

Presentada por

Karina Giuliana Ramos Casas

Asesora

Dra. Magdalena Cruz Herrera

Para optar el Grado Académico de Maestro en Educación

con Mención en Gestión de Instituciones Educativa

Lima - Perú

2023

0.2%


Resultados del Análisis de los plagios del 2023-01-13 12:06 PET
RAMOS CASAS, KARINA - MAESTRO.pdf

Fecha: 2023-01-13 11:35 PET

* Todas las fuentes 100 | Fuentes de internet 1

[76] 0.2% 30 resultados

128 páginas, 24162 palabras

 Se detectó un color de texto muy claro que podría ocultar caracteres utilizados para combinar palabras.

Nivel del plagio: 0.2% seleccionado / 25.3% en total

487 resultados de 108 fuentes, de ellos 34 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios, Comparar con mis documentos en el repositorio de la organización, Comparar con el repositorio de la organización, Comparar con la Biblioteca Anti-plagio de PlagScan*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Excluir texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: 3 - 145298766; 118112960; 147491677

Tabla de contenido

Título	8
Dedicatoria	9
Reconocimiento	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
Capítulo I. Planteamiento del problema	17
1.1. Descripción del problema	17
1.2. Formulación del problema	19
<i>1.2.1. Problema general</i>	19
<i>1.2.2. Problemas específicos</i>	20
1.3. Objetivos	20
<i>1.3.1. Objetivo general</i>	20
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	21
1.4. Justificación e importancia de la investigación	21
1.5. Limitaciones de la investigación	22
Capítulo II. Marco teórico	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
<i>2.1.1. Antecedentes internacionales</i>	23
<i>2.1.2. Antecedentes nacionales</i>	27
2.2. Bases teóricas	29
<i>2.2.1. Liderazgo docente</i>	29
2.2.1.1. Concepto de liderazgo.	29

2.2.1.2.	Concepto de liderazgo docente.	31
2.2.1.3.	La teoría del liderazgo transformacional.	32
2.2.1.4.	Características del líder transformacional.	33
2.2.1.5.	Dimensiones del liderazgo docente.	35
2.2.1.6.	Perfil de liderazgo en el docente de educación inicial.	40
2.2.2.	<i>Trabajo en equipo</i>	42
2.2.2.1.	Concepto de equipo.	42
2.2.2.2.	Concepto de trabajo en equipo.	43
2.2.2.3.	Características del trabajo en equipo.	46
2.2.2.4.	Dimensiones del trabajo en equipo.	49
2.2.2.5.	Importancia del trabajo en equipo	50
2.2.2.6.	Modelos teóricos del trabajo en equipo	51
2.2.2.7.	El trabajo en equipo desde la familiaridad	55
2.2.2.8.	Beneficios del trabajo en equipo	56
2.2.2.9.	La colaboración en el trabajo en equipo	57
2.2.2.10.	El trabajo en equipo como competencia	58
2.2.3.	<i>Co-tutoría</i>	59
2.2.3.1.	Rol del profesor-tutor.	59
2.2.3.2.	Concepto de co-tutoría.	61
2.2.3.3.	Enseñanza recíproca en co-tutoría.	62
2.2.3.4.	Ventajas de la co-tutoría.	64
2.2.3.5.	Modelos de la co-tutoría.	64
2.3.	Definición de términos básicos	65
Capítulo III.	Hipótesis y variables	68

	4
3.1. Hipótesis	68
3.1.1. <i>Hipótesis general</i>	68
3.1.2. <i>Hipótesis específicas</i>	68
3.2. Variables	69
3.2.1. <i>Variable I</i>	69
3.2.2. <i>Variable II</i>	69
3.3. Matriz de operacionalización de las variables	70
Capítulo IV. Metodología	73
4.1. Enfoque de la investigación	73
4.2. Tipo y nivel de investigación	73
4.3. Diseño de la investigación	74
4.4. Población y muestra	74
4.4.1. <i>Población</i>	74
4.4.2. <i>Muestra</i>	75
4.5. Técnicas e instrumentos utilizados en la investigación	75
4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	76
Capítulo V. Resultados logrados con la investigación	77
5.1. Validación y consistencia de los instrumentos	77
5.2. Presentación de los datos	79
5.2.1. <i>Datos descriptivos</i>	79
5.2.2. <i>Prueba de hipótesis</i>	91
5.3. Análisis y discusión de los resultados	98
Conclusiones	102
Recomendaciones	104

Referencias	106
Anexos	113

Lista de tablas

Tabla 1 Características del líder transformacional.	35
Tabla 2 Modelos de co-tutoría.....	65
Tabla 3 Operacionalización de las variables	70
Tabla 4 Distribución del universo poblacional.....	75
Tabla 5 Validación del cuestionario sobre liderazgo docente y trabajo en equipo.	77
Tabla 6 Interpretación de Confiabilidad.....	78
Tabla 7 Estadísticos de fiabilidad para Liderazgo docente	78
Tabla 8 Estadísticos de fiabilidad para Trabajo en Equipo	78
Tabla 9 Frecuencia de la variable liderazgo docente.....	79
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión influencia idealizada del liderazgo docente.....	80
Tabla 11 Frecuencia de la dimensión motivación inspiradora del liderazgo docente	82
Tabla 12 Frecuencia de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo docente.....	83
Tabla 13 Frecuencia de la dimensión consideración personal del liderazgo docente	84
Tabla 14 Frecuencia de la variable trabajo en equipo	85
Tabla 15 Frecuencia de la dimensión Responsabilidad del trabajo en equipo	87
Tabla 16 Frecuencia de la dimensión colaboración del trabajo en equipo.....	88
Tabla 17 Frecuencia de la dimensión Compromiso del trabajo en equipo.....	89
Tabla 18 Frecuencia de la dimensión Posicionamiento del trabajo en equipo.....	90
Tabla 19 Prueba de normalidad	92
Tabla 20 Relación entre liderazgo docente y el trabajo en equipo	93
Tabla 21 Relación entre liderazgo docente y responsabilidad	94
Tabla 22 Relación entre liderazgo docente y dimensión colaboración	95
Tabla 23 Relación entre liderazgo docente y la dimensión compromiso	96
Tabla 24 Relación entre liderazgo docente y la dimensión posicionamiento.....	97

Lista de figuras

Figura 1 Dimensiones del liderazgo docente.....	38
Figura 2 Modelos del liderazgo docente.....	39
Figura 3 Modelo de Tuckman de equipos de trabajo	53
Figura 4 El trabajo de equipo como competencia	59
Figura 5 Rol del docente tutor	60
Figura 6 Distribución de frecuencias de liderazgo docente.....	80
Figura 7 Distribución de frecuencias de la dimensión influencia idealizada del liderazgo docente.....	81
Figura 8 Distribución de frecuencias de la dimensión motivación inspiradora del liderazgo docente.....	82
Figura 9 Distribución de frecuencias de la dimensión Estimulación Intelectual del liderazgo docente.....	83
Figura 10 Distribución de frecuencias de la dimensión consideración personal del liderazgo docente.....	84
Figura 11 Distribución de frecuencias de trabajo en equipo	86
Figura 12 Distribución de la dimensión de la Responsabilidad del trabajo en equipo.....	87
Figura 13 Distribución de frecuencias de la dimensión colaboración del trabajo en equipo	88
Figura 14 Distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso del trabajo en equipo	89
Figura 15 Distribución de frecuencias de la dimensión Posicionamiento del trabajo en equipo	90

Liderazgo docente y trabajo en equipo en co-tutores de educación inicial de la Institución
Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

Dedicatoria

A mi papá, quien sacó de mi la fuerza que necesitaba para probar cuanto era capaz de dar y de resistir por amor. Vivirás por siempre en mi corazón y en mis recuerdos.

Reconocimiento

A la Facultad de Teología Pontificia y Civil de
Lima.

A mi asesora, por su apoyo en la realización de
esta investigación.

A los tutores y padres participantes del estudio.

Resumen

El objetivo del presente estudio consistió en determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y el trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, considerando un nivel descriptivo correlacional entre los constructos de liderazgo y trabajo en equipo. La población estuvo comprendida de 50 personas, 10 co-tutores de educación inicial y 40 padres de familia elegidos al azar. La muestra se conformó de toda esta población a quienes se administró un cuestionario de liderazgo de 20 ítems y un cuestionario de trabajo en equipo de 22 ítems. Al conjunto de datos recolectados, se aplicó la prueba de normalidad realizándose un proceso no paramétrico. Se concluyó con la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022 con Rho de Spearman = 0,903 y p valor = 0,000, lo que significa que a mayor liderazgo mayor es el trabajo en equipo en los co-tutores de la institución educativa.

Palabras clave: Liderazgo, trabajo en equipo, co-tutoría, educación inicial.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship that exists between teacher leadership and teamwork in the co-tutors of initial education of the Santa Rosa de Lima Parish Educational Institution, Lince, 2022. The research methodology was quantitative approach, basic type, considering a correlational descriptive level between the constructs of leadership and teamwork. The population was comprised of 50 people, 10 co-tutors of initial education and 40 parents chosen at random. The sample made up of the entire population to whom a 20-item leadership questionnaire and a 22-item teamwork questionnaire administered. The normality test applied to the collected data set, performing a non-parametric process. It was concluded with the relationship that exists between leadership and teamwork in the co-tutors of initial education of the Santa Rosa de Lima Parochial Educational Institution, Lince, 2022 with Spearman's $Rho = 0.903$ and p value = 0.000, which means that the greater the leadership, the greater the teamwork in the co-tutors of the educational institution.

Keywords: Leadership, teamwork, co-tutoring, initial education.

Introducción

En la presente investigación se expone la relación entre liderazgo docente y el trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de una institución educativa parroquial, con el ánimo de encontrar asociación entre ambas, de existir éstas, para establecer mejoras en el futuro de la organización educativa. De esta manera, se siguió una metodología de investigación guiada bajo un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional en el que se describen y asocian las variables liderazgo docente y trabajo en equipo.

El liderazgo docente caracteriza a personas destacadas, llamando la atención por la fuerza e influencia que generan los que ostentan esta capacidad, generando gran repercusión en la historia de los pueblos. En tal sentido, el papel que desempeñan los docentes como gestores para fomentar y propiciar el cambio en las acciones pedagógicas se perciben atributos como el uso de estrategias para la dirección del cambio, la coordinación y la comunicación con los demás miembros de la institución educativa para renovar y mantener la motivación hacia el logro de los objetivos institucionales.

Es por ello, que diversos estudios consideran este constructo como relevante para toda condición humana esencial como habitante en sociedad para el funcionamiento de todo el sistema social y del orden que en ella pueda mantenerse. La actitud del líder siempre se verá reflejada en sus seguidores, pues estos se responsabilizan de cumplir las metas que se siguen a partir del liderazgo que se ejerce. He aquí la relevancia de comprender este constructo y su relación con aspectos como el trabajo en equipo.

De acuerdo con tal orientación, el trabajo en equipo es clave para el éxito de toda tarea iniciada por cualquier organización, puesto que es capaz de aumentar la productividad y la eficiencia en la búsqueda de soluciones para una organización educativa. Por ello, un equipo refiere a un conjunto de personas que asumen un rol que depende a su vez de los

roles de los otros miembros, existiendo de esta forma una necesidad unos de otros para alcanzar los objetivos institucionales, por lo que participan de tareas y actividades en común contando con una visión clara expresada por la institución.

Pero, no se trata de una simple reunión de esfuerzos, sino de una verdadera cohesión y transformación a partir de la convergencia de objetivos y metas en común con la guía que emana de la visión de la institución educativa.

Y es que a partir de tal perspectiva, “el liderazgo y la mejora educativa sostenibles preservan y desarrollan el aprendizaje profundo de todo aquello que se difunde y que consigue perdurar en el tiempo, de modo que no cause perjuicio alguno y que propicie de hecho un beneficio positivo”.(Sierra, 2016, p. 114). Por lo que comentando esta cita, es posible afirmar que el liderazgo y la mejora educativa caracterizan a quienes somos parte de la institución educativa que es sujeto de esta investigación, por lo que es de interés de toda la comunidad el conocer los logros alcanzados que son resultado de los esfuerzos realizados en equipo.

Además, como motivación para la realización de este estudio se contó con la necesidad de comprensión del fenómeno en estudio en el contexto de la Educación Inicial, para reflexión de la misma en cuanto a sus logros y alcances, como también la posibilidad de contribuir a las mejoras del entorno para bienestar de todos los miembros de la institución educativa, pudiéndose observar cómo se encuentra la organización en liderazgo y trabajo en equipo, observándose la correlación existente para futuras propuestas de mejora que beneficien a toda la comunidad educativa.

Por tal razón, el enfoque utilizado en la metodología fue cuantitativo por tratarse de un proceso aplicando una secuencia de pasos, cuyo fin es la delimitación de preguntas para la investigación, considerando la evaluación de las teorías relacionadas a liderazgo y trabajo

en equipo, así como estableciéndose hipótesis que corresponden a un diseño de investigación determinada sobre una muestra en las que se realizó la medición de los constructos considerados en el estudio mediante instrumentos de recolección de información, efectuándose su recogida y tratamiento estadístico para la obtención de los hallazgos que se presentan.

Asimismo, este estudio es importante porque recurre a la sistematización de los conocimientos relacionados al liderazgo docente y trabajo en equipo como sustento para la efectividad pedagógica en los estudiantes de educación inicial de calidad, así como en las tareas efectuadas por los co-tutores en su quehacer pedagógico y participación en conjunto. Asimismo, en la accesibilidad que facilita a conocer el rol que ejercen los docentes de Educación Inicial en su ejercicio cotidiano en labores de co-tutoría.

Asimismo, el estudio muestra trascendencia porque favorece la concientización de los co-tutores de la institución sobre la labor que vienen realizando en el área de Educación Inicial, mientras que en las otras áreas es posible esta consideración para sus labores, además de contribuir con información que permite evaluar las acciones en conjunto de parte de la institución educativa.

Respecto a la utilidad de los resultados, además de brindar valiosa información sobre las acciones realizadas en la co-tutoría desde la percepción de los participantes del estudio, configura resultados con los que se pueden confrontar otras investigaciones que abordan las variables en estudio o que guardan similitud con el contexto de Educación Inicial.

En el primer capítulo se señalan todos los atributos de la realidad problemática que envuelve a los sujetos en estudio, los que involucra los cambios rápidos suscitados en el entorno social, la necesidad de capacidades como el liderazgo y de trabajo en equipo como factores de éxito para los fines que la educación persigue, así como la presencia de la

pandemia de la Covid-19 que generó nuevos entornos de actuación pedagógica desde la perspectiva de las variables en estudio. De esta manera es que se procedió a la descripción del problema para su respectiva formulación en una pregunta general y preguntas específicas.

En cuanto al segundo capítulo, se tomaron en cuenta las bases de las teorías referentes a liderazgo y trabajo en equipo, lo que favoreció en el hallazgo y selección de antecedentes semejantes al presente estudio en los ámbitos nacional e internacional, que fueron de gran ayuda para la comprensión de estos constructos, su dimensionamiento e indicadores considerados.

Referente al tercer capítulo, se indicaron las hipótesis del estudio como respuestas tentativas a la investigación, precisándose las variables de investigación, así como sus dimensiones e indicadores en la matriz de operacionalización para la formulación de los respectivos instrumentos de investigación.

En relación al cuarto capítulo, se abordaron los aspectos metodológicos, como el enfoque de investigación que refirió al enfoque cuantitativo, tipo y nivel del estudio que apuntaron a un estudio correlacional, diseño de investigación no experimental, así como el conjunto poblacional y la muestra correspondiente para la aplicación de las técnicas de recojo de datos.

En el quinto capítulo, se abarcó la validación y consistencia respecto a los instrumentos, así como también la presentación de la información obtenida y procesada con fines de descripción y prueba de hipótesis, los que fueron analizados y discutidos bajo los hallazgos revisados en los antecedentes de estudio.

Finalmente, se formularon las conclusiones y las recomendaciones resultantes. Por último, se incluyen las referencias y los anexos del estudio.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema

Desde el contexto internacional, los sistemas educativos se evalúan con frecuencia para su mejora permanente según el avance estudiantil. Caracterizado por atributos como los cambios rápidos que acontecen en el mundo, este mismo contexto que resalta la necesidad de capacidades como el liderazgo y el trabajo en equipo como factores de éxito en la educación (Moradi y Shahbazi, 2016), por lo que las investigaciones se enfatizan en las habilidades de quienes dirigen las instituciones educativas y en general toda organización.

Además, se consideran aquellos factores que influyen en desempeñarse como buen integrante de un equipo conformado para alcanzar el éxito esperado (Ayovi, 2019), aspectos que se valoran con relevancia mayor a causa de la pandemia de la Covid-19 que generó un nuevo entorno de actuación en los diversos entornos nacionales (Decreto Supremo N° 201-2020-PCM).

A nivel nacional, el Perú ha considerado dentro de las competencias deseadas en todo docente, y establecidas por el Ministerio de Educación, se encuentra el liderazgo y el trabajo en equipo. Estas capacidades son necesarias para construir y consolidar la formación en el Ciclo Inicial que ejercen los docentes en sus diferentes niveles, puesto que los docentes líderes obtienen mejores resultados con los estudiantes en su práctica pedagógica (Montero, 2019).

El liderazgo docente es una cualidad deseada en todo educador, pues como líderes actúan como mentores y asesores, prestando atención al desarrollo personal y de aprendizaje, supliendo las necesidades de los estudiantes. Por ello, proveen desafío, un sentido de misión, perspectivas más amplias, respeto, confianza, actuando como modelos a seguir, creando una

atmósfera de confianza y motivando al trabajo más allá de sus propios intereses (Moradi y Shahbazi, 2016).

Asimismo, el trabajo en equipo refiere a un conjunto de individuos que laboran de forma colectiva para el logro de propósitos y objetivos en común, con lo que se espera brindar una excelente calidad de servicio (Sanyal y Hisam, 2018).

El problema que se observa es que las docentes de Educación Inicial no logran generar los resultados esperados de acuerdo con el desarrollo de las competencias en los niños, estableciéndose relaciones rígidas en la pedagogía establecida sobre la jerarquía de autoridad que no concuerda con las metas del desarrollo personal, de tal modo que excluye incluso la capacidad del razonamiento cognitivo y emocional en niños y niñas.

Asimismo, las instituciones educativas muestran escasa orientación y liderazgo en directores y docentes, aspectos que preocupan frente al papel del liderazgo que repercute en el desarrollo de la personalidad de los niños en el área de personal social. La indiferencia ante el cambio es la característica reinante (Montero, 2019).

Desde tal perspectiva, la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, en Lince, desarrolla actividades pedagógicas con los niños en nivel de educación inicial considerando dos tutoras para contar con un respaldo que garantice el aprendizaje del niño, labor que corresponde al ejercicio de la Cotutoría, entendiéndola como el trabajo compartido y cooperativo en el proceso de acompañamiento y desarrollo integral de los educandos.

El problema se caracteriza en las incoherencias dadas en la labor docente cuando se procura el ejercicio del liderazgo y del trabajo en equipo para que el proceso educativo se realice de forma eficiente. Esto se pone de manifiesto con las docentes que ejercen de forma individual sus labores, a pesar de estar establecido que ambas tutoras deben ser copartícipes de la función.

Según lo expresado y destacando la importancia del liderazgo y del trabajo en equipo en las instituciones educativas, el problema consiste en conocer la asociación existente entre liderazgo y trabajo en equipo en las docentes de Educación Inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, del distrito de Lince.

Se tomó este tema porque impacta directamente en el aprendizaje de los niños de nivel inicial que están bajo la influencia pedagógica de dos cotutoras que entran en contradicción en el proceso de enseñanza-aprendizaje, repercutiendo en la asimilación de los saberes por parte de los niños.

Como indicios preliminares se encuentra la indisposición de las cotutoras a contribuir al aprendizaje del niño buscando una definición de equipo, por el contrario se asume de forma separada y sin un objetivo en común. Esto evidenciaría falta de liderazgo y falta de saber cómo trabajar en equipo, sin embargo, si ambas capacidades existen, pudiera existir alguna disociación.

En todo caso, debe estudiarse, pues la institución educativa promueve estas capacidades para que generen la mejor disposición hacia la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, se considera el estudio de la relación existente entre una primera variable que es liderazgo y la segunda variables que es trabajo en equipo. Por ello, se formuló el siguiente problema:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

De acuerdo con lo expresado en párrafos anteriores, el problema general consiste en la relación existente entre la variable liderazgo y la variable trabajo en equipo:

¿Qué relación existe entre el liderazgo docente y el trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

En los problemas específicos se consideró la variable liderazgo docente y su relación con las dimensiones de la segunda variable trabajo en equipo, las que de acuerdo a la revisión de la literatura científica son: responsabilidad, colaboración, compromiso y posicionamiento.

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo docente y la responsabilidad en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo docente y la colaboración en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo docente y el compromiso en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo docente y el posicionamiento en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

El objetivo general consiste en la relación existente entre la variable liderazgo

docente y la variable trabajo en equipo:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y el trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

1.3.2. *Objetivos específicos*

De la misma forma que en los problemas específicos de investigación, los objetivos específicos consideran las dimensiones de la variable trabajo en equipo.

- Identificar la relación que existe entre el liderazgo docente y la responsabilidad en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.
- Establecer la relación que existe entre el liderazgo docente y la colaboración en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y el compromiso en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.
- Establecer la relación que existe entre el liderazgo docente y el posicionamiento en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

El estudio a desarrollar se justifica desde la razón teórica en que favoreció el acceso al conocimiento de las variables liderazgo docente y trabajo en equipo, así como apreciar las

experiencias de los docentes de educación inicial como recurso humano en el logro de los objetivos primordiales de la educación en el nivel educativo inicial de los niños, frente a las condiciones del entorno del aprendizaje en el que se desenvuelven en el contexto de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima.

Desde la razón práctica, el estudio permitió orientar las actividades educativas hacia una labor en la que el liderazgo y el trabajo en equipo faciliten la disminución de las brechas existentes entre las cotutoras partícipes en el aula, lo que conllevará a crear condiciones de colaboración que contribuya al aprendizaje de los niños.

Considerando la razón metodológica, la investigación facilita el ejercicio de la metodología de investigación en el ámbito educativo y pedagógico, siguiendo el método científico, aplicándose instrumentos y realizando mediciones que serán de beneficio para la institución educativa y las tutoras. Asimismo, se plantearán y propondrán estrategias de liderazgo y trabajo en equipo para la gestión pedagógica en el nivel de educación inicial.

En base a la razón social del estudio, éste beneficiará a las tutoras que coparticipan en el aula para la realización del proceso de enseñanza aprendizaje con énfasis en la mejora continua para bienestar de los niños y de los padres de familia que guardan expectativas sobre la educación de sus pequeños.

1.5. Limitaciones de la investigación

El estudio se refirió únicamente al contexto de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima de Lince, por lo que sus resultados no puede proyectarse a otras instituciones que no sean similares a ella.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

Al revisarse la literatura internacional y nacional, referentes al liderazgo docente y trabajo en equipo en docentes de Educación Inicial, se hallaron los siguientes documentos de estudio en torno a la variable liderazgo docente y a la variable trabajo en equipo.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Chiquito (2019) desarrolló un estudio titulado *El liderazgo pedagógico en directoras de educación preescolar de la región oriente de la ciudad de Puebla*, Universidad Iberoamericana Puebla, México. El objetivo fue establecer categoría de las expresiones respecto al desempeño del liderazgo en el director de Educación Preescolar. Utilizó una metodología cualitativa para el análisis de las características del liderazgo en la educación preescolar de la región oriente de Puebla.

El estudio precedente concluyó que un 83% de directoras consideran mostrar una actitud de confianza ante los docentes, mientras 50% de las docentes confirman esta afirmación. Tal confianza promueve una cultura laboral colaborativa, pues hace posible el ajuste de los recursos humanos, materiales y económicos a las necesidades pedagógicas, manteniendo una comunicación frecuente de metas y objetivos para que se pueda compartir la responsabilidad pedagógica en conjunto con otros profesionales, creando así un trabajo con efectividad sobre el desempeño pedagógico.

Otras características consistieron en promover el monitoreo y análisis de resultados académicos y en la toma de decisiones sobre el estudiantado, crear entornos de labor efectiva

para el desempeño docente. Este estudio fue importante porque los resultados encontrados en él resaltan la dimensión de responsabilidad en el trabajo de equipo. Resalta también aspectos teóricos relevantes al liderazgo en el contexto de la educación inicial.

Pico y Coello (2018) desarrolló un estudio titulado *Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento*, Ecuador. El objetivo fue analizar la correlación dada entre liderazgo transformacional y la colaboración en desarrollar equipos de alto rendimiento. Siguió una metodología de análisis cualitativo con revisión de literatura sobre la materia.

El estudio concluyó que la influencia del líder en el equipo puede generar un entorno de visión que se comparte entre los miembros, estableciendo roles que son coordinados y con decisiones compartidas. En los equipos de alto rendimiento, para que así se desarrollen se presenta una credibilidad y confianza alta entre los miembros, con exposición de ideas claras y aplicación de competencias que fundamentan toda la interacción entre los miembros.

Este estudio fue importante porque siguió la metodología del estudio respecto a la correlación de las variables. Asimismo, su enfoque permitió observar las cualidades de las variables, las que se sustentan en la credibilidad y la confianza, requeridas en un equipo de trabajo. También fue de utilidad conceptual por la revisión sistemática que contiene.

Romero (2016) desarrolló un estudio titulado *Características del liderazgo docente y el trabajo en equipo en educación inicial* del Tecnológico de Monterrey, México. El objetivo fue reconocer en el contexto mexicano las características del liderazgo docente y el trabajo en equipo en el Ciclo Inicial puesto en práctica por los docentes. De esta forma, aplicó una metodología de carácter cualitativo, de paradigma fenomenológico, con entrevistas semiestructuradas a una muestra de docentes y directivos pertenecientes al Colegio de Suba en Bogotá, seleccionados por conveniencia y accesibilidad.

Este estudio contó como instrumentos con la rejilla de observación, la entrevista y revisión documentaria (actas de reunión, malla curricular, entre otros). Concluyó con la identificación de aspectos relevantes como el perfil del líder, el estilo de liderazgo y las características del trabajo en equipo. Sobre el perfil, se señaló que es necesario medir este aspecto para incrementar la capacidad docente, dado que de ello depende la credibilidad, coherencia y responsabilidad de las actividades laborales ante la IE. Es, pues necesario construir una cultura de trabajo en equipo para que desarrollen estrategias y sirva de aporte a su liderazgo individual.

Respecto al estilo de liderazgo, se observó preferencia de la IE por el liderazgo transformacional, sin embargo en la práctica es un estilo evasivo e inseguro, incluso agresivo y falta de discernimiento. Sobre el trabajo en equipo es necesario un nivel de empatía, respeto, colaboración y compromiso entre los docentes en referencia al líder y los demás miembros del equipo, principalmente en dos aspectos: comunicación y manejo del conflicto. Este estudio fue importante porque concidió el sustenta de las dimensiones de la variable en estudio, permitiendo un contraste para efectos de la discusión en un contexto de educación inicial.

Hermosilla et al. (2016) desarrolló un estudio titulado *El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadores y consecuencias a largo plazo*, Madrid. El objetivo fue comprender el liderazgo transformacional. Siguió una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra consideró a 47 directivos y 107 subordinados. Concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación, la efectividad y la satisfacción, observándose la superioridad del liderazgo transformacional en referencia al liderazgo transaccional, confirmado por diversos estudios.

Asimismo, en el mencionado estudio se encontraron diferencias de concepción en

estos líderes respecto al clima laboral o la mayor motivación y satisfacción, lo que pudiera vincularse a la cultura organizacional que caracteriza a la muestra. Este estudio fue importante porque brinda alcances sobre la relación del liderazgo con la efectividad, satisfacción y motivación, con lo que favorece el contraste con los resultados encontrados en el estudio.

Goksoy (2016) desarrolló un estudio titulado *El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo*, Turquía. El objetivo fue examinar la relación entre liderazgo compartido y el liderazgo distribuido para compararlos. El enfoque fue cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra consideró a 3,707 docentes empleados en 331 escuelas (21 preescolares, 154 escuelas primarias, 101 secundarias y 36 escuelas superiores). Concluyó que, según opiniones de los participantes, los administradores tienen altos niveles de liderazgo compartido y liderazgo distribuido; sin embargo, los niveles no son muy altos.

En la percepción de los participantes, se presentó la existencia de una relación positiva, media y significativa entre la Escala de Liderazgo Compartido y la Escala de Liderazgo Distribuido. Por lo tanto, existe una relación entre liderazgo compartido y liderazgo distribuido, pero esta relación no es muy distintiva. Se observa que todos estos conceptos de liderazgo tienen un significado cercano y pueden usarse indistintamente. Los resultados de este estudio sugieren utilizar el término "liderazgo colectivo" en lugar de cerrar la brecha entre liderazgo distribuido y liderazgo compartido y prevenir la complejidad cognitiva.

Este estudio fue importante porque permite la comparación entre el liderazgo compartido y distribuido, lo que añade teoría a la comprensión del liderazgo docente en el contexto actual. Esto favoreció la discusión con énfasis en la dimensión de compromiso en

la comunidad educativa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Montero (2019) hizo un estudio titulado *Estilos de liderazgo de las docentes de Educación Inicial y su relación con el aprendizaje del área de personal social en niños de cinco años en la IEI N° 82088 del Caserio Piruay Dist. Calamarca Prov. Sulcan La Libertad, Perú*. El objetivo fue establecer relación entre estilo de liderazgo y aprendizaje del área de personal social. El enfoque fue cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño correlacional. La población estuvo compuesta por 106 personas y la muestra por 32 de ellas, aplicándose encuesta, entrevista y observación.

El estudio precedente concluyó con una asociación estadísticas mediante Rho de Spearman de 0,666 con un grado de significancia de p menor a 0,05. Este estudio fue importante porque resalta la correlación estadística hallada aproximándose a la metodología de estudio desarrollada, por lo que es de utilidad en la discusión de los hallazgos.

Jaramillo (2019) hizo un estudio titulado *Liderazgo pedagógico y calidad educativa de la Escuela de Educación Básica Sulima García Valarezo de la ciudad de Machala – 2018*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. El objetivo fue determinar la correlación presente entre liderazgo pedagógico y calidad educativa. De este modo, aplicó un estudio de enfoque cuantitativo con alcance descriptivo correlacional. La muestra la conformó 100 docentes, aplicándose un cuestionario para las variables liderazgo pedagógico y calidad educativa.

El estudio mencionado concluyó que se halló correlación con aplicación de Rho de Spearman de 0,746, es decir, asociación muy buena entre constructos, con un p -valor menor

a 0,05. Este estudio fue importante porque permitió un contraste directo con los resultados encontrados en la presente investigación principalmente respecto a la variable de liderazgo docente.

Villanueva (2019) hizo un estudio titulado *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019* de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú. El objetivo fue establecer correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Aplicó un estudio no experimental, diseño transeccional. El enfoque fue cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño correlacional. Participaron como población 29 docentes en total y la muestra se conformó un (1) director y 20 docentes.

Dicho estudio llegó a la conclusión que no se presenta correlación entre el liderazgo y el desempeño docente con un p valor de 0,856, mayor a 0,05, por lo tanto no se encontró codependencia entre constructos. Este estudio fue importante porque asemejándose a la investigación presente, encontró correlación directa entre variables, por lo que es similar en la metodología empleada y constituye una referencia de valor para la discusión.

Jinez (2018) hizo un estudio titulado *Estilos de liderazgo en las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 197 Huáscar de la ciudad de Puno en el año 2018*, Puno, Perú. El objetivo fue identificar los estilos de liderazgo de docentes en la ciudad de Puno. El enfoque fue cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental transversal. La población se encontró comprendida por 65 docentes de la I.E.I. N° 197 Huáscar, ciudad de Puno.

De esta manera, el estudio concluyó que del total de docentes encuestadas, 64% se muestra totalmente de acuerdo con el estilo de liderazgo transformacional, esto es por elevar los deseos de logro y autodesarrollo de sus seguidores, promoviendo al mismo tiempo el

desarrollo de grupo y organización. Este estudio fue importante porque brinda alcances sobre la variable liderazgo docente en una institución de educación inicial, similar al contexto en estudio. Sus resultados descriptivos permitieron una comparación con lo encontrado en esta investigación.

Monteza-Palacios (2017) hizo un estudio titulado *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las Instituciones educativas públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo-2016*, Lima, Perú. El objetivo fue establecer dimensiones para el liderazgo transformacional predominantes en las directoras, según percepción docente. El enfoque fue cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño correlacional. La población estuvo compuesta de 237 docentes. La muestra probabilística fue de 150 docentes.

Así, concluyó que el liderazgo transformaciones cuenta con una presencia del 73,3% en las instituciones de Chiclayo según la percepción de las docentes. Se destacaron las dimensiones de motivación inspiracional, influencia idealizada y estimulación intelectual. Este estudio fue importante porque, además de ser idónea por el contexto de educación inicial en el que se desarrolla, brinda alcances de la percepción docente en el marco de la teoría transformacional que es en la que el presente estudio se desarrolla.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo docente

2.2.1.1. Concepto de liderazgo.

Respecto al concepto de liderazgo, consideramos a Monteza-Palacios (2017) quien afirma que el liderazgo “es el conjunto de habilidades gerenciales que una persona tiene para influenciar sobre otras personas, en su forma de ser y actuar,

persiguiendo el logro de sus metas” (p. 31). A este respecto, el autor refiere que liderar es una capacidad gerencial pues se toman decisiones que inciden directamente sobre los elementos que conforman la organización, cuyas actividades se enfocan al logro de las metas.

Ciertamente, el liderazgo constituye hoy en día un requisito relevante para que toda iniciativa pueda emprenderse, de tal manera que se tiene expectativa de esta cualidad en los profesionales, tanto más si han de ejercer la gerencia de un área o la dirección de una entidad sea pública o privada.

Ayovi (2019), por su parte, menciona que el liderazgo es considerado como un concepto mitológico por diversidad de estudios que han tratado esta temática que van desde los años 90 hasta la actualidad, por lo que se ha discutido mucho respecto a este constructo, de aparente escasez en las sociedades.

Por tal motivo, este autor resalta que el liderazgo es un proceso por el cual se influye en los demás mediante la labor en equipo, con una finalidad determinada de forma específica que recae en el logro de objetivos, con sustento en valores que sustentan tal visión, generándose cambios en el comportamiento propio y de los demás.

Por su lado, Rosari (2019) resalta que en el liderazgo: “Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan a otras personas más que los actos de otras personas les afectan” (p. 18), destacando de esta forma la capacidad de influir que posee el líder sobre los demás, y no necesariamente los demás sobre él. Sobre este aspecto, el autor señala que se trata de un factor multidireccional que logra fluir con naturalidad hacia toda dirección jerárquica, no solamente de arriba hacia abajo sino también de forma horizontal entre las diversas áreas y cargos.

Asimismo, esta influencia que ejerce el líder no es coercitiva, es decir, no se basa en la autoridad, poder que le haya sido asignado a modo de un dictador con acciones de orden, sino que se basa en la persuasión que ejerce la persona del líder sobre los comportamientos de sus colegas o compañeros.

2.2.1.2. Concepto de liderazgo docente.

De acuerdo con Romero (2016) el liderazgo docente en su definición conceptual implica “el papel como gestor dentro del cambio educativo, en donde el docente se encarga de plantear la orientación y las estrategias que direccionan el cambio, coordinan y comunican las decisiones pertinentes y mantienen la motivación para el logro del mismo” (p. 3).

Desde tal perspectiva, es posible referir que en el contexto educativo desde la práctica el rol docente se ejercita como un impulso promotor del cambio, orientando las acciones propias de sus funciones de forma estratégica, así como de forma individual y colectiva, para lo que es necesario realizar coordinaciones y comunicaciones con colegas de la misma área educativa como con todas aquellas áreas que conforman parte de toda la comunidad y cuyas acciones repercutirán en ella.

De esta forma, se mantiene la motivación y se fomentan los logros en común entre los diversos colegas, lográndose un ambiente agradable.

Según el estudio de Jaramillo (2019) el liderazgo pedagógico se define así: “El liderazgo pedagógico se centra en el aprendizaje, tiene como función establecer objetivos educativos, planificar y evaluar el desempeño docente, así como promover su desarrollo profesional” (p. 8).

Con esta definición, se puede apreciar que el enfoque de liderazgo se dirige a las acciones pedagógicas para lograr los aprendizajes deseados en los pupilos que quedan a cargo del docente, cuyo enfoque central es el proceso de aprendizaje que se suscita en el estudiante, al que se toma en cuenta para la formulación de los objetivos del docente, en sus acciones de planificación y evaluación. Todas las decisiones que se toman se orientan al desarrollo del estudiante y el del docente mediante su accionar.

Para los investigadores Moradi y Shahbazi (2016), el liderazgo docente se define mediante las siguientes cualidades:

líderes que buscan crear ideas y nuevas perspectivas para crear un nuevo camino de crecimiento y prosperidad frente a la organización. Desarrollando compromiso, pasión y lealtad entre los gerentes y el personal, movilizan la organización de los miembros para realizar cambios fundamentales en los fundamentos y bases de la organización con el fin de ser preparados y para obtener las capacidades necesarias para avanzar en nuevas direcciones y alcanzar picos de rendimiento ideales (p. 454).

Estos autores resaltan un aspecto relevante en el liderazgo docente, pues destaca la creación de ideas y perspectivas no vistas anteriormente por la mayoría de los miembros de los equipos de trabajo, por lo que es posible vislumbrar un camino diferente que favorezca el crecimiento de todos los que conforman la comunidad educativa.

2.2.1.3. La teoría del liderazgo transformacional.

En el campo teórico, el liderazgo ha sido enfocado como tema de estudio, destacándose el liderazgo transformacional como el tipo más adecuado para el

impulso de procesos de cambio e innovación al interior de las organizaciones. Así apareció el liderazgo transformacional a inicios de los años 80, enfocándose en las habilidades, actitudes y talentos de las personas que dirigen a otros.

De esta manera, estos líderes transformacionales establecen una comunicación clara sobre la visión, logran inspirar hacia el compromiso con tal visión y generan confianza y motivación en los que les siguen (Hermosilla et al., 2016, p. 135).

Según lo que resalta la teoría de liderazgo transformacional, los líderes deben afrontar los desafíos y fricciones que se dan en lo cotidiano y social, en la interacción laboral y organizacional, con una actitud de transformación.

2.2.1.4. Características del líder transformacional.

Ahondando en las características del líder transformacional, de acuerdo con Moradi y Shahbazi (2016), este liderazgo presenta particularidades señalando que, “las personas pueden afectar a sus contrapartes y superiores, así como a sus subordinados. El proceso de liderazgo transformacional se basa en valores y creencias personales del líder. Sin embargo, en este proceso, los bienes no se intercambian entre superiores y subordinados.” (p. 452).

Dichos líderes se inspiran en sus valores personales más profundos (como justicia, equidad, honestidad, y honor), a los que se conoce como valores últimos, que son aquellos que no se puede negociar sobre ellos o intercambiarlos. Al ofrecer los valores máximos como estándares personales, los líderes transformacionales crean armonía y unidad entre sus seguidores y, lo que es más importante, organizan cambios en metas y creencias personales de los seguidores en línea con las metas organizacionales. El liderazgo transformacional se inspira en el corazón y la mente

y los muestra.

El liderazgo transformacional tiene una perspectiva de las circunstancias o hechos que rodean a las necesidades del entorno y vincula esa perspectiva con pasión y objetivo. De esta forma, el líder transformacional permite que su sentimiento dialogue con los sentimientos que expresan los demás de una manera más allá de la mente, desde las profundidades de su ser con serenidad y empatía.

El liderazgo transformacional se orienta a prestar atención a las necesidades del personal para dirigir sus capacidades hacia una meta en común, generando confianza y compromiso. Por tal razón, asume que debe motivar al personal mediante la preocupación por ellos, saber lo que quieren y de cómo puede ayudarles a sus propios logros, entendiendo que el logro de cada miembro será al final el logro de todo el grupo, motivando al mismo tiempo esta actitud en el resto del equipo.

Por todo lo mencionado, el liderazgo transformacional se refiere a obtener un gran poder a través de la mente, por lo que ésta se vuelve curiosa, se abre a nuevas ideas y aprende constantemente. Es decir, el líder se muestra abierto a escuchar ideas de quienes se encuentran en su entorno, procura comprenderlas y ve su utilidad para dar soluciones a los problemas presentes, reconociendo que siempre tiene algo que aprender y que esta actitud permanece a lo largo de toda su vida.

Al respecto, Palacios (2018), resalta aspectos que distinguen al líder transformacional: Carismático, consideración individualizada, estimulación intelectual y liderazgo inspiracional. En la tabla 1 se muestran estas características con su respectiva descripción.

Tabla 1

Características del líder transformacional.

Característica	Descripción
Carismático	Se distinguen por contar con una visión clara: se gana el respeto y confianza, da seguridad y provoca una singular identificación y compromiso de parte de sus colaboradores.
Consideración individualizada	Prestan atención a cada uno de sus colaboradores de forma individual y personal, y les otorgan responsabilidades diferentes.
Estimulación intelectual	Anima, estimula y propicia la innovación y creatividad de sus colaboradores para la solución de problemas mediante el planteamiento de estrategias.
Liderazgo inspiracional	Dan ánimo y generan entusiasmo mediante la generación de altas expectativas y modificando actitudes/comportamientos.

Fuente: Extraído de Palacios (2018 p. 1).

2.2.1.5. Dimensiones del liderazgo docente.

Al respecto, Moradi y Shahbazi (2016) plantearon las siguientes dimensiones:

- **Influencia idealizada:** Que consideró como indicadores: Inculcar un sentido de orgullo y honor a los miembros para conectar con otros, demostrar un sentido de poder y competencia, actuar de manera que se eleve el respeto de los demás, sacrificar el interés personal por el interés de otros (Moradi y Shahbazi, 2016)
- **Motivación inspiradora:** Consideró los siguientes indicadores, a decir de Moradi y Shahbazi (2016) “Hablar con optimismo sobre el futuro, hablar seriamente sobre cosas que deberían ser hecho, haciendo hincapié en la

importancia de la previsión, dar esperanza a los miembros sobre metas alcanzables” (p. 456).

- **Estimulación intelectual:** Consistente en el cambio de mentalidad, cuenta con los siguientes indicadores: Examen cuidadoso de las ofertas para asegurar su idoneidad, teniendo en cuenta diferentes perspectivas mientras resolviendo un problema, solicitar el examen de problemas de perspectivas diferentes, sugerir nuevas formas de hacer algo (Moradi y Shahbazi, 2016, p. 456)
- **Consideración personal:** Como apoyo intelectual y emocional, cuenta con indicadores como: Asignar tiempo para orientación y capacitación; tratar a los miembros como una persona, no como un miembro; considerando personas con diferentes necesidades, habilidades y creatividades; y ayuda a otros a desarrollar sus capacidades (Moradi y Shahbazi, 2016, p. 456).

Con la finalidad de contar con una visión amplia, se consideran los aspectos que resaltan además autores como Romero (2016), que plantea cinco dimensiones: Carisma, visión, consideración individual, estimulación intelectual y capacidad para motivar.

- Carisma: Es la dimensión que concede identidad institucional y logra inspirar confianza (Romero, 2016). Otros estudios también resaltan este aspecto deseado en el líder que se caracteriza por un brillo particular en la persona con capacidad de seducción por un magnetismo personal, de tal manera que el grupo se rinde a su forma encantadora de ser. Se trata, pues, de un conjunto de atributos que las personas asignan a un individuo (García-García, 2020).
- Visión: Esta segunda dimensión se basa en la construcción de una misión orientada al cumplimiento de los objetivos docentes (Romero, 2016). Se

caracteriza en el líder cuando éste ha idealizado la meta proponiendo un futuro que se ilustra mejor a la situación actual, con capacidad extraordinaria para dar claridad a lo importante de la visión bajo términos que logran ser comprensibles para los demás (García-García, 2020).

- Consideración individual: Es la dimensión que consiste en reconocer las cualidades y las diferencias existentes en cada miembro del equipo (Romero, 2016). A este respecto, el líder muestra una singular sensibilidad a las necesidades de sus seguidores, con percepción de las aptitudes que poseen respondiendo a sus necesidades y sentimientos (García-García, 2020).
- Estimulación intelectual: Esta cuarta dimensión se basa en el cambio de mentalidad de los miembros sobre las actitudes, relaciones y valores que poseen (Romero, 2016). Logra este estímulo por la adopción de comportamientos que se perciben como novedosos e innovador, yendo incluso contra las normas convencionales (García-García, 2020).
- Capacidad para motivar: Según afirma Romero (2016), esta quinta dimensión se basa en brindar apoyo intelectual y emocional a los miembros del equipo. La motivación es el motor que propicia que los demás realicen acciones de forma continua y voluntaria hasta el logro de las metas que se han formulado alcanzar (García-García, 2020).

En la Figura 1 se aprecian las dimensiones del liderazgo en los docentes que se observan en el marco del paradigma transformacional, puesto que de acuerdo a los estudios revisados, este paradigma emerge como el modelo predominante en las instituciones educativas en la actualidad. De esta forma, se cuenta con claridad sobre las cualidades esperadas en el ejercicio del liderazgo transformacional, entre los que

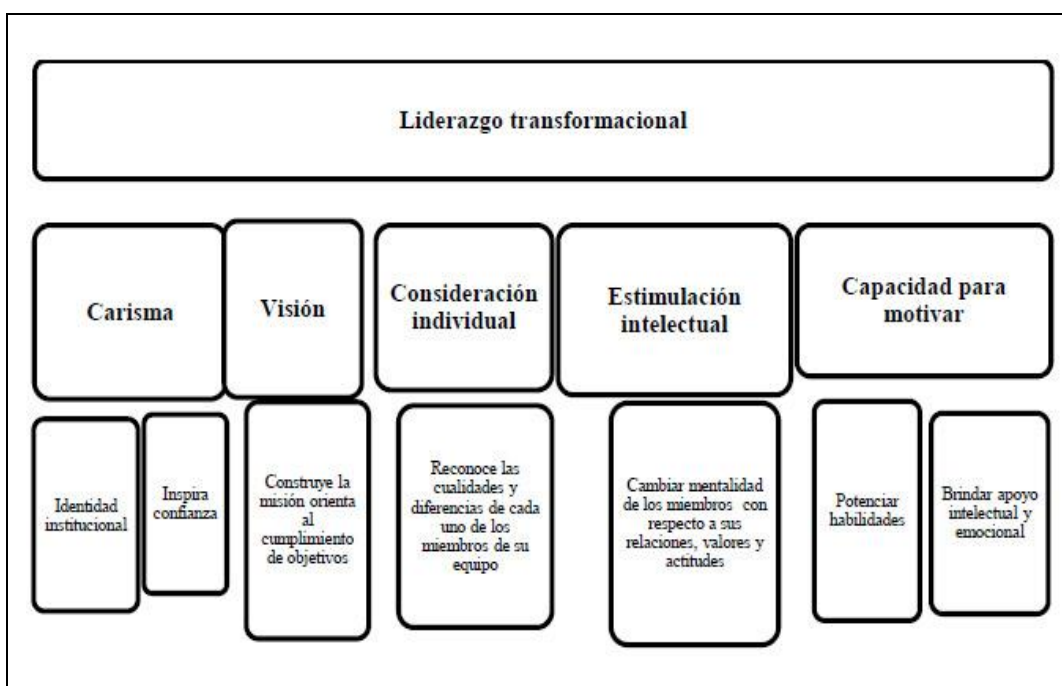
se consideran el carisma con una identidad instruccional y capacidad de inspirar confianza.

Además de poseer una visión que se asocia al de la organización o institución, siendo capaz de construir una misión a partir de ella, con lo que se formulan los objetivos compartidos entre los miembros de la comunidad. De igual manera, una consideración individual como capacidad para el reconocimiento de cualidades y diferencias de cada elemento del que se conforma el equipo.

También, una estimulación intelectual que se basa en la capacidad de generar estímulos o motivaciones para que los miembros cambien de comportamiento desde la actitud, sus valores o la forma de relacionarse. Finalmente, la capacidad para motivar que se enfoca en potenciar las habilidades y brindar apoyo intelectual y emocional a cada miembro del equipo.

Figura 1

Dimensiones del liderazgo docente



Fuente: Extraído de Romero (2016, p. 5) en base a los alcances teóricos de Pascual et al. (1993).

Como puede observarse en la figura anterior, cada aspecto es relevante dentro del modelo teórico de liderazgo transformacional, a diferencia de otros modelos teóricos como los tradicionales (basados en rasgos individuales y bajo nivel de relación) o los contemporáneos como el transaccional o trascendente.

Para mayor claridad sobre el modelo, se muestran los modelos de liderazgo en la siguiente figura.

Figura 2

Modelos del liderazgo docente

MODELOS	ANÁLISIS ENFATIZA	TIPOS	NIVEL DE RELACIÓN
TRADICIONALES	Individual	1. Rasgos 2. Conductua 3. ...	Bajo nivel de relación entre actores
CONTEMPORÁNEOS	Relacional	4. Transaccional 5. Transform	Alta relación de intercambio e influencia entre actores

Fuente: Extraído de Sánchez et al. (2014, p. 43)

Giraldo et al. (2019) hace referencia a estos modelos, considerándose estos como otros adicionales. Entre ellos los siguientes:

Modelo de contingencia. Teoría de Fiedler, que hace referencia a la efectividad del liderazgo como aquella de la que depende la manera en la que se dirigen a las personas, por lo que si no hay una buena dirección no se da el entendimiento requerido para realizar la tarea con eficiencia. Por tal motivo, se da importancia al desarrollo de técnicas o estilos según la necesidad del equipo y del objetivo a lograr.

Modelo de intercambio o modelo transaccional. Teoría de Hollander, que se sustenta en un liderazgo que se fomenta a partir de la relación dada entre líder y seguidores y viceversa, de tal manera que líder y subordinado guardan expectativas uno de otro, con resultados que responden a la existencia de una recompensa por lo que se entiende así, como una transacción en la que ambos resultan ganadores por este intercambio.

Modelo de trayectoria-meta. Teoría de House, que se sustenta sobre las funciones que asume el líder para establecer el enfoque en las recompensas personales a obtener por parte de los seguidores o subordinados, a fin que logren satisfacción mediante el alcance de metas laborales.

2.2.1.6. Perfil de liderazgo en el docente de educación inicial.

Sobre el perfil de liderazgo, Romero (2016) señala que la función del docente de educación inicial tiene sentido social, pues promueve entornos significativos y sanos para una población conformada por niños y niñas de 0 a 5 años de edad. De esta manera, los ambientes que se configuran se orientan a brindar condiciones de calidad de vida para propiciar el desarrollo de los niños.

Asimismo, este autor destaca que como perfil docente han de observarse las cualidades de carácter conciliador, capacidad para delegar y ser agente activo para generar cambios en el entorno educativo. De tal modo que como líder es requisito que cuente con capacidad de reflexión sobre la práctica social y pedagógica, con la cual mejora la comprensión de sus competencias, otorgando así resignificados en el imaginario de su práctica para favorecer el desarrollo de los niños y el suyo propio como profesional.

Por su parte, Chiquito (2019) señaló que las habilidades pedagógicas esperadas en educación inicial dependen de la actitud de confianza del director, lo que conduciría a una disposición de los docentes para la promoción de una cultura laboral que considera a la colaboración, el ajuste de todo recurso para la atención de los propósitos en el aula, el establecimiento de una comunicación de metas y objetivos. A ello se añade: posibilitar que las responsabilidades se compartan entre los miembros, facilitar las condiciones para el desempeño, fomentar la atención y apoyo individualizado, impuso de modelos de conducta requerida por la institución educativa, el fortalecimiento de la confianza, monitoreo y análisis de los logros, así como reconocimiento de los propósitos educativos mejorándose las formas de organizarse para la evaluación.

En tal sentido, es posible enumerar desde una perspectiva propia lo siguiente:

- Disposición para promover una cultura laboral de colaboración
- Ajustar recursos de toda índole a las necesidades propias de los propósitos pedagógicos
- Establecer una frecuente comunicación de metas y objetivos
- Hacer posible el compartir las responsabilidades pedagógicas junto con otros profesionales de la institución
- Favorecer las condiciones de labor efectiva para desempeño docente
- Fomento de atención y apoyo a cada docente de forma individual
- Impulsar modelos de comportamiento según la visión de la institución educativa
- Fortalecer una confianza firme sobre las capacidades docentes
- Promover el monitoreo y análisis de resultados académicos

- Diferencia adecuadamente los procesos para el desarrollo cognitivo, físico, y afectivo social del estudiante
- Reconocer los propósitos educativos, las competencias y capacidades de la educación preescolar
- Reconocer las formas de organización sobre la práctica docente, orientación pedagógica, estrategias y herramientas para la evaluación.

Cabe resaltar que lo anteriormente señalado, que resalta mi persona al respecto de lo señalado por Chiquito (2019) son características relevantes para este estudio pues son criterios que se consideran al inicio de la labor pedagógica en la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima.

2.2.2. Trabajo en equipo

2.2.2.1. Concepto de equipo.

Según Romero (2016), de lo que se puede comentar, un equipo es un conjunto de individuos que presentan una condición de codependencia unos de otros, pues existe una necesidad mutua para el logro de un resultados, pues se hallan juntos en una actividad determinada. En tal sentido, en opinión personal es posible señalar que ser parte de un equipo implica alcanzar metas propuestas entre los miembros que componen este equipo.

En tanto, Sanyal y Hisam (2018) señalan que: “El equipo se puede definir como un grupo de personas que trabajan colectivamente para lograr los mismos propósitos y objetivos para brindar una excelente calidad de servicios” (p. 15). Con lo que se aprecia que se reconoce a un equipo si han establecido relaciones de un actuar colectivo para alcanzar propósitos y objetivos en común.

Al respecto, Maisy (2019) señala que un equipo involucra a un conjunto de seres humanos que se caracterizan por contar con habilidades que muestran ser complementarias entre sí para trabajar en grupo en busca de una meta en común, de tal razón que cuentan con una mente colectiva. Esto supone además integración de tal grupo, puesto que sin alguno de ellos, la meta no podría lograrse, añadiéndose además que comparten una metodología de trabajo que les confiere responsabilidad mutua.

De acuerdo con Muskat et al. (2022), los equipos desempeñan un rol esencial:

Los equipos juegan un papel vital en el logro de los objetivos de una organización y contribuyendo a un el crecimiento y el éxito de la organización. Para tener éxito, los equipos necesitan compartir e integrar diversa información en sus acciones y decisiones, sentirse psicológicamente seguro y establecer buenas relaciones entre miembros (p. 2).

Conforme a lo que estos autores indican, se trata de contribuir al crecimiento y éxito entre los miembros con enfoque en la organización, para lo que es necesario un estado psicológico reinante entre los miembros que se basan en la seguridad y en la buena relación existente entre ellos.

Para Askari et al. (2020), un equipo puede describirse como un “grupo de individuos que se unen para lograr las mismas funciones y objetivos para brindar servicios sobresalientes” (p. 2). Cabe resaltar en ese sentido, lo sobresaliente de la labor a ser ejecutada por los miembros que conforman el equipo.

2.2.2.2. Concepto de trabajo en equipo.

El trabajo en equipo, según Romero (2016), “requiere el compromiso de cada

uno de los miembros lo cual implica abandonar sentimientos de individualismo, desarrollar la confianza en las capacidades de los otros y trabajando conjuntamente para alcanzar los objetivos institucionales” (p. 11)

Sobre tal punto del trabajo en equipo, Sanyal y Hisam (2018) señalan que: “El trabajo en equipo tiene la capacidad de permitir a los miembros del equipo tener un mayor nivel de seguridad emocional, confianza en sí mismo y la capacidad de planificar y decidir con los demás afirmativamente” (p. 15). Esto se da en referencia a la actividad que desarrolla cada miembro que al interactuar unos con otros van aprendiendo unos de los otros transfiriendo emociones que brindan seguridad, confianza y decisión para planificar y ejecutar lo que han conciliado entre los miembros del equipo.

Sobre este concepto de trabajo en equipo, Maisy (2019) por su parte denomina así al grupo de colaboradores que organizados de la manera más óptima, hacen posible una labor conjunta dirigidos por un líder al que reconocen que laborará para el logro de objetivos de una organización. De esta forma resalta tres aspectos relevantes en este concepto: la organización, el conjunto de personas y el objetivo en común.

Por su parte, Khawam et al. (2017) sostienen que:

El concepto de trabajo en equipo puede abarcar una amplia gama de formas potenciales además de las enumeradas anteriormente, como mejorar la satisfacción laboral, el desarrollo de la habilidad personal, creatividad a formas de lidiar con el estrés. Realmente puede impactar todos los aspectos de una organización y cambiarla para mejor.

De suma importancia es la capacidad del trabajo en equipo para facilitar el

aprendizaje de los empleados y adquisición de nuevas habilidades como resultado del intercambio de ideas y la colaboración que se utiliza a menudo en el trabajo en equipo. Además, un entorno del equipo puede ser más favorable para el desarrollo de habilidades, ya que los miembros del equipo pueden proporcionar retroalimentación constructiva y consejos sobre cómo mejorar y tener más éxito (pp. 272-273).

Según lo mencionado por estos autores, la labor desarrollada en equipo fomenta la creatividad y permite manejar con mayor facilidad el estrés al perseguir alcanzar los objetivos de la organización, por lo tanto, la tarea desarrollada en conjunto favorece un entorno de aprendizaje mutuo y de colaboración que permite mejorar en la habilidad y capacidad que se posee y que dirigida mediante la retroalimentación mejora logrando sentir un crecimiento personal y el reconocimiento de la organización por el éxito alcanzado.

Asimismo, para Askari et al. (2020), el trabajo en equipo es “la manera de operar en colaboración con un grupo de individuos como una forma de lograr un objetivo. Uno de los eslabones perdidos en las organizaciones es el trabajo en equipo” (p. 2). Con lo que los autores resaltan la forma en la que se labora, es decir, en un contexto de colaboración, por lo que es posible entender a la organización a partir del trabajo que es capaz de realizar en equipo.

De igual manera, Samwel (2019) señala que el trabajo en equipo es una actividad central en el lugar de trabajo, que involucra a dos o más individuos que coordinan el esfuerzo de cada uno para lograr resultados deseables, operando en un sistema multinivel que comprende tanto elementos a nivel del lugar de trabajo como los objetivos de desempeño establecido para el equipo y los factores a nivel

individual, como las experiencias directas de los miembros del equipo del proceso de trabajo.

En tal sentido, para trabajar eficazmente en equipo, los empleados deben tener más que habilidades técnicas para realizar su propio trabajo y la mayoría incluyen la cooperación, la coordinación, la comunicación, el consuelo y la resolución de conflictos como cualidades requeridas para trabajar de este modo.

Añade Cortés (2020) un aspecto diferencial de los trabajos en grupo, distinguiéndolos de los equipos:

los equipos de alto desempeño son aquellos que obtienen resultados que además de ser positivos, permanecen en el tiempo, se caracterizan por la coordinación y la búsqueda de estrategias que permitan aumentar el rendimiento y la productividad, se evidencia un elevado nivel de complementariedad, la diversidad de conocimientos, capacidades y habilidades se interrelacionan, logrando una sinergia en el desarrollo de objetivos colectivos (p. 4).

De esta manera, la autora resalta los atributos de coordinación y búsqueda de estrategias para el buen desempeño del equipo, lo que permite una visión más clara de la labor realizada en equipo.

2.2.2.3. Características del trabajo en equipo.

Maisy (2019) anotó características de interés para el trabajo en equipo que consisten en atributos como los que se mencionan: Compromiso por objetivo, participación de cada miembro, comunicación abierta y efectiva, liderazgo, dirección clara, resolución de problemas, definición de roles, motivación, interdependencia,

toma de decisiones, elaboración de reglas y búsqueda de excelencia.

Las características que el autor menciona, se pasan a comentar por quien efectúa la presente investigación con la finalidad de tener en claro estas características y distinguirlas de otras cualidades.

En cuanto al compromiso unificado a un solo objetivo, refiere a la participación activa que se busca con el fin de ser eficaz en el cumplimiento de los objetivos planteados por cada miembro, contándose además con un compromiso laboral adecuado, es decir, enfocado al trabajo que desarrolla en la institución educativa, mejorando sus objetivos a partir de los recursos del equipo.

Respecto a la participación de cada miembro en el grupo en la solución a elaborar ante una actividad determinada, se enfatiza en que cada cual es capaz de reconocer su responsabilidad, involucrándose en la discusión y decisión a adoptar por todo el conjunto.

Considerando una comunicación abierta y efectiva que permita compartir ideas de trascendencia, propiciando mayor confianza entre los miembros del equipo. La libertad y sinceridad del diálogo cobra importancia para que fluyan las ideas en conjunto.

Asimismo, en referencia al liderazgo de uno de los miembros como elemento capaz de llevar las riendas de la labor con sustento en la capacidad para dirigir comunicando los objetivos.

Tomando en cuenta la dirección clara, hace referencia a la guía que orienta todo proceder, puesto que para acceder al logro exitoso se requiere de precisión en las ideas para alcanzar el objetivo con corrección. Es de destacar la flexibilidad de

desarrollo para encontrar soluciones a los problemas de la organización.

En cuanto a la resolución de problemas, se aplican soluciones a las situaciones que se presentan en el contexto educativo, por lo que los equipos reconocen en sus errores mayor oportunidad para el aprendizaje, propiciando un entorno de autoevaluación para detectar y corregir cualquier falla. La dinámica del equipo se orienta a solucionar problemas y no a buscar culpables. Bajo este sustento se genera la solidaridad y confianza para motivar a todos los miembros del equipo.

De igual manera, respecto a la definición de roles, puesto que cada miembro debe contar con una función específica, clara y reconocida por el resto, de tal forma que no se presenten confusiones al momento de ejecutar sus tareas.

En torno a la motivación de los miembros, sobre la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones del equipo en torno al objetivo en común, generando compromiso entre todos y un estímulo para innovar e incrementar entre ellos la satisfacción.

Sobre la interdependencia, se reconoce la codependencia unos de otros, puesto que se aprende de cada miembro, enriqueciéndose la experiencia individual y colectiva para cumplir la meta acordada.

Sobre la toma de decisiones para asumir métodos que integren y faciliten la toma de decisiones entre todos los miembros, alude a la apertura y la escucha, de tal manera que puedan renovar rápida y positivamente toda circunstancia a su favor. En el proceso el líder es capaz de plasmar sus ideas a fin de obtener la opinión de los demás.

En cuanto a la elaboración de reglas a ser respetadas entre todos los

miembros, pues se refiere a pautas de comportamiento que brindan a cada persona la oportunidad de predecir la conducta de los otros preparando una respuesta conductual apropiada.

Por último, en la búsqueda de excelencia, es decir, cada uno de los miembros se hace responsable del trabajo y sus resultados de forma individual y colectiva.

2.2.2.4. Dimensiones del trabajo en equipo.

Las dimensiones del trabajo en equipo son aspectos que destacan los investigadores como elementos del constructo. En tal sentido, Romero (2016) estableció las siguientes cuatro dimensiones para trabajo en equipo: Responsabilidad, colaboración, compromiso y posicionamiento.

- **Responsabilidad:** Esta dimensión incluye el efectuar capacitación al equipo para que puedan recibir información, es decir, se considera al líder como quien oculta información, por lo que se sugiere hacer la información transparente a todo el colectivo social de la comunidad educativa, evitando así el individualismo (Romero, 2016, p. 28).
- **Colaboración:** Esta dimensión consiste en compartir la gloria, entendiendo que los triunfos se obtienen de forma grupal, con sustento en la colaboración y la motivación en relación con el reconocimiento a los méritos logrados (Romero, 2016, p. 28).
- **Compromiso:** Es una dimensión que se basa en la promoción y el otorgamiento de recompensas a la colaboración grupal (Romero, 2016, p. 28).
- **Posicionamiento:** Dimensión que consiste en propiciar conversación para el manejo de las relaciones entre los miembros del equipo que se da antes de la

situación del aprendizaje a ponerse en práctica como equipo. Asimismo, previo a la expresión del modelo mental que deberá configurarse en equipo (Romero, 2016, p. 28).

2.2.2.5. Importancia del trabajo en equipo

Askari et al. (2020) resaltan que el trabajo en equipo es muy importante para un buen resultado y una buena comunicación entre el personal de la empresa u organización.

Al respecto, Sanwel (2019) sostiene que el desempeño de la organización se logra a través del desempeño de los empleados y el trabajo en equipo es considerado como uno de los elementos vitales que conduce a la consecución eficaz y eficiente del conjunto de metas y objetivos organizacionales, lo que viene a ser uno de los atributos más deseados que un empleador desea tener en la organización moderna.

Por ello, el trabajo en equipo es el eje de una organización en torno al cual giran muchos componentes organizacionales e individuales para completar la filosofía organizacional.

El énfasis en el trabajo en equipo refleja la opinión de que el valor de mercado de la organización depende menos de los recursos tangibles y más de los intangibles, como el trabajo en equipo porque los equipos siempre ofrecen una mayor participación frente a los desafíos y el deseo de alcanzar los logros, y la mayoría de estos se relacionan al desempeño organizacional directamente con el trabajo en equipo efectivo, es decir, que el trabajo en equipo es crucial en la supervivencia y prosperidad de la organización.

2.2.2.6. Modelos teóricos del trabajo en equipo

Según Reiter-Palmon (2017) se destacan los siguientes modelos: Modelo computacional, modelo de ciencias sociales (IPO), modelo de Tuckman.

Modelo computacional: Los enfoques de las ciencias de la computación para estudiar los fenómenos grupales tienen una perspectiva tecnológica y computacional. Desde una perspectiva amplia, los aspectos tecnológicos se benefician del avance en nuevos sensores, miniaturización, consumo, etcétera. Las preguntas de investigación se centran en sí, y bajo qué condiciones, o en qué situaciones sociales y ambientales los sensores son apropiados y una forma efectiva de medir o reconocer la actividad e información del comportamiento, especialmente para sensores omnipresentes.

El marco de las ciencias de la computación también incluye fusionar y comparar los beneficios de diferentes modalidades para detectar una las señales de una situación similar, así como el uso de pequeños giroscopios incrustados en lugar de imágenes para medir la orientación del cuerpo o de la cabeza, o diferentes actividades deportivas.

Modelo de las ciencias sociales (Input-Process.Output): En las ciencias sociales, el enfoque típico para estudiar los fenómenos de grupo es la del modelo input-process-output (IPO). Aunque este no es el único marco para la comprensión de los equipos y el desempeño del equipo, este modelo ha sido investigado considerablemente y recibió un amplio apoyo en todas las disciplinas.

El modelo IPO sugiere que para entender los equipos y el equipo funcionamiento, se debe prestar atención a las entradas en el entorno del equipo, los procesos en los que participan los equipos y los resultados del equipo. En términos de insumos, la composición del equipo ha sido estudiada extensamente. En concreto,

aspectos como datos demográficos (es decir, edad, género, raza), antecedentes educativos y la evaluación de la diversidad funcional y la diversidad de personalidad.

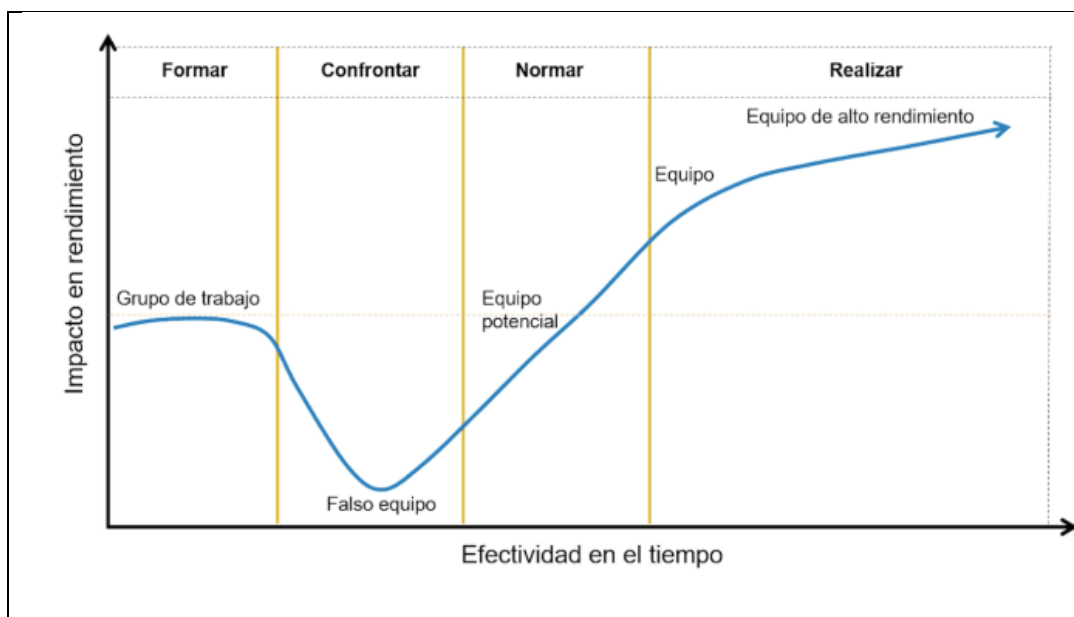
Las entradas también incluyen aspectos ambientales como las variables del contexto organizacional. Los procesos son aquellas actividades en las que se involucran los miembros del equipo para resolver el problema o llevar a cabo las tareas tales como actividades de resolución de problemas, planificación y procesos sociales tales como la gestión de conflictos y el desarrollo de la confianza. Muchos de estos procesos pueden conceptualizarse como estados emergentes como resultado de interacciones entre los miembros del equipo.

Modelo de desarrollo de equipos de Tuckman: Esta es la teoría del trabajo en equipo más famosa, que surge en 1965 con el profesor Bruce Tuckman, indicando cuatro etapas por las que cruzan los grupos para transformarse en verdaderos equipos, de los que más adelante podrán alcanzar un nivel máximo en su desempeño. Sin embargo, en 1977, junto a Mary Ann Jensen, se incluye una etapa quinta en la que se enfoca la disolución de los equipos (Cortés, 2020).

A continuación, puede observarse en la Figura 3 el modelo de Tuckman que explica el desenvolvimiento de los equipos de trabajo en etapas, considerando el impacto en rendimiento y la efectividad en el tiempo.

Figura 3

Modelo de Tuckman de equipos de trabajo



Fuente: Extraído de Scrum (2020, p. 1)

En esta ruta de ideas, se pasa a explicar estas etapas para la comprensión de las mismas.

Etapa 1: Forming o formación. Que refiere a la formación del grupo, cuyos elementos poseen inseguridad por desconocer el proceso, la tarea y la dinámica de la labor en conjunto, no se confía en el entorno y se tienen expectativas de las órdenes y guía de quien es el jefe. Por tal razón, la comunicación no fluye con naturalidad, no se exponen las ideas de forma clara ni precisa el enfoque o punto de vista, por lo que hay diversas posiciones, fomentándose la evasión del conflicto a fin de gestar entornos de labor más cómoda y agradable.

La tarea de quien ejerce el liderazgo consiste en reconocer las capacidades y destrezas de cada miembro del equipo, analizando la respuesta que da cada uno, así como de forma colectiva, ante las situaciones de tensión con lo que podrá establecerse un plan de trabajo que favorezca su avance a la siguiente etapa.

Etapa 2: Storming o confrontación. Refiere a la etapa de conflicto, que se considera la más difícil pero requerida para el proceso de transformación del equipo, en el que el nivel de confianza aumenta, haciéndose una comunicación abierta a tal extremo que expresan sus ideas y opiniones de forma independiente sin tener que coincidir con los demás miembros del equipo, dándose el conflicto entre ellos.

Lo relevante en esa etapa es colocar en claro los pensamientos desde su diversidad para que puedan analizarse los aspectos a favor y en contra a fin de realizar la toma de decisión de mayor ajuste a lo que el contexto requiere.

Etapa 3: Norming o normalización. Que da inicio una vez que rol y responsabilidad para cada miembro queda delimitada, en el que se reconocen los objetivos del colectivo y comprenden la asociación entre las acciones, metas y estrategias elegidas. Por ello, se organizan con autonomía y respeto a la opinión de cada uno, promoviendo un entorno de labores agradable y productivo.

Etapa 4: Performing, alto desempeño o realización. Viene a ser el punto máximo en el que el equipo logra un alto nivel de sinergia, autonomía, compromiso, motivación, reconocimiento y liderazgo. En este entorno la comunicación es asertiva, la gestión de conflictos se hace dinámica y se resuelve de forma eficaz, alcanzándose el cumplimiento de los objetivos formulados.

Adicionalmente, si bien existen otros modelos, muchos teóricos sociales evalúan la capacidad de una organización para desarrollar la coexistencia y el trabajo en equipo como uno de los factores de progreso y éxito para alcanzar un alto nivel de productividad.

2.2.2.7. El trabajo en equipo desde la familiaridad

Según señala Muskat et al. (2022), la mayoría de los indicadores basados en el tiempo miden el desempeño de un equipo, así como el nivel de familiaridad basado en un promedio general como equipo. Estos autores resaltan de forma particular la familiaridad como factor de éxito entre los equipos. Sin embargo, encontraron una posible dispersión de la familiaridad de los miembros individuales del equipo con otros miembros.

Algunos de los equipos pueden permanecer relativamente constantes en el tiempo, algunos pueden ser más fluidos, mientras que otros equipos se unen por un corto período de tiempo antes de disolverse. Algunos contextos requieren equipos con jerarquías claras, roles y responsabilidades de tareas, mientras que otros no lo hacen. Además, el papel de la jerarquía puede ser importante, donde los miembros del equipo están sujetos a desarrollos diferenciales de la familiaridad dados sus roles dentro de un equipo.

En tal sentido, el tiempo se utiliza como clave antecedente para explicar que el conocimiento compartido acumulado lleva a la familiaridad del equipo, incluyendo el tiempo de trabajo conjunto, tiempo de experiencia compartida, tiempo de amistad. Concluyeron de este modo que los estudios rara vez debaten el significado del tiempo, y ninguno participa en debates sobre el nivel, la profundidad o los tipos de actividades que se necesitan para crear o mejorar la familiaridad del equipo con el tiempo.

Sin embargo, también destacaron que entre los resultados positivos hallados en su revisión se observa que los equipos muestran un mayor rendimiento ya que estos equipos crean resultados de tareas de mayor calidad, sugiriendo que la

familiaridad con el equipo está asociada con una entrega “a tiempo” de alta calidad y apego a los presupuestos. Además, la familiaridad con el equipo resultó en una reducción de errores, mayor seguridad de los que reciben atención y de los miembros del equipo, así como procesos más rápidos (Patterson et al., 2016).

Estos aspectos que son de mucha ventaja y oportunidad para el sector salud, sector en el que se han observado estos hallazgos, encontrándose adicionalmente que la productividad del equipo quirúrgico aumenta cuando la familiaridad por pares dentro del equipo es alto, particularmente si el equipo adquiere experiencia realizando cirugías cardíacas complejas. Es decir, a un alto grado de familiaridad con el equipo conduciría a una mejor comunicación en equipos jerárquicos (Henaux et al., 2019) fomentando la colaboración en equipos de trabajo dispersos por todo el mundo.

2.2.2.8. Beneficios del trabajo en equipo

Khawan et al. (2017) señala que algunos de los beneficios del trabajo en equipo incluyen su eficacia para mejorar las relaciones con los empleados, las habilidades técnicas e interpersonales de los empleados, calidad de vida laboral, satisfacción y desempeño laboral, crecimiento de la efectividad organizacional y flexibilidad.

Sobre los beneficios de trabajar en equipo, Giraldo et al. (2019) señalan numerosos beneficios, los que se pueden sintetizar de la siguiente manera: Utilidad para satisfacer a las necesidades de todo el equipo, al realizarse entre los miembros una asignación de labores y cumplimiento de las mismas, por lo que son necesarias comunicaciones impersonales, una realización voluntaria para alcanzar eficazmente los objetivos que se han planteado como equipo.

2.2.2.9. La colaboración en el trabajo en equipo

A este respecto, Khawam et al. (2017) precisan que la colaboración es necesaria para tareas que requieren creatividad, resolución de problemas e innovación. De este modo, la colaboración es un método competitivo para lograr objetivos y tareas difíciles. A medida que la globalización sigue obligando a las organizaciones a enfrentar mayores desafíos, más tareas son asignadas y realizadas por los equipos de trabajo que se conforman en las organizaciones.

En tal sentido, los equipos de trabajo constituyen el indicador más evidente de que las organizaciones están cambiando hacia un entorno más colaborativo al interior de la organización. La gestión organizacional es cada vez más consciente de que los trabajos son cada vez más complejos. Esta complejidad requiere que los empleados trabajen en equipos para garantizar el éxito de la organización, por lo que la implementación de equipos de trabajo viene a ser una de las formas organizacionales más efectivas de intervención para mejorar el desempeño organizacional.

Por tales razones, el trabajo en equipo es un aspecto clave considerado para ayudar a las organizaciones e industrias a mantenerse competitivas es la transición del trabajo individual al trabajo en equipo.

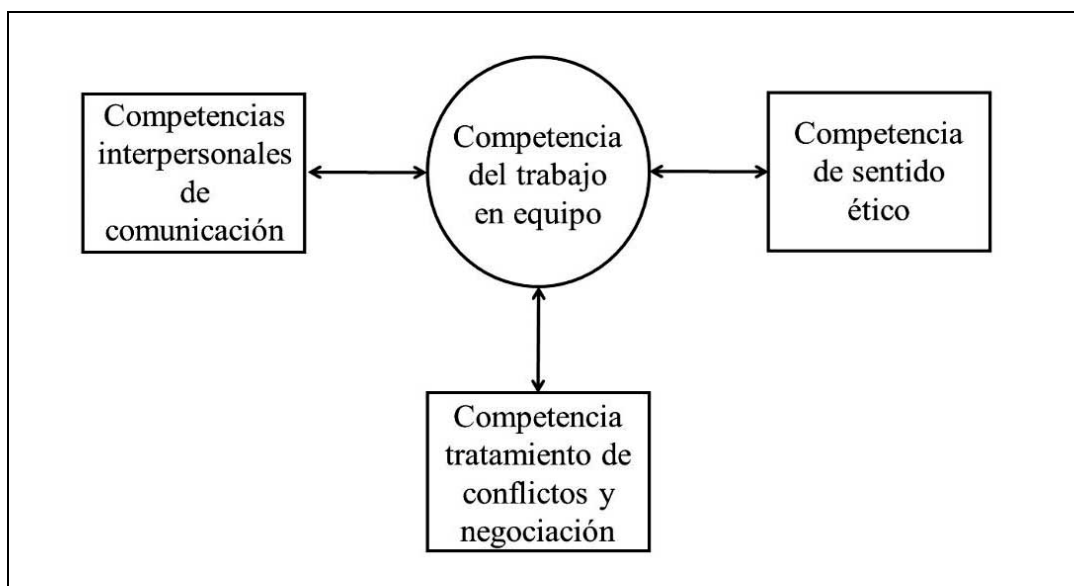
Sin embargo, al respecto Liebech-Lien (2021) señala tres métodos de uso frecuente en la formación de grupos para el aprendizaje cooperativo: agrupamiento aleatorio, determinación de los miembros del grupo por parte de los maestros y determinación de miembros del grupo por los mismos estudiantes. En tal orientación, se espera las características de la homogeneidad entre grupos y la heterogeneidad dentro de los grupos en la formación de grupos.

Empero, también se hace mención a ventajas y desventajas en la formación de grupos para el aprendizaje cooperativo. Respecto a las posibles desventajas de la colaboración existen aprendizajes en cuanto al trabajo en grupo, indicándose que poner un fuerte énfasis en la formación de grupos podría generar efectos negativos en el aprendizaje. A pesar de que se desea heterogeneidad entre los individuos dentro de los grupos, esto también puede causar problemas cognitivos, conflicto motivacional y emocional entre los miembros del grupo.

2.2.2.10.El trabajo en equipo como competencia

Ayovi (2019) consideró que el trabajo en equipo puede ser enfocado como una competencia, en la que se le incluye la integración y la colaboración activamente para acceder a la consecución de las metas y objetivos que comparte en común todo el equipo.

En tal orientación de ideas, propuso un modelo en el que se percibe el trabajo de equipo como competencia, lo que debe tomarse encuentra si se desea capacitar en este aspecto, configurándose como eje central, capaz de estimular las otras áreas y demostrando un impacto en las competencias genéricas de tratamiento de conflictos y negociación, comunicación interpersonal y sentido ético.

Figura 4*El trabajo de equipo como competencia*

Fuente: Extraído de Ayovi (2019, p. 72)

De acuerdo al esquema, es de observar las tres competencias genéricas sobre las que incide el enfocar la competencia de trabajo en equipo. De este modo, entre sus implicaciones se aprovecha la potencialidad de cada miembro del equipo guardando confianza en la oportunidad de crecimiento personal y del conjunto.

2.2.3. *Co-tutoría*

2.2.3.1. Rol del profesor-tutor.

Antes de la definición de co-tutoría es menester comprender dentro del análisis teórico cuál es el rol del profesor-tutor, pues su actuar se diferencia del rol de solo profesor, o solo tutor. Debe entenderse, por tanto, que la profesión de docente busca la formación, el aprendizaje, la innovación y la difusión del conocimiento como factores centrales en el desarrollo de los estudiantes, jóvenes o adultos, ciudadanos y profesionales del futuro.

Sin embargo, a pesar de esta trascendente función, no siempre es posible

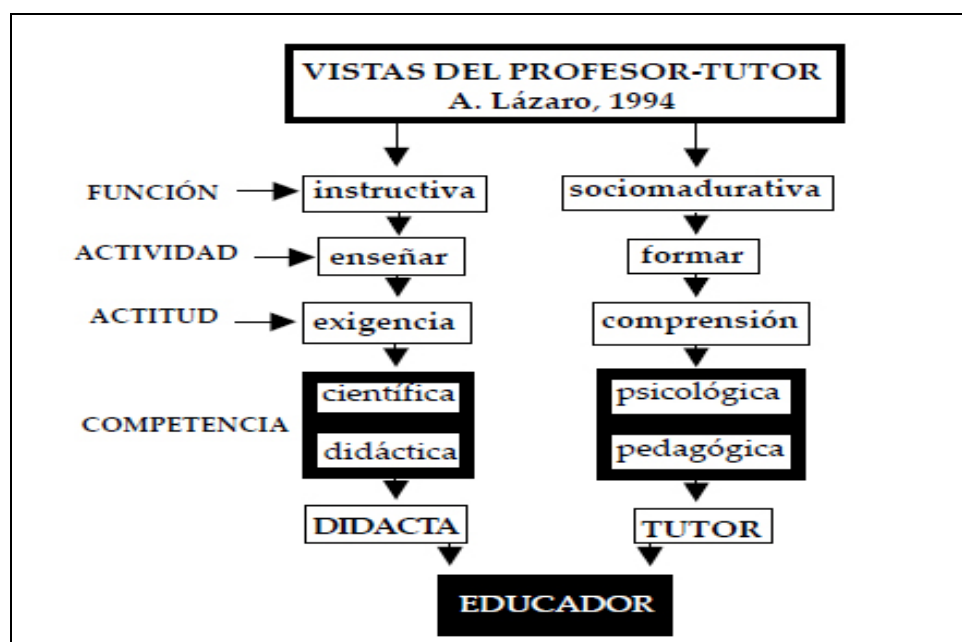
acompañar y apoyar la labor de los estudiantes en condiciones ideales, lo que hace pensar en estos necesarios apoyos, lo que permite apreciar la figura del tutor.

Al respecto, Lázaro (1997) sostiene que el profesor-tutor desarrolla un rol en los ámbitos intelectual y afectivo-madurativo. Esto se aprecia en la Figura 5, que muestra diferencia entre ser profesor y ser tutor, destacándose en la primera función el ámbito intelectual: el desarrollo de una función instructiva, cuya actividad consiste en enseñar acompañada de una actitud que es de exigencia para alcanzar la competencia científica didáctica, de lo que se esperan resultados como Didacta, es decir, capaz de utilizar los recursos en el aula como recursos pedagógicos.

En lo afectivo-madurativo, el profesor-tutor ejerce una función sociomadurativa, en la actividad de formar, con la actitud de comprensión para desarrollar la competencia psicológica pedagógica. Por lo tanto, cumple un rol didacta y un rol tutor.

Figura 5

Rol del docente tutor



Fuente: Extraído de Lázaro (1997, p. 3).

Distinguida la diferencia, puede observarse que el educador asume tanto la función docente como didáctica y la función de tutor como tal.

Sobre el particular, Gorli et al. (2022) resalta que la actividad de tutoría, específicamente dedicada al sostenimiento de nuevas acciones en respaldo a la labor docente, ayuda a construir nuevos escenarios sin imponer la demolición de viejas formas de ser de la escuela. De esta forma, dentro del desempeño de los tutores se cuestiona el sistema de relaciones en la escuela para enriquecer progresivamente las posibilidades educativas.

2.2.3.2. Concepto de co-tutoría.

De acuerdo con Lázaro (1997), la función tutorial consiste en realizar actividades que dan facilidades y orientación al aprendizaje de sus estudiantes, pues el tutor es “un experto que tutela y explica las dificultades de aprendizaje de los alumnos, que comprende y busca soluciones o las adapta a las posibilidades de los alumnos” (p. 2).

Asimismo, Roselli y Cardoni (2022) plantean una definición considerando la interdisciplinariedad:

La docencia compartida (co-teaching) es una temática que registra variados aportes. En general, se trata de asociaciones de dos o más docentes expertos que trabajan conjuntamente para planificar y llevar adelante la enseñanza de una asignatura (no sólo de una clase). Esta asociación suele ser interdisciplinaria y no necesariamente de la misma institución (p. 64).

De esta manera, puede considerarse la co-tutoría como una modalidad que permite ampliar los recursos en su aplicación pedagógica para acceder al logro

estudiantil, tanto más si se registran mejoras necesarias a la situación existente significan un gran beneficio para los alumnos desde diversos aspectos.

A este respecto, opinan Custodio-Espinar et al. (2022) que la co-tutoría brinda beneficios singulares “porque dos o más instructores están planeando e impartiendo clases, hay más variedad de instrucción y actividades pedagógicas” (p. 89). De esta manera, se enriquece la experiencia de aprendizaje en el aula con el bagaje de experticia que ambos tutores tienen, pese a la posible oposición de sus pareceres, puesto que esto hace posible una visión más crítica entre los estudiantes, así como la complementariedad de los conocimientos que se reciben.

2.2.3.3. Enseñanza recíproca en co-tutoría.

Conforme a lo que resaltan Roselli y Cardoni (2022) es posible la enseñanza recíproca ente pares no-expertos, comparándose entre la enseñanza individual y la enseñanza de pareja, lo que es parte del campo de la Tutoría entre Pares, lo que es posible de enmarca en el Aprendizaje colaborativo.

En tal sentido, Roselli y Cardoni (2022) resaltan que en Latinoamérica se registran 164 experiencias en el ámbito universitario de tutoría entre pares, en los que se reconoce una función experta y otro no-experto como oportunidad de aprendizaje. De esta manera, señalan:

La función tutorial experta puede entenderse como un rol de apoyo, orientación y guía (mentoring) ejercida por un experto experimentado por fuera de la actividad específicamente enseñante del aula, o como parte de una modalidad participativa del docente, que se involucra (además del aspecto epistémico) en los componentes socioemocionales del aprendizaje de sus alumnos (p. 63).

Bajo tal perspectiva, puede percibirse que se trata del concepto usual para el ejercicio de la tutoría, sin embargo, en otros contextos no se ejercita de esta forma, por ello infieren que “Cuando la función tutorial recae en no-expertos, la distinción más saliente que debe hacerse es entre tutores-pares con el mismo nivel de experticia y con diferentes niveles de experticia” (Roselli y Cardoni, 2022, p. 63).

De esta forma, se establece la participación de dos tutores para que puedan compartir una experiencia pedagógica en aula con diferentes niveles de experticia que podrán integrar en la pedagogía a emplear según el objetivo cognitivo deseado a alcanzar en el estudiante.

A este respecto, si bien existen tutores en diferentes niveles de estudios que van desde lo inicial hasta el universitario, esta metodología de dos tutores en aula compartiendo e integrando sus objetivos para bienestar de los educandos es novedoso aún en el Perú.

De acuerdo con Custodio-Espinar et al. (2022), los estudiantes han informado que disfrutaban de las diferentes perspectivas que ofrecen más de un maestro al discutir cualquier tema dado, ya que les ayuda a ver diferentes lados de un problema, que se puede ejemplificar en casos como la descripción de experiencias interdisciplinarias de co-enseñanza en las que a los estudiantes se les ofrecen puntos de vista a veces opuestos de los que deben sacar sus propias conclusiones, fomentando así el pensamiento crítico.

Así como también, el caso en que los estudiantes informan sobre mayores reflexiones a partir de la recordación de más de una conferencia impartida conjuntamente de parte de sus co-tutores. Asimismo, los estudiantes también disfrutaban de recibir una mayor cantidad y más diversa retroalimentación de sus

instructores. Por lo tanto, cuando los co-profesores tienen diferentes conocimientos, como en el caso de que un especialista en contenido y un especialista en idiomas enseñen juntos, los estudiantes reportan lógicamente beneficiarse de la colaboración (Lasagabaster et al., 2019).

2.2.3.4. Ventajas de la co-tutoría.

Entre las ventajas se considera que si ambos instructores están presentes simultáneamente en el aula, la coenseñanza o co-tutoría permite diferenciar el aprendizaje para diversos grupos de estudiantes. También se consideran ventajas como mayor atención inmediata e individual y aprendizaje naturalmente con un mejor andamiaje cognitivo a través del uso del diálogo cogenerativo y aclaración de dudas, entre otras técnicas. Además, la co-enseñanza tiene el potencial de servir como un modelo positivo de colaboración para los estudiantes.

En el caso de los futuros profesores, esto es especialmente importante, puesto que la competencia colaborativa constituye una habilidad esencial para los profesores de cualquiera de los niveles educativos, en particular si su actuar se desenvuelve en ambientes de aprendizaje colaborativo, en particular en contextos de educación inicial (Custodio-Espinar et al., 2022).

2.2.3.5. Modelos de la co-tutoría.

Según Custodio-Espinar et al., (2022) dentro de lo que corresponde a los modelos de co-tutoría, hacen mención a varios arreglos con diversas posibilidades, en las que uno enseña y otro observa, uno enseña y el otro ayuda, enseñanza paralela, estación de enseñanza, alternativas de enseñanza y enseñanza en equipo. Por ello, estos autores proponen estas modalidades de forma más organizada en la siguiente tabla.

Tabla 2*Modelos de co-tutoría*

Modelo	Número de grupos	Rol del tutor 1	Rol del tutor 2
1	1	Dirigir la clase	Ayudar a individuos o grupos pequeños
2	1	Enseñar contenido simultáneamente	Enseñar contenido simultáneamente
3	1	Enseñar contenido	Evaluar a los estudiantes
4	2	Enseñar contenido a grupos separados	Enseñar contenido a grupos separados
5	2	Enseñar previamente	Enseñar información alternativa
6	2	Re-enseñar	Enseñar información alternativa
7	3	Supervisar y enseñar a los distintos grupos	Supervisar y enseñar a los distintos grupos

Fuente: Custodio-Espinar et al., (2022, pp. 90-91).

2.3. Definición de términos básicos

- **Colaboración:** Dimensión de trabajo en equipo que consiste en compartir la gloria, entendiendo que los triunfos se obtienen de forma grupal, con sustento en la colaboración y la motivación en relación con el reconocimiento a los méritos logrados (Romero, 2016, p. 28).
- **Compromiso:** Dimensión de trabajo en equipo que se basa en la promoción y el otorgamiento de recompensas a la colaboración grupal (Romero, 2016, p. 28).
- **Co-tutores:** Son docentes que asumen tareas de segundo tutor/a (IES Santiago Ramón y Cajal, 2016, p. 2)

- **Educación inicial:** Son acciones orientadas a potencializar al máximo el desarrollo integral de los niños de la primera infancia, considerando que durante los primeros seis años de vida el cerebro del ser humano se encuentra en las condiciones más óptimas para ser estimulado como en ninguna otra etapa (Gutiérrez y Ruiz, 2019, p. 40).
- **Liderazgo:** El liderazgo tiende a entenderse de modo holístico y ligado a los contextos educativos organizacionales, es decir, que es resultado de la concatenación de varias actitudes, comportamientos, decisiones, pero también sinergias interpersonales (Cuesta y Moreno, 2021, p. 4).
- **Liderazgo docente:** Refiere a los (...) líderes que buscan crear ideas y nuevas perspectivas para crear un nuevo camino de crecimiento y prosperidad frente a la organización. Desarrollando compromiso, pasión y lealtad entre los gerentes y el personal, movilizan la organización de miembros para realizar cambios fundamentales en los fundamentos y bases de la organización con el fin de ser preparados y para obtener las capacidades necesarias para avanzar en nuevas direcciones y alcanzar picos de rendimiento ideales (p. 454).
- **Trabajo en equipo:** Trabajo en equipo implica “abandonar sentimientos de individualismo, desarrollar la confianza en las capacidades de los otros y trabajando conjuntamente para alcanzar los objetivos institucionales” (Romero, 2016, p. 11).
- **Posicionamiento:** Dimensión de trabajo en equipo que consiste en propiciar conversación para el manejo de las relaciones entre los miembros del equipo que se da antes de la situación del aprendizaje a ponerse en práctica como equipo. Asimismo, previo a la expresión del modelo mental que deberá configurarse en equipo (Romero, 2016, p. 28).

- **Responsabilidad:** Dimensión de trabajo en equipo que incluye el efectuar capacitación al equipo para que puedan recibir información, es decir, se considera al líder como quien oculta información, por lo que se sugiere hacer la información transparente a todo el colectivo social de la comunidad educativa, evitando así el individualismo (Romero, 2016, p. 28).

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el liderazgo docente y el trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

- Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la responsabilidad en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.
- Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la colaboración en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.
- Existe relación significativa entre el liderazgo docente y el compromiso en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.
- Existe relación significativa entre el liderazgo docente y el posicionamiento en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

3.2. Variables

3.2.1. Variable I

Liderazgo docente

Dimensiones de la variable: Influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración personal.

3.2.2. Variable II

Trabajo en equipo

Dimensiones de la variable: Responsabilidad, colaboración, compromiso y posicionamiento.

3.3. Matriz de operacionalización de las variables

Liderazgo docente y trabajo en equipo en co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

Tabla 3

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/índice	Instrumento
Variable 1 Liderazgo docente	Los líderes que buscan crear ideas y nuevas perspectivas para crear un nuevo camino de crecimiento y prosperidad frente a la organización. Desarrollando	Influencia idealizada	Inculcar un sentido de orgullo y honor a los miembros para conectar con otros	2, 5	Ordinal Escala de Likert	Cuestionario sobre el liderazgo docente para los tutores y los padres de familia. Tomado de Castro (2020) y
			Demostrar un sentido de poder y competencia	7, 11		
			Actuar de manera que se eleve el respeto de los demás	12, 13, 19		
		Motivación inspiradora	Sacrificar el interés personal por el interés de otros	Siempre		
			Hablar con optimismo sobre el futuro	Casi siempre		
			Hablar seriamente sobre cosas que	Algunas veces		
				Raras veces		
				Nunca		
				6		

compromiso, pasión y lealtad entre los gerentes y el personal, movilizan la organización de los miembros para realizar cambios fundamentales en los fundamentos y bases de la organización con el fin de ser preparados y para obtener las capacidades necesarias para avanzar en nuevas direcciones y		deberían ser hecho	14	adaptado por Ramos (2022). (Ver Anexo 1)
		Haciendo hincapié en la importancia de la previsión	20	
		Dar esperanza a los miembros sobre metas alcanzables		
		Examen cuidadoso de las ofertas para asegurar su idoneidad	1 3	
		Teniendo en cuenta diferentes perspectivas mientras resolviendo un problema	16 18	
	Estimulación intelectual	Solicitar el examen de problemas de perspectivas diferentes		
		Sugerir nuevas formas de hacer algo		
		Asignar tiempo para orientación y capacitación	8, 9 10	
	Consideración personal	Tratar a los miembros como una persona, no como un miembro	15 17	
		Considerando personas con diferentes		

	alcanzar picos de rendimiento ideales.		necesidades, habilidades y creatividades Ayuda a otros a desarrollar sus capacidades.			
Variable 2	Trabajo en equipo implica “abandonar sentimientos de individualismo, desarrollar la confianza en las capacidades de los otros y trabajando conjuntamente para alcanzar los objetivos institucionales.	Responsabilidad	Asumir responsabilidad	1, 2	Ordinal Escala de Likert	Cuestionario sobre el trabajo en equipo docente para los tutores y los padres de familia. Tomado de Romero (2016) y adaptado por Ramos (2022). (Ver Anexo 2)
			Disciplina	3, 4		
		Colaboración	Espíritu de colaboración	5, 6		
			Proactividad	7, 8		
		Compromiso	Manejo del conflicto	9, 10		
			Ética	11, 12		
		Posicionamiento	Convicción	13, 14		
				15, 16		
			Rivalidad	17, 18		
			Profesionalismo	19, 20		
			Experiencia	21, 22		
			Crítica			

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

El enfoque asumido para la presente investigación fue de cuantitativo, por tratarse de un aspecto metodológico que hace posible un proceso siguiendo una secuencia en el proceso científico que se sigue, el que se inicia con la formulación de cuestionamientos en torno a las variables en estudio. De tal modo que es posible aplicar la estadística para establecer descripción y correlación de la información recolectada sobre estas variables.

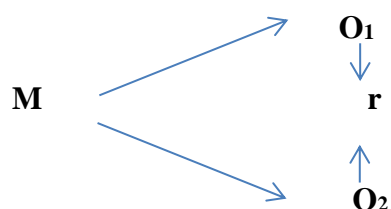
4.2. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es básica, pues como elemento manifiesto de las inquietudes científicas en torno a las variables, se realiza la revisión de la literatura existente sobre liderazgo y trabajo en equipo, para comprender la realidad predominante en el contexto educativo de la Educación Inicial.

De esta forma, se aplicó la investigación cuantitativa, considerando un nivel descriptivo correlacional, pues “Permiten evaluar el grado de asociación entre dos o más variables” (Hernández et al., 2014, p. 93), de tal manera que en primer lugar se efectuó la medición de cada variable y luego se establecieron sus asociaciones estadísticas. En cuanto a su calidad de investigación descriptiva, se recogió información sobre aspectos de las variables buscando la interpretación de los datos recolectados para comprobación de una hipótesis a fin de responder a las preguntas de investigación.

4.3. Diseño de la investigación

En referencia al diseño del estudio se aplicó la correlación entre las variables liderazgo y trabajo en equipo. Es decir, el diseño de la investigación corresponde al tipo descriptivo correlacional cuyo diagrama es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable liderazgo

O2 = Observación de la variable trabajo en equipo

r = Correlación entre dichas variables

4.4. Población y muestra

4.4.1. Población

El universo o población para el estudio estuvo comprendida de 50 personas, 10 co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, de ambos turnos mañana y tarde, y 40 padres de familia elegidos al azar, por lo que la distribución se realizó de la siguiente manera:

Tabla 4*Distribución del universo poblacional.*

N°	Estrato	Número de participantes
1	Docentes	10
2	Padres de Familia	40
	Total	50

Fuente: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, 2021.

4.4.2. Muestra

Siendo el número de la población accesible para la recolección de los datos, se consideró que la muestra se conformase del total de co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima y 40 padres de familia, Lince. Es decir, 50 personas conformaron la muestra.

4.5. Técnicas e instrumentos utilizados en la investigación

Se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos que es un método de investigación social para recolectar información mediante el uso de cuestionarios. Estos instrumentos fueron dos cuestionarios que constaron de preguntas cerradas.

Como instrumentos se utilizaron los siguientes: Para la medición del liderazgo se aplicó un cuestionario adaptado de Castro (2020) para docentes de Lima, Perú, con el cual se recolectó la información de los docentes de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, durante el año 2022, aplicándose además la escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: (0) Nunca, (1) raras veces, (2) algunas veces, (3) casi siempre y

(4) siempre. Teóricamente, se fundamentó en las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración personal.

Asimismo, se realizó la aplicación del cuestionario de trabajo en equipo, que fue elaborado tomando como base los alcances teóricos de Romero (2016), el cual consta de 22 ítems, utilizando la escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: (0) Nunca, (1) casi nunca, (2) a veces, (3) casi siempre y (4) siempre. El cuestionario se dividió en 4 partes de acuerdo con sus dimensiones: Responsabilidad, colaboración, compromiso y posicionamiento.

Como criterios de validación de instrumentos, se utilizó el juicio de expertos, quienes fueron autoridades o docentes con experiencia liderazgo docente y trabajo en equipo, los que validaron los ítems elaborados para los cuestionarios, emitiendo su opinión.

Asimismo, para mediar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alfa de Cronbach, como técnica de uso común para estos fines.

4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Realizada la recolección de los datos, se procedió al respectivo tratamiento estadístico, que previamente fue sometida a prueba de normalidad a fin de establecer la distribución normal de los datos, lo que posibilita el acceder a uno de los procesos de correlación, Rho de Spearman o R de Pearson. De tal forma, que, una vez procesada la data, mediante prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo que se contaba con datos de distribución normal, por lo que se procesó la información por Rho de Spearman. Para todo procesamiento estadístico, se llegó a requerir el uso del software SPSS, versión 22, lográndose ejecutar los procesos estadísticos adecuadamente.

Capítulo V

Resultados logrados con la investigación

5.1. Validación y consistencia de los instrumentos

La validación refiere a la calidad de un instrumento que se fundamenta en las “características psicométricas, las cuales se conocen mediante (...) la pertinencia y claridad de los ítems, así como la estructura latente del cuestionario” (López et al., 2019, p. 341). De esta manera, se realizó la validez del contenido del instrumento por juicio de expertos, cuyos nombres figuran en la siguiente tabla.

Tabla 5

Validación del cuestionario sobre liderazgo docente y trabajo en equipo.

N.º	Expertos	Calificación	Opinión
E1	Dr. Cama Sotelo, Manuel Salvador	18/20	Válido, aplicar
E2	Dra. Cuchillo Paulo, Veronica	19/20	Válido, aplicar
E3	Mg. Herrera Antón, Helen Adriana	18/20	Válido, aplicar
E4	Quezada Aguilar, Miluska Elizabeth	18/20	Válido, aplicar
E5	Mg. Abarca Montero, Verónica	18/20	Válido, aplicar

Fuente: Elaboración propia.

La confiabilidad según Villasís-Keever et al. (2018) refiere a que el instrumento cuenta con un grado alto de validez, lo que equivale a decir que no hay sesgos. Permite así la evaluación de los instrumentos que se desarrollan y establece de esta forma que una escala reproducible y consistente, por lo que se concluye que es confiable. En la tabla 5 se presentan los intervalos y la valoración para la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 6*Interpretación de Confiabilidad*

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0,5]	Inaceptable
[0,5; 0,6]	Pobre
[0,6; 0,7]	Débil
[0,7; 0,8]	Aceptable
[0,8; 0,9]	Bueno
[0,9; 1]	Excelente

Fuente: (Chávez & Rodríguez, 2018)

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó para tal fin una prueba piloto conformada por 10 participantes, 5 docentes y 5 padres de familia. Con ello, para el instrumento de liderazgo se obtuvo una fiabilidad por Alfa de Cronbach tal como se muestra en la tabla 6 y para trabajo en equipo de acuerdo a lo que se puede observar en la tabla 7.

Tabla 7*Estadísticos de fiabilidad para Liderazgo docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.906	20

Fuente: SPSS Ver. 25

Tabla 8*Estadísticos de fiabilidad para Trabajo en Equipo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.845	22

Fuente: SPSS Ver. 25

Según resultados en referencia al instrumento de liderazgo se alcanzó un Alfa de

Cronbach de 0,906, lo que indica que es un instrumento de confiabilidad excelente. Asimismo, respecto al instrumento de trabajo en equipo, se logró un resultado en Alfa de Cronbach de 0,845, lo que indica que es un instrumento de buena confiabilidad.

5.2. Presentación de los datos

5.2.1. Datos descriptivos

5.2.1.1 Descripción de la variable liderazgo docente.

En esta sección se presentan las tablas, gráficos con su respectiva descripción e interpretación. En primer lugar, se presenta a la variable liderazgo docente, de manera general y luego a cada una de sus dimensiones: Influencia idealizada, Motivación inspiradora, Estimulación intelectual, Consideración personal.

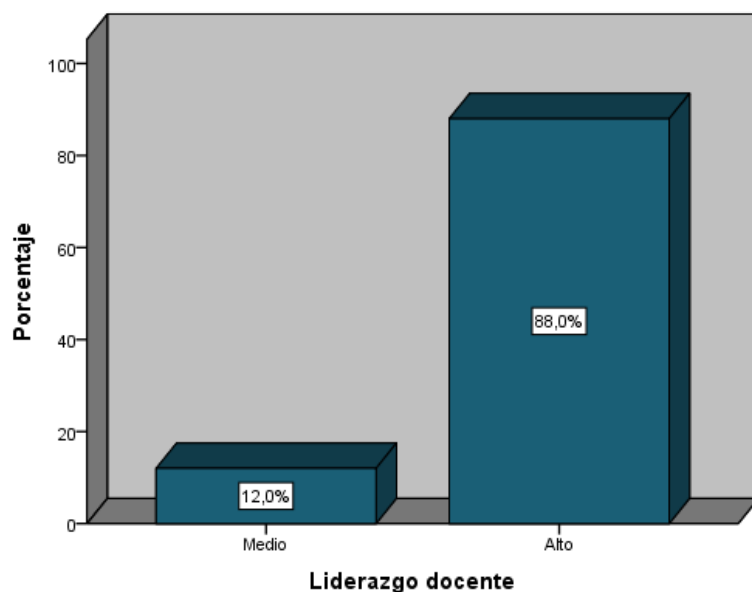
El liderazgo docente es la capacidad de influir en sus contrapartes, así como también superiores e inferiores. El proceso de liderazgo transformacional se basa en valores y creencias personales del líder.

Tabla 9

Frecuencia de la variable liderazgo docente

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	6	12.0
Alto	44	88.0
Total	50	100,0

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

Figura 6*Distribución de frecuencias de liderazgo docente*

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

En la Tabla 9 y Figura 6 evidencian que el 88% de la muestra tiene un nivel alto de liderazgo docente, mientras que el 12% percibe que es de nivel medio el liderazgo ejercido. Ninguno de los co-tutores o padres de familia perciben que el liderazgo sea bajo. De esta manera, se observa que el liderazgo docente desde la percepción de los encuestados es alto; esto puede deberse a principalmente a que los co-tutores refieren que sienten orgullo y honor de ser miembros de la institución educativa y se sienten dispuestos a conectar con otros.

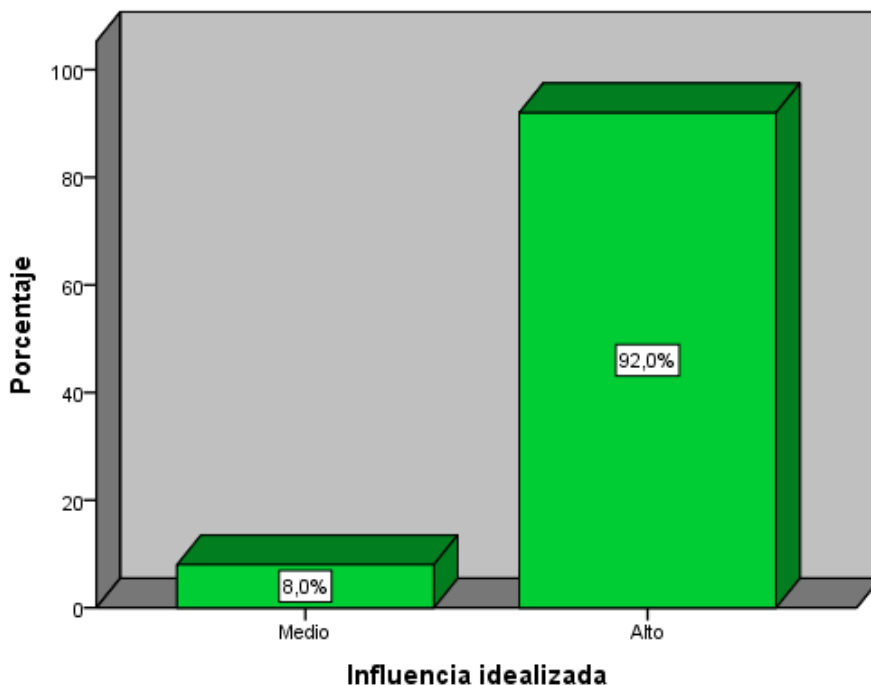
Tabla 10*Frecuencia de la dimensión influencia idealizada del liderazgo docente*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	4	8,0
Alto	46	92,0
Total	50	100,0

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

Figura 7

Distribución de frecuencias de la dimensión influencia idealizada del liderazgo docente



Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

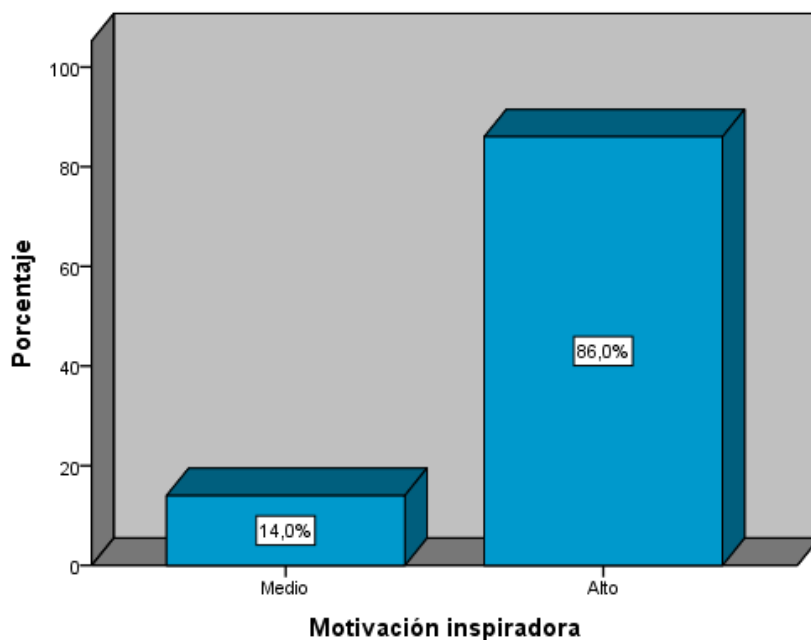
En la Tabla 10 y Figura 7 evidencia que el 92% de la muestra tiene un nivel alto de influencia idealizada, mientras que el 8% percibe que la influencia idealizada es de nivel medio. Ninguno de los co-tutores o padres de familia perciben que la influencia idealizada sea baja.

De esta manera, se observa que la influencia idealizada desde la percepción de los encuestados es alta, lo que quiere decir que los co-tutores se sienten orgullosos de pertenecer a la institución educativa, lo que promueve en ellos el respeto e interés por los demás, por lo que si requieren anteponer el interés de otros para realizar sus actividades laborales se sienten inclinados a hacerlo, aunque explican que debe ser algo explícito y previamente acordado entre los miembros del equipo.

Tabla 11*Frecuencia de la dimensión motivación inspiradora del liderazgo docente*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	7	14,0
Alto	43	86,0
Total	50	100,0

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

Figura 8*Distribución de frecuencias de la dimensión motivación inspiradora del liderazgo docente*

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

En la Tabla 11 y Figura 8 se evidencia que el 86% de la muestra tiene un nivel alto de motivación inspiradora, mientras que el 14% percibe que la motivación inspiradora es de nivel medio. Ninguno de los co-tutores o padres de familia perciben que la motivación inspiradora sea baja. De esta manera, se observa que la motivación inspiradora desde la percepción de los encuestados es alta, es decir, se muestra optimismo sobre el futuro y posibilidades para mejorar las metas planteadas.

Tabla 12

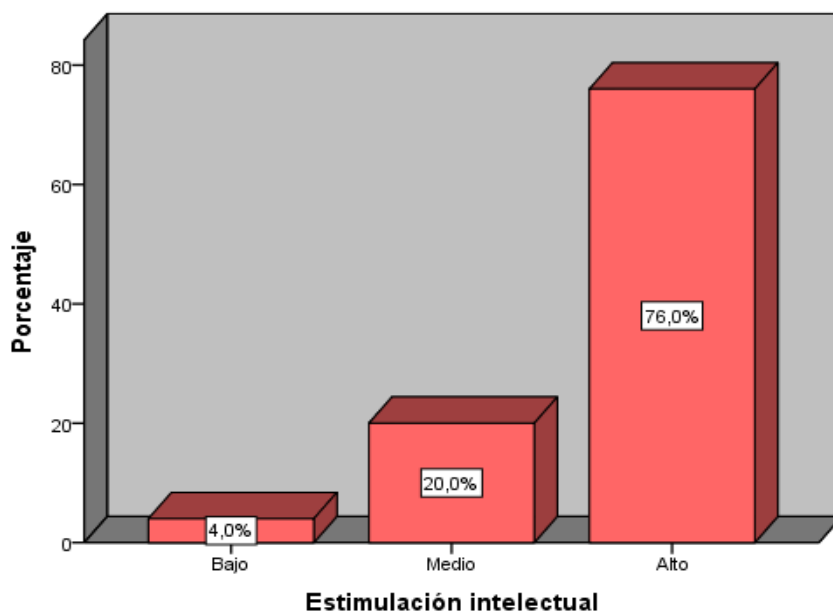
Frecuencia de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo docente

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	2	4.0
Medio	10	20.0
Alto	38	76.0
Total	50	100,0

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

Figura 9

Distribución de frecuencias de la dimensión Estimulación Intelectual del liderazgo docente



Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

En la Tabla 12 y Figura 9 se evidencia que el 76% de la muestra tiene un nivel alto de estimulación intelectual, mientras que el 20% percibe que es de nivel medio y 4% es de baja estimulación intelectual. De esta manera, se observa que la estimulación intelectual desde la percepción de los encuestados es alta. Esto se explica en la evaluación que realizan los co-tutores sobre las posibilidades de las tareas a realizar las que se valoran principalmente por su idoneidad.

Tabla 13

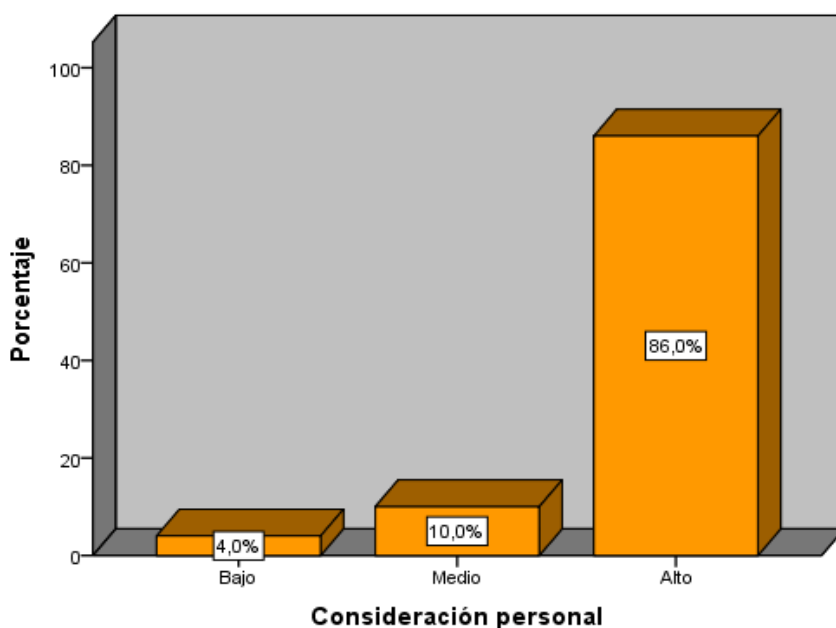
Frecuencia de la dimensión consideración personal del liderazgo docente

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	2	4.0
Medio	5	10.0
Alto	43	86.0
Total	50	100,0

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

Figura 10

Distribución de frecuencias de la dimensión consideración personal del liderazgo docente



Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

En la Tabla 13 y Figura 10 se evidencia que el 86% de la muestra tiene un nivel alto consideración personal, mientras el 10% percibe que la consideración personal es de nivel medio y el 4% indica que es de nivel bajo. De esta manera, se observa que la consideración personal desde la percepción de los encuestados es alto, señalando que asignan tiempo para capacitarse, valorando el trato con las personas como seres capaces de desarrollo y

crecimiento en habilidades.

5.2.1.2 Descripción de la variable Trabajo en equipo.

En esta sección se presentan las tablas, gráficos con su respectiva descripción e interpretación. En primer lugar, se presenta a la variable de manera trabajo en equipo de manera general y luego a cada una de sus dimensiones: Responsabilidad, Colaboración, Compromiso, Posicionamiento.

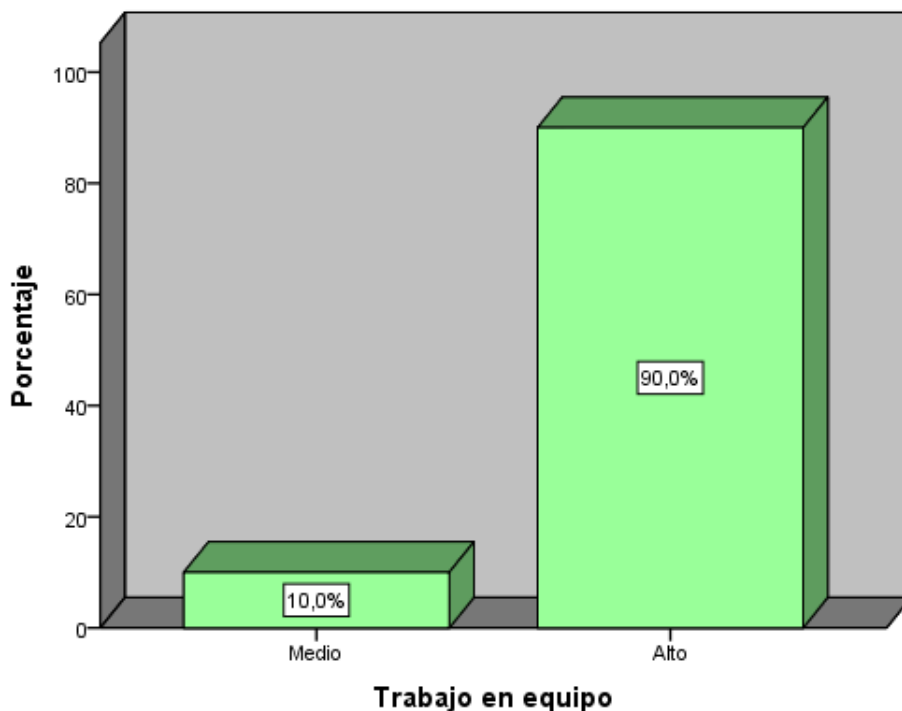
El trabajo en equipo supone la labor compartido por un grupo de personas que conciben la idea de laborar como un colectivo bajo los propósitos y objetivos que les confiere una mayor calidad de servicios a su labor. Se trata, por tanto, de una capacidad que brinda seguridad emocional, confianza y decisión sobre las actividades que se realizan en un entorno específico.

Tabla 14

Frecuencia de la variable trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	5	10.0
Alto	45	90.0
Total	50	100,0

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

Figura 11*Distribución de frecuencias de trabajo en equipo*

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

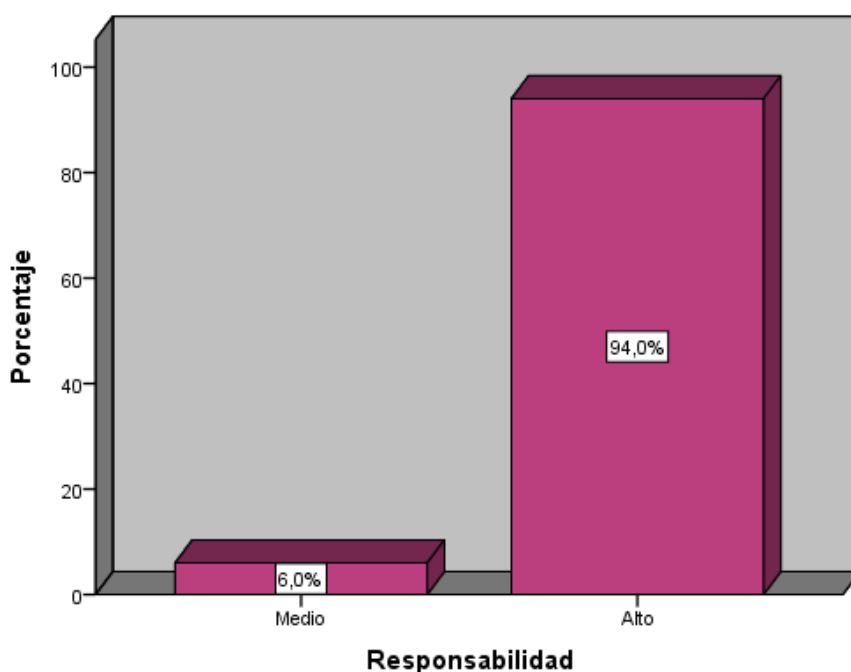
En la Tabla 14 y Figura 11 se evidencia que el 90% de la muestra tiene un nivel alto trabajo en equipo, mientras que el 10% percibe que el trabajo en equipo es de nivel medio. Ninguno de los co-tutores o padres de familia perciben que el trabajo en equipo sea bajo. De esta manera, se observa que el trabajo en equipo desde la percepción de los encuestados es alto, lo que se explica en la necesaria labor compartida entre los co-tutores, pues el modelo está preconcebido en la institución educativa.

De tal modo que los docentes procuran adaptarse a ello y se muestra una evidente disposición a colaborar entre quienes conforman la co-tutoría, aunque aclaran que lo relevante para ello es la planificación conjunta antes de las actividades, pues durante ellas no es posible compartir las ideas para convertirlas en acciones concretas.

Tabla 15*Frecuencia de la dimensión Responsabilidad del trabajo en equipo*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	3	6.0
Alto	47	94.0
Total	50	100,0

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

Figura 12*Distribución de la dimensión de la Responsabilidad del trabajo en equipo*

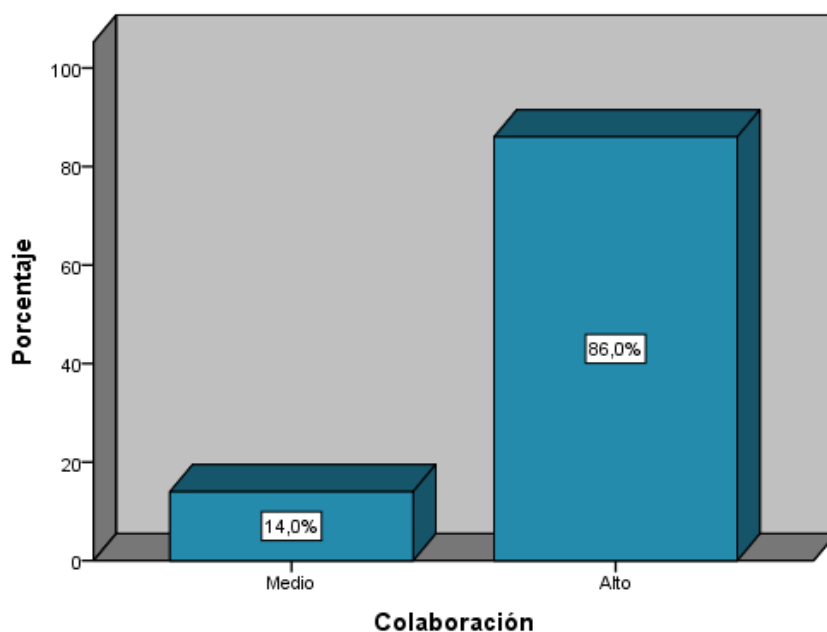
Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

En la Tabla 15 y Figura 12 se evidencia que el 84% de la muestra tiene un nivel alto de responsabilidad, mientras que el 6% percibe que la responsabilidad es de nivel medio. Ninguno de los co-tutores o padres de familia perciben que la responsabilidad sea de nivel bajo. De esta manera, se observa que la responsabilidad desde la percepción de los encuestados es alta porque se comparten los mismos propósitos en cuanto capacitación para brindar la misma información en el aula, de forma transparente.

Tabla 16*Frecuencia de la dimensión colaboración del trabajo en equipo*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	7	14,0
Alto	43	86,0
Total	50	100,0

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

Figura 13*Distribución de frecuencias de la dimensión colaboración del trabajo en equipo*

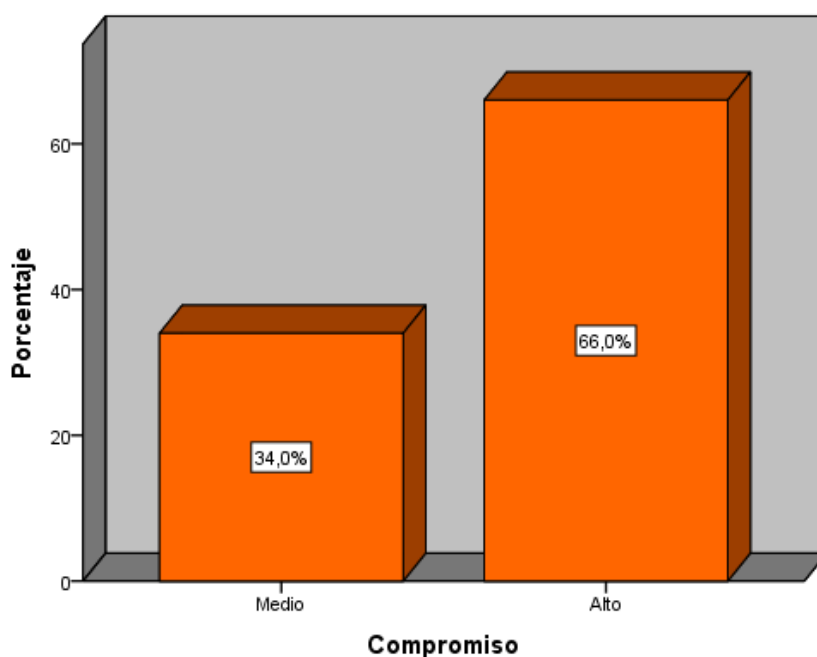
Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

En la Tabla 16 y Figura 13 se evidencia que el 86% de la muestra tiene un nivel alto de colaboración, mientras que el 14% percibe que la colaboración es de nivel medio. Ninguno de los co-tutores o padres de familia perciben que colaboración sea de nivel bajo. De esta manera, se observa que la colaboración desde la percepción de los encuestados es alta porque los co-tutores comparten los éxitos obtenidos de forma grupal.

Tabla 17*Frecuencia de la dimensión Compromiso del trabajo en equipo*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	17	34,0
Alto	33	66,0
Total	50	100,0

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

Figura 14*Distribución de frecuencias de la dimensión Compromiso del trabajo en equipo*

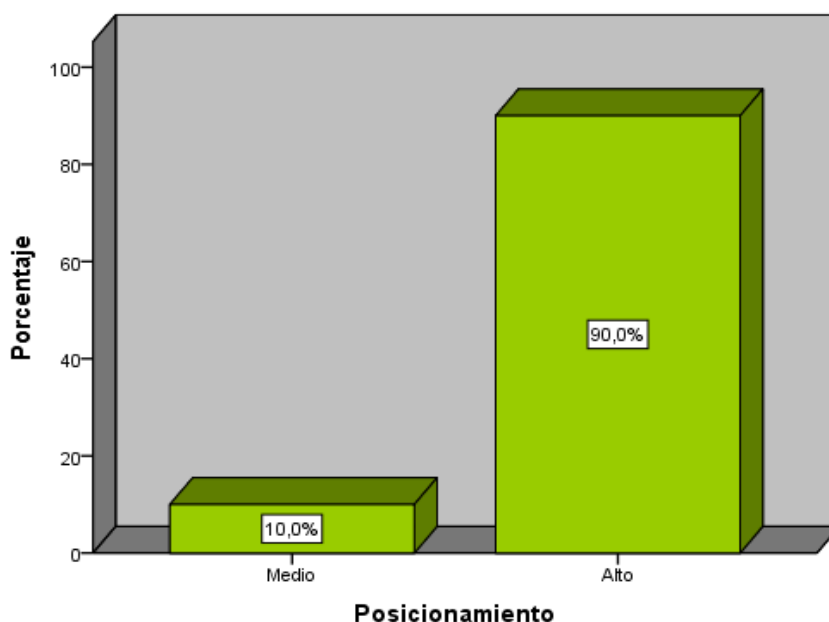
Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

En la Tabla 17 y Figura 14 se evidencia que el 66% de la muestra tiene un nivel alto de compromiso, mientras que el 34% percibe que el compromiso es de nivel medio. Ninguno de los co-tutores o padres de familia perciben que el compromiso sea bajo. De esta manera, se observa que el compromiso desde la percepción de los encuestados es alto porque, según explican los co-tutores, saben que se reconoce la labor de colaboración entre los miembros del equipo.

Tabla 18*Frecuencia de la dimensión Posicionamiento del trabajo en equipo*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0,0
Medio	5	10.0
Alto	45	90.0
Total	50	100,0

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

Figura 15*Distribución de frecuencias de la dimensión Posicionamiento del trabajo en equipo*

Fuente: Datos tabulados de las respuestas de encuestados.

En la Tabla 18 y Figura 15 se evidencia que el 90% de la muestra tiene un nivel alto de posicionamiento, mientras que el 10% percibe que el posicionamiento es de nivel medio. Ninguno de los co-tutores o padres de familia perciben que el posicionamiento sea bajo. De esta manera, se observa que el posicionamiento desde la percepción de los encuestados es alto porque los co-tutores dialogan para mejorar la forma de relacionarse antes de las sesiones de aprendizaje.

5.2.2. Prueba de hipótesis

5.2.2.1 Hipótesis general: Relación entre el liderazgo docente y el trabajo en equipo.

Para realizar la prueba de hipótesis se obtuvo la normalidad de los datos, conviniendo en emplear tanto a Kolmogorov- Smirnov y Shapiro-Wilk, cuyas definiciones se muestran a continuación:

Una prueba de normalidad se realiza porque de ella dependen diversos procedimientos estadísticos, por lo que es útil para determinar el rechazo del supuesto de normalidad en los datos, lo que es determinante en todo análisis y por tal razón constituye un prerequisite para conocer si se cumple o no dicho supuesto (Flores y Flores, 2021).

Prueba de Shapiro-Wilk: Es un test que se emplea para el contraste de normalidad cuando se cuenta con una muestra cuyo tamaño responde a 50 observaciones.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov: Éste es un test utilizado cuando la muestra es mayor a las 50 observaciones, por el cual se ordena de menor a mayor valor, lográndose obtener un nuevo vector muestral.

Y para obtener el grado de relación entre ambas variables se recurrió a la Rho de Spearman.

Regla:

Si $p - \text{valor} < \alpha$ No se acepta H_0

Si $p - \text{valor} > \alpha$ Se acepta H_0

Donde $p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$

Tabla 19*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Influencia idealizada	.535	50	.000	.303	50	.000
Motivación inspiradora	.515	50	.000	.412	50	.000
Estimulación intelectual	.459	50	.000	.563	50	.000
Consideración personal	.506	50	.000	.422	50	.000
Liderazgo docente	.523	50	.000	.380	50	.000
Responsabilidad	.539	50	.000	.255	50	.000
Colaboración	.515	50	.000	.412	50	.000
Compromiso	.421	50	.000	.599	50	.000
Posicionamiento	.529	50	.000	.344	50	.000
Trabajo en equipo	.529	50	.000	.344	50	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

De acuerdo con la Tabla 19, en la que se efectuó la prueba de normalidad, se obtuvo el resultado de un p-valor de 0,000. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , lo que equivale a decir que los datos no provienen de una distribución normal.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo docente y el trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y el trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

Tabla 20*Relación entre liderazgo docente y el trabajo en equipo*

		Liderazgo docente	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,903**
		N	.000
		50	50
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,903**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000
		50	50

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según señala la Tabla 20, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre las variables liderazgo docente y trabajo en equipo, se halló una correlación alta con un resultado de Rho de Spearman = 0,903 y p valor = 0,000, resultado último que es menor a 0,05, por lo que se posibilita aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, sí existe una relación directa, positiva y significativa entre liderazgo docente y trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima.

5.2.2.1 Hipótesis específica 1: Relación entre el liderazgo docente y la dimensión responsabilidad.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo docente y la responsabilidad en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la responsabilidad en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

Tabla 21

Relación entre liderazgo docente y responsabilidad

		Liderazgo	Responsabilidad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,684**
		N	50
Responsabilidad		Coeficiente de correlación	,684**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según señala la Tabla 21, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre las variables liderazgo docente y la dimensión responsabilidad, se halló una correlación alta con un resultado de Rho de Spearman = 0,684 y p valor = 0,000, resultado último que es menor a 0,05, por lo que se posibilita aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; de tal forma que sí existe relación directa, positiva y significativa, entre el liderazgo docente y la responsabilidad en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima.

5.2.2.2 Hipótesis específica 2: Relación entre el liderazgo docente y la dimensión colaboración.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo docente y la colaboración en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la colaboración en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

Tabla 22

Relación entre liderazgo docente y dimensión colaboración

		Liderazgo	Colaboración
Rho de Spearman	Liderazgo docente	1.000	,915**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	50	50
	Colaboración	,915**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	50

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según señala la Tabla 22, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre las variables liderazgo docente y la dimensión colaboración, se halló una correlación muy alta con un resultado de Rho de Spearman = 0,915 y p valor = 0,000, resultado último que es menor a 0,05, por lo que se posibilita aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; de tal forma que sí existe relación directa, positiva y significativa, entre el liderazgo docente y la dimensión colaboración en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima.

5.2.2.3 Hipótesis específica 3: Relación entre el liderazgo docente y la dimensión compromiso.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo docente y el compromiso en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y el compromiso en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

Tabla 23

Relación entre liderazgo docente y la dimensión compromiso

		Liderazgo	
		docente	Compromiso
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 .514** 50
	Compromiso	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.514** 1.000 50

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según señala la Tabla 23, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre las variables liderazgo docente y la dimensión compromiso, se halló una correlación media con un resultado de Rho de Spearman = 0,514 y p valor = 0,000, resultado último que es menor a 0,05, por lo que se posibilita aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; de tal forma que sí existe relación directa, positiva y significativa, entre el liderazgo docente y la dimensión compromiso en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima.

5.2.2.4 Hipótesis específica 3: Relación entre el liderazgo docente y la dimensión Posicionamiento.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo docente y el posicionamiento en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y el posicionamiento en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

Tabla 24

Relación entre liderazgo docente y la dimensión posicionamiento

		Liderazgo		
			docente	Posicionamiento
Rho de	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	,903**
Spearman	docente	Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	Posicionamiento	Coefficiente de correlación	,903**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según señala la Tabla 24, de acuerdo a la aplicación del proceso estadístico Rho de Spearman que tuvo por guía encontrar la asociación entre las variables liderazgo docente y la dimensión posicionamiento, se halló una correlación muy alta con un resultado de Rho de Spearman = 0,903 y p valor=0,000, resultado último que es menor a 0,05, por lo que se posibilita aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; de tal forma que sí existe relación directa, positiva y significativa, entre el liderazgo docente y la dimensión posicionamiento en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima.

5.3. Análisis y discusión de los resultados

La investigación tuvo por propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y el trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022. Con tal finalidad, se realizó el tratamiento estadístico sobre los datos recolectados mediante instrumentos administrados sobre la muestra de estudio, conformada por los co-tutores de educación inicial y los padres de familia.

La hipótesis general que afirmaba que existe relación significativa entre el liderazgo docente y el trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022, queda confirmada porque, de acuerdo con los hallazgos obtenidos, se obtuvo una correlación muy alta con un resultado de Rho de Spearman=0,903 y p valor=0,000, que condujo a aceptar la hipótesis alterna de la investigación, siendo los resultados positivos con la tabla 18, de tal manera que se puede aseverar que a mayor liderazgo docente, mayor trabajo en equipo; lo que se cumple en el contexto de la institución educativa en estudio.

Este resultado concuerda con Montero (2019) que encontró una asociación estadística mediante Rho de Spearman de 0,666 con un grado de significancia de p menor a 0,05 entre estilo de liderazgo y aprendizaje en docentes del área de personal social. De igual manera con Jaramillo (2019) cuyo hallazgo fue correlación de Rho de Spearman de 0,746, mostrándose una asociación muy buena entre constructos liderazgo pedagógico y calidad educativa, con un p-valor menor a 0,05.

Si bien se guarda similitud en estos estudios, también se cuenta con estudios que se contraponen como Villanueva (2019), pues no se presentó correlación entre el liderazgo y el desempeño docente con un p valor de 0,856, mayor a 0,05, por lo tanto no se encontró

codependencia entre constructos. A respecto, Romero (2016) resalta la identificación de aspectos relevantes como el perfil del líder, el estilo de liderazgo y las características del trabajo en equipo que son determinantes para alcanzar los efectos deseados en un contexto educativo.

De esta forma, si quienes enseñan no cuentan con estas características su desempeño podría generar ambientes que no favorezcan el aprendizaje en los estudiantes.

Respecto a la primera hipótesis específica que refiere que existe relación significativa entre el liderazgo docente y la responsabilidad en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022, queda confirmada porque sus resultados mostraron una correlación alta con un resultado de Rho de Spearman = 0,684 y p valor = 0,000, siendo los resultados positivos con la tabla 19. Este hallazgo coincide con Chiquito (2019) que encontró un 83% de directoras que muestran una actitud de confianza ante los docentes, mientras 50% de las docentes así lo confirmaron.

De esta forma, dicha confianza promueve una cultura laboral colaborativa, pues hace posible el ajuste de los recursos humanos, materiales y económicos a las necesidades pedagógicas, en conjunto con una comunicación frecuente de metas y objetivos, con lo que es posible compartir la responsabilidad pedagógica.

De otra parte, Jinez (2018) encontró que del total de docentes encuestadas, 64% se mostró totalmente de acuerdo con el estilo de liderazgo transformacional, esto es por elevar los deseos de logro y autodesarrollo de sus seguidores, promoviendo al mismo tiempo el desarrollo de grupo y organización. De tal manera, que la responsabilidad demuestra estos deseos cuando se está dispuesto a recibir toda información de cómo ejercer mejor la función y mantener la transparencia hacia todos en el procedimiento, además de pensar más como comunidad educativa que como un solo individuo.

En cuanto a la segunda hipótesis específica que dice que existe relación significativa entre el liderazgo docente y la colaboración en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022. Se halló una correlación muy alta con un resultado de Rho de Spearman = 0,915 y p valor = 0,000, siendo los resultados positivos con la tabla 20, por lo que se afirma que, a mayor liderazgo docente, mayor es la colaboración en los co-tutores.

En tal sentido, Pico y Coello (2018) concluyeron que la influencia del líder en el equipo puede generar un entorno de visión que se comparte entre los miembros, lo que favorece que los roles se establezcan para que son coordinados y se compartan las decisiones. Estos autores sostienen que los equipos de alto rendimiento generan credibilidad y confianza alta entre los miembros, pudiendo exponer ideas claras y aplicando competencias que fundamentan toda la interacción entre los miembros.

Sobre la tercera hipótesis específica que sostiene que existe relación significativa entre el liderazgo docente y el compromiso en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022. Se encontró una correlación media con un resultado de Rho de Spearman = 0,514 y p valor=0,000, siendo los resultados positivos con la tabla 21, por lo que entonces se afirma que a mayor liderazgo docente, mayor es el compromiso de los co-tutores.

En esa línea de ideas, Hermosilla et al. (2016) encontraron que el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación, la efectividad y la satisfacción, por lo que se puede observar que el liderazgo transformacional se muestra superior en referencia al liderazgo transaccional. Es decir, estos aspectos cuentan cuando se espera colaboración de equipo, pues éste consiste en un compartir el éxito, dado que se asume que los triunfos son grupales y la motivación se encuentra en el reconocimiento en el mérito obtenido por los co-

tutores en conjunto.

Al respecto, Goksoy (2016) desarrolló un estudio para examinar la relación entre liderazgo compartido y el liderazgo distribuido para compararlos, encontrando que se evidenció una relación positiva, media y significativa entre la Escala de Liderazgo Compartido y la Escala de Liderazgo Distribuido. Por lo tanto, existe una relación entre liderazgo compartido y liderazgo distribuido, pero esta relación no es muy distintiva. Este aspecto complementa el compromiso colectivo del equipo.

En referencia a la cuarta hipótesis específica que señala que existe relación significativa entre el liderazgo docente y el posicionamiento en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022, queda confirmada porque el hallazgo fue de una correlación muy alta con un resultado de Rho de Spearman = 0,903 y p valor = 0,000, siendo los resultados positivos con la tabla 22.

Esta dimensión consiste en favorecer la conversación para que las relaciones puedan manejarse mejor entre los miembros del equipo, como paso previo a las sesiones de aprendizaje, con lo que es factible ejercitar las tareas como equipo y una preparación mental para funcionar como un equipo con todas sus características. Con este resultado, se confirmó que a mayor liderazgo docente, mayor es el posicionamiento de los co-tutores.

Al respecto, Monteza-Palacios (2017) afirma que el liderazgo genera transformaciones en su entorno en un 73,3% en las instituciones de Chiclayo de acuerdo con la percepción de las docentes consultadas. En ese mismo sentido, apunta el presente estudio, lográndose el éxito esperado por ambas co-tutoras.

Conclusiones

Primera.-Se determinó la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022. Se encontró una correlación alta con un resultado de Rho de Spearman = 0,903 y p valor = 0,000, lo que evidencia que existe relación significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

Segunda.-Se identificó la relación que existe entre el liderazgo y la responsabilidad en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022. Se halló una correlación alta con un resultado de Rho de Spearman = 0,684 y p valor = 0,000, demostrándose así que existe relación significativa entre el liderazgo y la responsabilidad en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

Tercera.-Se estableció la relación que existe entre el liderazgo y la colaboración en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022. Se halló una correlación muy alta con un resultado de Rho de Spearman = 0,915 y p valor = 0,000, lo que confirme la existencia de relación significativa entre el liderazgo y la colaboración en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

Cuarta.-Se determinó la relación que existe entre el liderazgo y el compromiso en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022. Se encontró una correlación media con un resultado de Rho de Spearman = 0,514 y p valor = 0,000, lo que demuestra que existe relación significativa entre el liderazgo y el compromiso en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa

Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

Quinta.-Se estableció la relación que existe entre el liderazgo y el posicionamiento en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022. El hallazgo fue de una correlación muy alta con un resultado de Rho de Spearman = 0,903 y p valor = 0,000, evidenciando que existe relación significativa entre el liderazgo y el posicionamiento en los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.

Recomendaciones

A la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, se recomienda promover mediante talleres de capacitación los campos temáticos del desarrollo del liderazgo y el trabajo en equipo en toda la comunidad educativa. Estos talleres deben involucrar la capacitación de los aspectos no abordados como el conflicto existente en la participación de dos co-tutores en una sola aula, considerando los posibles casos que se presentan cotidianamente, así como las posibilidades de la labor en conjunto dentro del aula.

A los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, se les recomienda conceder mayor importancia en su proceso de formación al desarrollo de su propio liderazgo como al liderazgo infantil en el aula, de tal modo que en conjunto pueda propiciarse la responsabilidad en los co-tutores en la realización de sus funciones como en los estudiantes durante sus actividades pedagógicas.

A los co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, se sugiere que, a fin de promover la colaboración entre los estudiantes de nivel inicial, se desarrollen actividades lúdicas con instrucciones claras en la formación de quipos con reglas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos propuestos en un contexto de colaboración dentro y fuera del equipo. Actividades que se verán favorecidas con la participación de ambos co-tutores desde la modalidad en la que deseen compartir la labor.

A los padres de familia, se recomienda participar de las actividades de la institución educativa, principalmente las propuestas en el aula, a fin de mantener el compromiso presente en los co-tutores de educación inicial. De esta manera, se fortalecerá la motivación presente en los co-tutores y generará confianza en el entorno estudiantil.

A los estudiantes de postgrado en Educación de la Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima, se les recomienda tomar como tema de estudio el liderazgo y el trabajo en

equipo en co-tutores desde propuestas para la educación básica y superior, considerando el posicionamiento que pueden alcanzar los docentes que desarrollan esta capacidad.

Referencias

- Askari, G., Asghri, N., Gordji, M. Asgari, H., Felipe, J. & Azar, A. (2020). The Impact of Teamwork on an Organization's Performance: A Cooperative Game's Approach. *Mathematics*, 1804. <http://dx.doi.org/10.3390/math8101804>
- Ayovi, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4, 4, (10), 58-76. <http://dx.doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Castro, M. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima*. (Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres). https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiquito, L. (2019). *El liderazgo pedagógico en directoras de educación preescolar de la región oriente de la ciudad de Puebla*. (Tesis de Maestría, Universidad Iberoamericana Puebla). <https://repositorio.iberopuebla.mx/handle/20.500.11777/4219>
- Cortés, D. (2020). *Desarrollo y fortalecimiento de equipos de alto desempeño en el nivel directivo estratégico de las organizaciones*. (Trabajo de investigación, Universidad Militar Nueva Granada). <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37071/CortesPinedaDiana2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuesta, O. & Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia*, 17(1), e1010, 1-15. <http://dx.doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>

- Custodio-Espinar, M., López-Hernández, A., & Buckingham, L. (2022). Effects of coteaching on CLIL teacher trainees' collaborative competence. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 26(1), 87-106. <http://dx.doi.org/18.30827/profesorado.v26.1.16853>
- Decreto Supremo N° 201-2020-PCM. Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia de la COVID-19 y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-prorroga-el-estado-de-emergencia-naciona-decreto-supremo-n-201-2020-pcm-1914076-2/>
- Flores, C. & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Sharipo-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23 (2), 1-15. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/index.html>
- García-García, M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento*, 43 (5), 850-864. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1387>
- Giraldo, P., Monroy, F., & Santamaria, L. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. (Trabajo de Grado, Universidad Católica de Colombia). <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/adbe529d-df6c-4f81-a38a-89fe927a64fe/content>
- Goksoy, S. (2016). Analysis of the relationship between shared leadership and distributed leadership. *Eurasian Journal of Educational Research*, 65, 295-312 <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2016.65.17>
- Gorli, M., D'Angelo, C., & Corvino, C. (2022). Innovation, Participation and Tutoring as

- Key-Leverages to Sustain Well-Being at School. *Sustainability* 2022, 14, 5622.
<https://doi.org/10.3390/su14095622>
- Gutiérrez, S. & Ruiz, M. (2019). Impacto de la educación inicial y preescolar en el neurodesarrollo infantil. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9 (17), 33-51. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v9n17/2448-8550-ierediech-9-17-33.pdf>
- Henaus, P., Michinov, E., Rochat, J., Hémon, B., Jannin, P., & Riffaud, L. (2019). Relationships between expertise, crew familiarity and surgical workflow disruptions: An observational study. *World Journal of Surgery*, 43(2), 431–438.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S. & Páez, D. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 135-143.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- IES Santiago Ramón y Cajal (2016). *Programa de Cotutoría*.
<https://blogsaverroes.juntadeandalucia.es/iesramonycajalfuengirola/files/2016/10/Cotutor%C3%ADa-Programa.pdf>
- Jaramillo, Y. (2019). *Liderazgo pedagógico y calidad educativa de la Escuela de Educación Báisca Sulima García Valarezo de la ciudad de Machala – 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).

- Jinez, N. (2018). *Estilos de liderazgo en las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 197 Huascar de la ciudad de Puno en el año 2018*. (Tesis, Universidad Nacional del Altiplano).
- Khawan, A., DiDona, T. & Hernández, B. (2017). Effectiveness of Teamwork In the Workplace. *International Journal of sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 32(3), 267-286. <https://core.ac.uk/download/pdf/249335744.pdf>
- Lasagabaster, D., Doiz, A., & Pavón, V. (2019). Undergraduates' beliefs about the role of language and team teaching in EMI courses at university. *Rassegna Italiana di Linguistica Applicata*, 50(2-3), 111-127. <https://cutt.ly/8pPPNi5>
- Lázaro, A. (1997). La función tutorial en la formación docente. *Revista Interuniversitaria Formación Profesional*, 28, 93-108.
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S. & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2). <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390>
- Maisy, M. (2019). *El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del Capital Humano*. (Trabajo de investigación, Universidad Nacional de San Martín). <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP%20EEYN%202019%20MM.pdf>
- Montero, A. (2019) *Estilos de liderazgo de las docentes de Educación Inicial y su relación con el aprendizaje del área de personal social en niños de cinco años en la IEI N°*

- 82088 del Caserio Piruay Dist. Calamarca Prov.Sulcan La Libertad, Perú. (Tesis, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo).
- Monteza-Palacios, M. (2017). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las Instituciones educativas públicas de Educación Inicial del distrito de Chiclayo-2016*. (Tesis de Maestría, Universidad de Piura).
- Moradi, M. & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3S), 452-461.
<http://dx.doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Muskat, B., Anand, A., Contessotto, C., Tan, A., & Park, G. (2022). Team familiarity—Boon for routines, bane for innovation? A review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, 100892,
<http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100892>
- Palacios, L. (2018). Influencia del liderazgo transformacional en la caracterización y desempeño de los líderes del siglo XXI dentro de las organizaciones. (Investigación, Universidad Militar Nueva Granada).
- Patterson, P., Weaver, M., Landsittel, D., Krackhardt, D., Hostler, D., Vena, J., Hughes, A., Salas, E., & Yealy, D. (2016). Teammate familiarity and risk of injury in emergency medical services. *Emergency Medical Journal*, 33(4), 280–285.
- Pico, L. y Coello, R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *INNOVA Research Journal*, 3 (12), 28-37.
- Reiter-Palmon, R.; Sinha, T., Gevers, J., Odobez, J. & Volpe, G. (2017). Theories and Models of Teams and Groups. *Small Group Research*, 1-24.
<https://doi.org/10.1177/1046496417722841>

- Romero, M. (2016). *Características del liderazgo docente y el trabajo en equipo en educación inicial*. (Tesis de Maestría, Tecnológico de Monterrey).
https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/626487/M%C3%B3nica_Romero_Torres_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosari, R. (2019). Leadership Definitions Application for Lecturers' Leadership Development. *Journal of Leadership in Organizations*, 1 (1), 17-28.
<https://jurnal.ugm.ac.id/leadership>
- Roselli, N., & Cardoni, J. (2022). La enseñanza recíproca entre pares no-expertos: comparación entre enseñanza individual y enseñanza de pareja. *CES Psicología*, 15(2), 61–79. <https://doi.org/10.21615/cesp.6157>
- Sánchez, S., Vaca, I., Padilla, J. & Quezada, C. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional. *Revista OIKOS*, 18 (37), 41-61.
- Samwel, J. (2019). The importance of teamwork on employees' performance – evidence from selected manufacturing companies in Lake Zone Regions of Tanzania. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 3 (5), 1-13. https://www.ijebmr.com/uploads/pdf/archivepdf/2020/IJEBMR_376.pdf
- Sanyal, S. & Hisam, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR.JBM)*, 20 (3), 15-22.
- Scrum (2020). *Modelo de Tuckman*. <https://certimas.com/modelo-de-tuckman-en-scrum/>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (81), 111-128.: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>

- Villanueva, L. Z. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión).
- Villasís-Keever, M., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J., Miranda-Novales, G. & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VI. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

Anexos

Anexo 1 Cuestionario de liderazgo docente

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DOCENTE				
--	--	--	--	--

Sexo: M F

Edad: 20-25 26-30 31-35 36-40

Se presenta a continuación un conjunto de situaciones diversas que consideran diferentes aspectos de la actividad docente. La intención de este cuestionario es recoger información sobre el liderazgo docente.

Indique la frecuencia con la que suceden estos hechos marcando con una X la opción que le parezca conveniente en cada uno de los ítems.

0	1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		0	1	2	3	4
1	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas	0	1	2	3	4
2	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	0	1	2	3	4
3	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	0	1	2	3	4
4	Habla de forma optimista sobre el futuro	0	1	2	3	4
5	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	0	1	2	3	4
6	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	0	1	2	3	4
7	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	0	1	2	3	4
8	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores	0	1	2	3	4
9	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	0	1	2	3	4
10	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo	0	1	2	3	4
11	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	0	1	2	3	4
12	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	0	1	2	3	4
13	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	0	1	2	3	4
14	Presenta una convincente visión del futuro	0	1	2	3	4
15	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	0	1	2	3	4

16	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	0	1	2	3	4
17	Me ayuda a mejorar mis capacidades	0	1	2	3	4
18	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	0	1	2	3	4
19	Enfatiza la importancia de una misión común	0	1	2	3	4
20	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	0	1	2	3	4

Fuente: Tomado de Castro (2020), adaptado por la investigadora Ramos (2022).

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO
--

0	1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Marque con una X la opción que le parezca conveniente en cada uno de los ítems.

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		0	1	2	3	4
1	La cotutora asume de forma idónea su función en equipo	0	1	2	3	4
2	La cotutora demuestra responsabilidad en sus funciones coordinando con su compañera de funciones	0	1	2	3	4
3	La cotutora mantiene el orden en la labor en equipo	0	1	2	3	4
4	La cotutora cumple de forma constante lo establecido por la autoridad de la IE.	0	1	2	3	4
5	La cotutora muestra estar implicada en la obtención de logros de aprendizaje en los niños	0	1	2	3	4
6	La cotutora es flexible para adaptarse a las situaciones de aprendizaje	0	1	2	3	4
7	La cotutora es proactiva, pues se anticipa a las situaciones de aprendizaje con los niños	0	1	2	3	4
8	La cotutora asume de forma activa los cambios que ameriten la situación de aprendizaje en conjunto con su compañera	0	1	2	3	4
9	La cotutora ante situaciones de conflicto busca aliviar la tensión en el equipo	0	1	2	3	4
10	La cotutora alcanza acuerdos satisfactorios con su compañera para una labor en equipo	0	1	2	3	4
11	La cotutora diferencia entre lo correcto e incorrecto en la actuación en equipo	0	1	2	3	4
12	La cotutora cumple con las normas de la IE y las promueve en su labor en equipo	0	1	2	3	4
13	La cotutora expone sus opiniones abiertamente con la convencida de lo que piensa y siente	0	1	2	3	4
14	La cotutora, si no encuentra el compromiso deseado, trata de convencer a su compañera en cumplimiento de los logros de aprendizaje	0	1	2	3	4
15	Ante un problema se aplica un método acordado previamente para analizar cualquier rivalidad en potencia	0	1	2	3	4
16	Ante las diferencias profesionales, se analizan las causas de ellas y se generan soluciones innovadoras	0	1	2	3	4
17	La cotutora destaca por su profesionalismo ante las situaciones de aprendizaje, considerando a su compañera de equipo	0	1	2	3	4

18	La cotutora escucha atentamente y con respeto las opiniones e ideas de su compañera para desempeñarse ambas profesionalmente	0	1	2	3	4
19	La cotutora comparte su experiencia con su compañera de equipo para ofrecer soluciones ante las situaciones de aprendizaje	0	1	2	3	4
20	La cotutora valora e integra sus conocimientos adquiridos en el ejercicio profesional con el de su compañera	0	1	2	3	4
21	La cotutora anima a su compañera a realizar un análisis antes de realizar sus actividades	0	1	2	3	4
22	La cotutora ofrece soluciones y consulta por ellas a su compañera para consolidar soluciones únicas	0	1	2	3	4

Fuente: Tomado de Romero (2016), adaptado por la investigadora Ramos (2022).

Anexo 3: Validación de instrumentos realizada por expertos

EXPERTO 1

Fuente tomado de la guía para elaboración de proyectos, tesis informes de investigaciones. Posgrado FTPC (2018)

**FORMATO PARA OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE VALIDEZ Y
CONSISTENCIA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA
FINES DE INVESTIGACIÓN**

**I.- DATOS GENERALES REFERIDOS A LA INVESTIGACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS
MATERIA DE OPINIÓN:**

- 1.1 Denominación de la investigación: Liderazgo y trabajo en equipo en co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.
- 1.2 Denominación de los Instrumentos que se someten a opinión:
 - A) Cuestionario de Liderazgo
 - B) Cuestionario de Trabajo en Equipo
- 1.3 Institución de educación superior para la que se realiza la investigación:
Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima
- 1.4 Persona que elaboró los instrumentos materia de opinión
Karina Giuliana Ramos Casas

II.- DATOS GENERALES DEL INFORMANTE

- 2.1 Apellidos y nombres: Cama Sotelo Manuel Salvador.
- 2.2. Institución donde labora: Dirección Regional de Educación de Lima.
- 2.3. Cargo que desempeña: Director de la Oficina de Administración,
- 2.4 Grado académico que tiene: Doctor en Administración de la Educación.

Se adjunta:

- La matriz de consistencia
- La matriz de operacionalización de las variables.
- Los instrumentos

CRITERIOS, INDICADORES Y VALORACIÓN (ESCALA 1 AL 20)**EQUIVALENCIA DE LA VALORACIÓN:****INSUFICIENTE: 0-10****REGULAR: 11-13****BUENA: 14 -16****MUY BUENA: 17-18****EXCELENTE: 19-20**

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		INSUFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
Claridad	Las indicaciones y las preguntas están formuladas en un lenguaje claro y apropiado				X	
Coherencia y Articulación	El instrumento se articula con la naturaleza de la investigación				X	
Organización	Existe una organización lógica entre los ítems formulados				X	
Racionalidad	La cantidad de preguntas formuladas es razonablemente suficiente				X	
Intencionalidad	Las preguntas formuladas se orientan al objetivo de la investigación				X	
Consistencia	Los instrumentos permiten recoger información válida y objetiva en función de la investigación				X	
Metodología	La naturaleza de los instrumentos está en función del diseño metodológico de la investigación				X	

IV, Opinión de aplicabilidad: El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

V. Promedio de valoración: 18

VI. Lugar y fecha: Huacho, 27 de Setiembre de 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 10248111

EXPERTO 2**FORMATO PARA OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE VALIDEZ Y
CONSISTENCIA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA
FINES DE INVESTIGACIÓN****I.- DATOS GENERALES REFERIDOS A LA INVESTIGACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS
MATERIA DE OPINIÓN:**

- 1.1 Denominación de la investigación: Liderazgo y trabajo en equipo en co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.
- 1.2 Denominación de los Instrumentos que se someten a opinión:
 - A) Cuestionario de Liderazgo
 - B) Cuestionario de Trabajo en Equipo
- 1.3 Institución de educación superior para la que se realiza la investigación:
Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima
- 1.4 Persona que elaboró los instrumentos materia de opinión
Karina Giuliana Ramos Casas

II.- DATOS GENERALES DEL INFORMANTE

- 2.1 Apellidos y nombres: Cuchillo Paulo Veronica.
- 2.2. Institución donde labora: Asociación Civil Edumax.
- 2.3. Cargo que desempeña: Investigadora Docente
- 2.4 Grado académico que tiene: Doctora en Administración de la Educación.

Se adjunta:

- La matriz de consistencia
- La matriz de operacionalización de las variables.
- Los instrumentos

CRITERIOS, INDICADORES Y VALORACIÓN (ESCALA 1 AL 20)**EQUIVALENCIA DE LA VALORACIÓN:****INSUFICIENTE: 0-10****REGULAR: 11-13****BUENA: 14 -16****MUY BUENA: 17-18****EXCELENTE: 19-20**

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		INSUFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
Claridad	Las indicaciones y las preguntas están formuladas en un lenguaje claro y apropiado					X
Coherencia y Articulación	El instrumento se articula con la naturaleza de la investigación					X
Organización	Existe una organización lógica entre los ítems formulados					X
Racionalidad	La cantidad de preguntas formuladas es razonablemente suficiente					X
Intencionalidad	Las preguntas formuladas se orientan al objetivo de la investigación					X
Consistencia	Los instrumentos permiten recoger información válida y objetiva en función de la investigación					X
Metodología	La naturaleza de los instrumentos está en función del diseño metodológico de la investigación					X

IV, Opinión de aplicabilidad: El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

V. Promedio de valoración: 19

VI. Lugar y fecha: Huacho, 27 de Setiembre de 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 08167023

EXPERTO 3

**FORMATO PARA OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE VALIDEZ Y
CONSISTENCIA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA
FINES DE INVESTIGACIÓN**

**I.- DATOS GENERALES REFERIDOS A LA INVESTIGACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS
MATERIA DE OPINIÓN:**

- 1.1 Denominación de la investigación: Liderazgo y trabajo en equipo en co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.
- 1.2 Denominación de los Instrumentos que se someten a opinión:
 - A) Cuestionario de Liderazgo
 - B) Cuestionario de Trabajo en Equipo
- 1.3 Institución de educación superior para la que se realiza la investigación:

Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima
- 1.4 Persona que elaboró los instrumentos materia de opinión

Karina Giuliana Ramos Casas

II.- DATOS GENERALES DEL INFORMANTE

- 2.1 Apellidos y nombres: Herrera Antón Helen Adriana
- 2.2. Institución donde labora: Colegio Parroquial Santa Rosa de Lima
- 2.3. Cargo que desempeña: Docente Tutora del nivel Inicial
- 2.4 Grado académico que tiene: Magíster en Fonoaudiología

Se adjunta:

- La matriz de consistencia
- La matriz de operacionalización de las variables.
- Los instrumentos

CRITERIOS, INDICADORES Y VALORACIÓN (ESCALA 1 AL 20)

EQUIVALENCIA DE LA VALORACIÓN:

INSUFICIENTE: 0-10

REGULAR: 11-13

BUENA: 14 -16

MUY BUENA: 17-18

EXCELENTE: 19-20

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		INSUFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
Claridad	Las indicaciones y las preguntas están formuladas en un lenguaje claro y apropiado					X
Coherencia y Articulación	El instrumento se articula con la naturaleza de la investigación					X
Organización	Existe una organización lógica entre los ítems formulados					X
Racionalidad	La cantidad de preguntas formuladas es razonablemente suficiente					X
Intencionalidad	Las preguntas formuladas se orientan al objetivo de la investigación					X
Consistencia	Los instrumentos permiten recoger información válida y objetiva en función de la investigación					X
Metodología	La naturaleza de los instrumentos está en función del diseño metodológico de la investigación					X

IV, Opinión de aplicabilidad: El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

V. Promedio de valoración: 18

VI. Lugar y fecha: Lima, 26 de Setiembre de 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 45801737

EXPERTO 4

**FORMATO PARA OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE VALIDEZ Y
CONSISTENCIA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA
FINES DE INVESTIGACIÓN**

**I.- DATOS GENERALES REFERIDOS A LA INVESTIGACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS
MATERIA DE OPINIÓN:**

- 1.1 Denominación de la investigación: Liderazgo y trabajo en equipo en co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.
- 1.2 Denominación de los Instrumentos que se someten a opinión:
- A) Cuestionario de Liderazgo
 - B) Cuestionario de Trabajo en Equipo
- 1.3 Institución de educación superior para la que se realiza la investigación:
- Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima
- 1.4 Persona que elaboró los instrumentos materia de opinión
- Karina Giuliana Ramos Casas

II.- DATOS GENERALES DEL INFORMANTE

- 2.1 Apellidos y nombres: Quezada Aguilar Miluska Elizabeth
- 2.2. Institución donde labora: UNIFÉ - USIL
- 2.3. Cargo que desempeña: Docente de la escuela de Post grado y Pre grado.
- 2.4 Grado académico que tiene: Doctora en Educación

Se adjunta:

- La matriz de consistencia
- La matriz de operacionalización de las variables.
- Los instrumentos

CRITERIOS, INDICADORES Y VALORACIÓN (ESCALA 1 AL 20)


EQUIVALENCIA DE LA VALORACIÓN:**INSUFICIENTE: 0-10****REGULAR: 11-13****BUENA: 14 -16****MUY BUENA: 17-18****EXCELENTE: 19-20**

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		INSUFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
Claridad	Las indicaciones y las preguntas están formuladas en un lenguaje claro y apropiado				X	
Coherencia y Articulación	El instrumento se articula con la naturaleza de la investigación				X	
Organización	Existe una organización lógica entre los ítems formulados				X	
Racionalidad	La cantidad de preguntas formuladas es razonablemente suficiente				X	
Intencionalidad	Las preguntas formuladas se orientan al objetivo de la investigación				X	
Consistencia	Los instrumentos permiten recoger información válida y objetiva en función de la investigación				X	
Metodología	La naturaleza de los instrumentos está en función del diseño metodológico de la investigación				X	

IV, Opinión de aplicabilidad: El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

V. Promedio de valoración: 18

VI. Lugar y fecha: Lima, 27 de Setiembre de 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 10770138

EXPERTO 5

**FORMATO PARA OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE VALIDEZ Y
CONSISTENCIA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA
FINES DE INVESTIGACIÓN**

**I.- DATOS GENERALES REFERIDOS A LA INVESTIGACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS
MATERIA DE OPINIÓN:**

- 1.1 Denominación de la investigación: Liderazgo y trabajo en equipo en co-tutores de educación inicial de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Lince, 2022.
- 1.2 Denominación de los Instrumentos que se someten a opinión:
 - A) Cuestionario de Liderazgo
 - B) Cuestionario de Trabajo en Equipo
- 1.3 Institución de educación superior para la que se realiza la investigación:
Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima
- 1.4 Persona que elaboró los instrumentos materia de opinión
Karina Giuliana Ramos Casas

II.- DATOS GENERALES DEL INFORMANTE

- 2.1 Apellidos y nombres: ABARCA MONTERO, Verónica
- 2.2. Institución donde labora: Colegio Parroquial Santa Rosa de Lima / USIL
- 2.3. Cargo que desempeña: Coordinadora de Nivel / Docente Universitaria
- 2.4 Grado académico que tiene: Magister en Psicopedagogía

Se adjunta:

- La matriz de consistencia
- La matriz de operacionalización de las variables.
- Los instrumentos

CRITERIOS, INDICADORES Y VALORACIÓN (ESCALA 1 AL 20)**EQUIVALENCIA DE LA VALORACIÓN:****INSUFICIENTE: 0-10****REGULAR: 11-13****BUENA: 14 -16****MUY BUENA: 17-18****EXCELENTE: 19-20**

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		INSUFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
Claridad	Las indicaciones y las preguntas están formuladas en un lenguaje claro y apropiado					X
Coherencia y Articulación	El instrumento se articula con la naturaleza de la investigación					X
Organización	Existe una organización lógica entre los ítems formulados					X
Racionalidad	La cantidad de preguntas formuladas es razonablemente suficiente					X
Intencionalidad	Las preguntas formuladas se orientan al objetivo de la investigación					X
Consistencia	Los instrumentos permiten recoger información válida y objetiva en función de la investigación					X
Metodología	La naturaleza de los instrumentos está en función del diseño metodológico de la investigación					X

IV, Opinión de aplicabilidad: El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

V. Promedio de valoración: 19

VI. Lugar y fecha: Lima, 27 de Setiembre de 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 07628946

