



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión directiva y trabajo colaborativo en una institución educativa
privada, Huaral 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Gonzales Lobaton, Gina Karim (orcid.org/0000-0002-0934-2694)

ASESOR:

Mg. Bravo Huaynates, Guido Junior (orcid.org/0000-0002-4148-2291)

CO-ASESOR:

Dr. Cordova García, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia por su apoyo constante, motivación y consejos para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme ser maestra de vocación, agradezco también a la Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad de realizar mis estudios de maestría.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	ii
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Variable y operacionalización	23
3.3. Población muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimiento	26
3.6. Métodos y análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
Referencias:	43
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1	25
<i>Validez por criterio de Juicio de Expertos</i>	25
Tabla 2	26
<i>Confiabilidad de Variables</i>	26
Tabla 3	27
<i>Frecuencias descriptivas: Gestión directiva y sus dimensiones</i>	27
Tabla 4	28
<i>Frecuencias descriptivas: Trabajo Colaborativo y sus dimensiones</i>	28
Tabla 5	28
<i>Prueba de normalidad de las variables gestión directiva y trabajo colaborativo</i>	28
Tabla 6	30
<i>Relación entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo</i>	30
Tabla 7 <i>Cálculo de relación entre procesos pedagógicos y trabajo colaborativo</i>	31
Tabla 8	32
<i>Cálculo de relación entre la cultura escolar y el trabajo colaborativo</i>	32
Tabla 9	33
<i>Cálculo de relación entre la gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales y el trabajo colaborativo</i>	33

Índice de figuras

Figura 1	22
<i>Modelo de investigación correlacional</i>	22

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo correlacional la variable de gestión directiva y trabajo colaborativo en los docentes de una institución privada en Huaral 2022. La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra del estudio estuvo conformada por 100 docentes. La técnica empleada para el análisis de la información es la encuesta y se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios, uno por cada variable, donde para la variable 1 gestión directiva las preguntas fueron propuestas con escala de respuesta tipo Likert y para la variable 2 trabajo colaborativo fueron propuestas con escala de respuesta del mismo modo. Mediante el programa SPSS versión 26 se determinó la existencia de una relación significativa entre las variables a través del estadístico ρ – Spearman con un coeficiente de correlación de 0.871 y una significancia de 0, 000. Este hallazgo permite confirmar que existe una correlación entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo.

Palabras Clave: Gestión directiva, institución educativa, trabajo colaborativo

Abstract

The present research work had as its main correlational objective the variable of directive management and collaborative work in the teachers of a private institution in Huaral 2022. The research corresponds to a quantitative approach with a non-experimental, descriptive correlational cross-sectional design. The study sample consisted of 100 teachers. The technique used for the analysis of the information is the survey and two questionnaires were used as instruments, one for each variable, where for variable 1 managerial management the questions were proposed with a Likert-type response scale and for variable 2 collaborative work they were proposals with response scale in the same way. Using the SPSS version 26 program, the existence of a significant relationship between the variables was determined through the ρ - Spearman statistic with a correlation coefficient of 0.871 and a significance of 0.000. This finding allows us to confirm that there is a correlation between the management management and collaborative work.

Keywords: collaborative work, educational institution, management.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la educación ha presentado muchas reformas de las cuales el propósito es potencializar el nivel educativo para buscar alcanzar una educación de calidad; sin embargo, se observó la realidad de la problemática en nuestra institución al no poder establecer una buena relación entre la gestión directiva y trabajo colaborativo que perjudica nuestra eficacia de enseñanza.

Dado este conocimiento, los gerentes directivos encargados de las instituciones educativas necesitan manifestar una conducta de empoderamiento basados en la búsqueda de resultados para una organización pedagógica que sirva de sostén a los maestros, esto permite el soporte socioemocional que se necesita para lograr un buen desempeño académico en las escuelas. Por esta razón, la Comisión Económica para América Latina (Cepal, 2020) a nivel internacional, menciona la falta de una existencia de compromiso por parte de la gestión directiva y el trabajo colaborativo dificulta la práctica en la mejora de la calidad educativa que es el objetivo que hoy en día se busca. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Siendo el director un buen líder empoderado que demuestre seguridad y confianza en la institución, que se desenvuelva bien en su función como gestión directiva, y que además propicie espacios de conformidad con sus colaboradores va promover el trabajo colaborativo entre sus miembros; en tal sentido Rodríguez. et al (2015) teniendo como conocimiento esta actividad se puede notar que la carencia de relación que existen entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo en los colegios, así como la falta de potenciar los valores ya sea el diálogo continuo, la tolerancia, solidaridad, laboriosidad, y compromiso que debe existir en las escuelas con la finalidad de lograr mejores resultados y que se han ido perdiendo con el tiempo.

De igual manera, en el Perú se busca estos espacios donde, un líder que incentive el trabajo colaborativo con la participación de todo su equipo , a través de brindar un ambiente armonioso y de confianza, Minedu (2014) menciona que desde ya todos los miembros manifestarán esa actitud positiva que no se observa en las

instituciones educativas por la falta de relación entre los directivos y los docentes, si reforzamos estos aspectos se logrará un servicio de calidad buscando el bien común de toda la comunidad educativa. Ministerio de Educación.

En relación con lo anterior esto hace reflexionar que los miembros de una institución educativa y con la responsabilidad de mejorar la calidad educativa se debe mostrar eficiencia, promoviendo espacios de diálogo. En tal sentido, Vásquez (2021) se debe aprovechar todos los recursos que se brindan siendo capaces de superar los problemas logrando un acercamiento entre directivos y docentes, con esto se quiere decir que la falta de relación entre la gestión directiva y su plana docente no genera espacios de trabajo colaborativo, evitando no pensar y actuar en el bien de la comunidad educativa. Es importante mencionar que cada empresa tiene como prioridad brindar estos espacios cuyo desempeño muestren la eficiencia de la organización, dado que la falta de esto genera ambientes desagradables lo que evita llegar al propósito esperado.

En efecto en la localidad la Ugel 10 Huaral (2022) según sus funciones son enfáticos al mencionar que para lograr un desarrollo integral de los estudiantes es propicio mantener una concordancia de exigencias administrativas brindando la equidad de sus integrantes y así buscando la excelencia en el servicio que se da, por lo tanto, no se está demostrando esta concordancia entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo que se debe aplicar en todas las instituciones, demostrando una gran debilidad en la educación huaralina.

Frente a esta problemática ya descrita, se realiza el siguiente planteamiento del problema general sobre la investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo en una institución educativa privada, Huaral 2022? Asimismo, se planteó las problemáticas específicas como ¿Cuál es la relación que existe entre los procesos pedagógicos, cultura escolar, la gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales y el trabajo colaborativo?

Por consiguiente, la justificación teórica, permite la organización de conocimientos que nos van a permitir contribuir elementos que van a servir como modelo y guía para los directivos, así como, los trabajadores de nuestra comunidad educativa. Igualmente, la justificación práctica, es de mucha importancia puesto que permite a través de los resultados mejorar y fortalecer nuestras capacidades, conduciendo desde la dirección un aprendizaje mutuo entre directivos y docentes para el bien de toda la comunidad educativa buscando alcanzar una educación de calidad en nuestra comunidad huaralina. En cuanto a la justificación metodología, caber esaltar que tiene un valor lógico que demuestra la relación existente entre las variables gestión directiva y trabajo colaborativo. Por ello se incluye los elementos que determinaron sus resultados confiables que pueden servir de guía para otras instituciones.

Es preciso indicar que la investigación fue manejada y utilizada como fuente de información, para futuras investigaciones, ya que en el campo de la educación es preciso otorgar estos elementos para mejorar nuestra calidad educativa.

Referente al objetivo general del trabajo de investigación se puede mencionar: Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022. Así como, en los objetivos específicos se tiene: Determinar la relación que existe entre los procesos pedagógicos, la cultura escolar, la gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales y el trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022.

De la misma manera se hace referencia a la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022. En tanto que, las hipótesis específicas presentamos: Existe relación significativa entre los procesos pedagógicos y el trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022. Existe relación entre los procesos pedagógicos, la cultura escolar, la gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales y el trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes se tuvo en cuenta los documentos que sustentan la presente investigación; es así que se cita algunos autores internacionales.

El investigador Pepper (2021) realizó un artículo científico en donde relacionó la gestión institucional y el trabajo colaborativo en docentes, dicha investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental. La muestra fue a 120 docentes. Al respecto de los porcentajes descriptivos, el 14% de los docentes señalan que están desacuerdos a su desempeño en equipo. Mientras que el 86% totalmente de acuerdo, asimismo, los resultados estadísticos, una correlación de Spearman de .812, concluyendo que la relación es positiva alta.

Así mismo, Quispe y Pareja (2020), mencionó en su trabajo de investigación la relación que existe entre la gestión pedagógica con el trabajo colaborativo docente. Dicha investigación fue cuantitativa correlacional y tuvo de muestra 65 colaboradores, en tal sentido el informe se correlaciono mediante el coeficiente de Pearson con un .576 lo cual era positivo y se desglosa que a mayor gestión pedagógica mayor trabajo en equipo existirá en el centro educativo.

Por otro lado, Arroba (2019) realizó un artículo en donde se da a conocer la relación en la gestión y el desempeño de trabajo colaborativo en una escuela de educación básica en Quito. La investigación estuvo conformada con una muestra de 152 colaboradores y fue determinada por el coeficiente de correlación de Pearson con ,785 y sig.= ,000 siendo de este modo una correlación positiva fuerte. Por ello la tesis concluyó que a mayor gestión existirá un mayor desempeño de trabajo en equipo.

Según, Sagredo et al. (2019) realizó un trabajo de investigación en donde se abordó las variables de la gestión y el trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa básica regular en Chile. El coeficiente de correlación fue determinado por Pearson con un ,788. y sig.= ,000 El estudio abarcó una muestra de 100 personas y fue de tipo correlacional, en tal sentido se determinó que a mayor trabajo colaborativo la gestión sería mucho más eficaz.

El autor Pérez (2018) procedió a realizar una investigación la cual se centró en un enfoque cuantitativo de tipo correlacional para dar a conocer sobre la relación que existe entre el trabajo colaborativo docente y la gestión en una Unidad Escolar en el país de Ecuador, la muestra fue conformado por una población de 124 colaboradores y teniendo como resultado que el 71% de ellos que el trabajo colaborativo se da en mejores situaciones cuando son por afinidad mientras que 29% menciona que más efectivo es trabajar de modo individual. La investigación tuvo un coeficiente de relación de Spearman de ,785 lo cual fue bueno para la presente investigación.

Además, Arévalo et al. (2018) realizó una investigación que relacionó las variables de trabajo colaborativo y la gestión de la autoeficacia en una institución educativa, dicho estudio se realizó con enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental. El estudio en mención tuvo como muestra 110 estudiantes los cuales fueron evaluados mediante una encuesta. El coeficiente de correlación resulto realizarse por Spearman con .685 y sig.= ,000 lo cual es significativo para sustentar que a mayor trabajo colaborativo y la gestión de la autoeficacia.

Por consiguiente, Cabrera (2017) realizó una investigación en donde se mencionó las variables de gestión educativa y el trabajo colaborativo. Dicha investigación estuvo conformada por 122 estudiantes de educación básica regular y se determinó mediante una correlación que resulto con un coeficiente de Spearman de ,763 y sig.= ,000 lo cual revele que las variables en su estudio son proporcionalmente directas, mientras uno aumenta su nivel la otra variable también.

A continuación, también se cita antecedentes nacionales:

Velásquez (2021) en su investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el trabajo colaborativo y gestión directiva en docentes, para comprobar la relación que favorecen estas dos variables, se utilizó el diseño no experimental de corte transversal de tipo básica aplicada con enfoque cuantitativo, así mismo, la población estuvo conformada de 68 docentes emitiendo los resultados con un alto índice de correlación y explicación entre las variables logrando los objetivo y llegando a la conclusión que la relación el trabajo colaborativo y el desempeño docente es

significativa según Spearman de ,785 y sig= ,000 esto implica que bajo la pandemia no es aislado el trabajo colaborativo, ya que, se puede dar de manera virtual agrega el autor.

Por otra parte, se mencionó al autor Siancas (2020) Que refiere en su trabajo de investigación de gestión y el trabajo colaborativo de los docentes en una Institución Educativa, tuvo el propósito de determinar que gran relación puede existir y que tan eficiente sea la aplicación de estas variables y cómo puede ayudar a la calidad educativa. El trabajo del autor se basó en una investigación de tipo correccional cuantitativa con un diseño no experimental. Contando para ello con una muestra de 160 docentes recogiendo la información a través de cuestionarios con escala de Likert, cuando obtuvo los resultados le permitieron observar y tener la evidencia de una relación positiva entre el aprendizaje organizativo dimensiones ,628 y sig= ,000 más el conocimiento organizativa ,844 y sig= ,000 por igual, se tuvo una correlación del 84,6% entre la gestión del conocimiento y trabajo colaborativo, llegando a la conclusión que el trabajo colaborativo es un nivel muy eficaz estrechamente relacionado con la gestión del conocimiento.

Según, Vidal (2020) realizó un trabajo de investigación para optar el grado de doctor en educación, dicha investigación menciona a las variables de trabajo colaborativo y la gestión educativa de los directivos de un colegio de educación básica regular. Dicho estudio fue de corte no experimental y abarco una muestra de 350 como parte de la población de los colegios del distrito de Ventanilla. A través del estudio se demuestra que a mayor trabajo colaborativo existirá mayor gestión educativa de parte de los directivos.

Por su parte, López (2018) realizó una investigación en Amazonas en donde se correlaciono la gestión directiva institucional y el trabajo colaborativo en instituciones públicas de educación regular. La investigación tuvo una muestra de 120 docentes y fue no experimental con enfoque cuantitativo. La correlación fue determinada por el coeficiente de Spearman en donde el ,786 y sig.= ,000 mostró que a mayor gestión directiva el trabajo colaborativo se dará con mayor efectividad.

Habría que mencionar también a Quispe (2017) en su trabajo de investigación para determinar la relación de la gestión directiva y el trabajo colaborativo en los docentes, el trabajo se aplicó a 96 maestros. La presente investigación utilizó el diseño no experimental de un nivel correlacional que obtuvo toda la información necesaria dentro de un tiempo determinado, aplicando cuestionarios de ambas variables, así pues, otorgando a través de la evaluación los resultados concluyendo que existe una gran influencia en la gestión directiva y esta se relaciona de manera significativa con la competencia administrativa siendo su coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,789 y sig.= ,000 presentando una alta relación en las variables establecidas.

Sánchez (2016) en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo indagar si se relaciona la gestión directiva con la gestión de talento humano para todo lo que es el proceso en la gestión en las instituciones, los resultados aplicados en un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, aplicado a una población de 245 maestros obteniendo como resultado de 0,924 para prueba de talento humano, así como 0,847 para gestión directiva, llegando a la conclusión que existe una fuerte correlación y una gran acercamiento de ambas variables para una buena gestión institucional.

Así mismo, hay que mencionar a Roque (2016) con su trabajo de investigación, mencionando como objetivo primordial que la gestión directiva está relacionada en la comunicación organizacional, con una población censal de 118 participantes, el propósito era conocer el comportamiento de las variables para esto se usó el cuestionario que se demostró confiabilidad llegando a siguiente conclusión efectividad, que si influye la gestión directiva en la comunicación organizacional ya que en la evaluación de hipótesis el pseudo R cuadrado, se pudo observar la dependencia de la gestión directiva en la comunicación organizacional cuyo consecuencia de Cox y Snell fue igual a ,662, ello representó que la comunicación organizacional se debe al 66,2% de gestión directiva de las instituciones educativas.

En lo referente a las teorías que sustenta la gestión directiva se tiene a:

Así mismo a, Bravo (2021) mencionó la teoría Clásica de la Administración basado en el autor Fayol, este hace referencia sobre las características básicas de la gestión administrativa que se deben tener dentro de una organización para conseguir los logros esperados, es decir, alcanzar con éxito los objetivos, basados en la estructura de una organización y la contribución de políticas e ideas a nivel administrativo que se deben tener presente para conseguir la eficiencia, menciona que los empleados de una organización deben ser tratados con respeto y amabilidad dando un trato cordial a todos por igual. Asimismo, se enfoca en que cada quien debe estar dentro del lugar correcto dentro en la organización para dar lo mejor de sí. Por tal razón como parte de la gestión administrativa el autor Fayol dice que una gestión administrativa no solo se puede abocar a dar edictos o indicaciones, sino que para que la gestión administrativa sea efectiva debe estar acompañada de la consideración de los empleados para que se sientan a gusto en su lugar de trabajo.

Los autores Gvirtz y Podestá (2009) mencionaron que la gestión en la educación necesita ser de calidad hoy más que nunca, ya que todos los estudiantes deben tener la posibilidad de aprender de manera adecuada, y es responsabilidad de los directivos hacer que esta funcione de manera eficiente propiciando los recursos, las directivas y la organización del personal de manera oportuna fijando un solo objetivo. Los directivos también necesitan trabajar conjuntamente con sus docentes de manera articulada hacia la meta de cumplir la función específica de la escuela, se debe tener en cuenta que los directivos y los docentes son la clave para un buen manejo y desarrollo institucional y he ahí donde se vinculan las dos variables presentadas en la investigación. Una gestión sin un buen trabajo colaborativo no será lo suficientemente eficiente para lograr los objetivos trazados por la institución.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco ,2011) en el manual de gestión para directores de instituciones educativas define a la gestión educativa como el desarrollo de actividades sistémicas en las que se incluyen diversos aspectos tomados en cuenta de la vida cotidiana escolar para mejorar la calidad tanto en la enseñanza como los procesos

administrativos. En esta forma se involucra a todos los actores en este conjunto de representación educativa. Por ello, en medio del contexto en la cual se da la acción educativa en las instituciones es que se propone las siguientes dimensiones.

Vázquez y Quispe (2015) definieron la gestión como el cambio radical que los directivos deben ejercer sobre los empleados obteniendo cambios como la motivación para que desempeñen de una manera mucho más entusiasta sus labores, este tipo de líder logra alcanzar el éxito con facilidad puesto que lo realiza desde una motivación sobre el equipo de trabajo despertando sus interés e inquietudes que los colaboradores realizarán a lo largo del tiempo.

Por otro lado, también a Alarcon & Gotelli (2020) en su teoría menciona a la gestión como las decisiones que deben tomar para la conducción y dirección de la empresa, tomando las disposiciones adecuadas y estableciendo las estrategias y operaciones que como líder lo hace responsable de efectividad de la organización, en definitiva, la gestión es la responsable del diseño de los sistemas y organizaciones por lo cual la empresa funcionará de manera positiva.

Morillo y Tavares (2021). definió que la gestión directiva es un concepto que establece un horizonte a donde apuntar, donde se desea dirigir nuestra institución adecuando un clima armonioso, eficaz promoviendo el trabajo en equipo, con el objetivo de alcanzar los propósitos que la actualidad demanda la educación.

Además, el autor elegido para ampliar la investigación será Salazar (2022) el cual menciona que la gestión directiva es un conjunto de acciones integradas para lograr un fin o propósito; como los procesos pedagógicos, cultura escolar y la gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales con el propósito de lograr un fin, considerando un plazo, entre lo proyectado y el propósito concreto que se pretende lograr dentro de una entidad educativa. Dicho autor propone como las dimensiones a los procesos pedagógicas, cultura escolar y gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales.

El autor propuesto hace referencia sobre la primera dimensión de la gestión directiva mencionando que los procesos pedagógicos Según Salazar (2022) son el conjunto de prácticas realizadas en una institución educativa para cumplir la proyección del trabajo que se ejecutará en la institución durante el año escolar, el monitoreo, el fortalecimiento del trabajo docente y el seguimiento de los aprendizajes. Por otro lado, el teórico también menciona que la dimensión de cultura escolar es el grupo de factores que inciden en el comportamiento de una comunidad educativa; como la participación, el clima escolar, y la convivencia. Y con respecto a la dimensión de gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales el autor da a conocer que es el conjunto de criterios de decisión sobre las necesidades de una institución educativa para optimizar sus recursos. Tales como la seguridad y salubridad, la gestión de recursos educativos, la matrícula y preservación del derecho a la educación y la gestión transparente de los recursos financieros.

Así mismo, en lo referido a las teorías que sustentan el trabajo colaborativo citamos.

García, et al (2015) estableció que el trabajo colaborativo es la ayuda, el estímulo y la participación de cada miembro dentro de un equipo de trabajo buscando el intercambio de ideas con la finalidad de alcanzar los objetivos deseados. El trabajo colaborativo es una construcción social que cada persona aprende más de lo que haría por sí solo, dicho esto, el trabajo en equipo tiene más validez de lo que haría una persona de manera individual, puesto que complementa todas las ideas planteadas de cada integrante dando como resultado elementos solidos efectivos para el surgimiento de la organización. La necesidad que tiene los centros educativos es poder afianzar el trabajo colaborativo en estudiantes mediante las experiencias que los maestros puedan compartir con el grupo, es así que se podrá lograr el éxito deseado.

Sanjuan et. Al (2020) señaló de manera enfática que cuando todos los miembros de un grupo colaboran se genera una ruptura del camino en el que se inició; pero que va en un rumbo de mejora ya que se conceptualiza la idea de más de una persona, esto se debería seguir motivando a continuar con esta modalidad de trabajo,

ya que se puede elaborar conceptos que se componen de diversos puntos de vista lo cual es enriquecedor para un aprendizaje integral y se correlaciona con la gestión directiva; ya que cuando el trabajo colaborativo junto a la gestión funcionan de manera adecuada se pueden lograr objetivos ya previamente establecidos

Así mismo Jaramillo y Quintero. (2021) establece que el trabajo colaborativo es una actividad activa y dinámica de los integrantes de un equipo con un solo objetivo llevar a cabo la tarea de manera eficiente, por lo tanto, un trabajo colaborativo deben estar todos sin excepción participando sin hacer discriminación alguna, así sea por alguien que tengo una opinión distinta, no será motivo de excluirla del grupo el debate, la lluvia de ideas, es lo hace rico este tipo de trabajo colaborativo, así pues sentirse identificado con el equipo con los compañeros del grupo, no solo es una actitud agradable sino que refleja el buen manejo que llevan los líderes quienes son los que debe propiciar estos eventos, se logra con ello el proceso de las dinámicas y los intereses de cada uno. El trabajo en equipo es sinónimo de igualdad de oportunidades para todos y hace más productivo el trabajo.

A Rivera & Garay (2022) definió el trabajo colaborativo como estrategia para desarrollar habilidades sociales en los estudiantes de una red educativa definen al trabajo colaborativo como la cooperación de los colaboradores para llegar a un bien común, dicha cooperación se basa tanto en la empatía como el cumplimiento de metas por objetivos. En tal sentido el trabajo colaborativo abarca no solo la actitud o la intencionalidad de una persona por querer trabajar en grupo si no los resultados que este da pues todos apuntan a un objetivo.

Espinoza. (2022) al referente del trabajo colaborativo menciona que es un concepto que sustenta todo un sistema de interacciones que está diseñado para la inducción recíproca entre los integrantes, dicho esto, señala a su vez el momento que se produjera una interacción entre dos o más personas se está propiciando la posibilidad de establecer un trabajo colaborativo ya que sabe que el ser humano es un ser social por naturaleza, que se consolida con las relaciones que lleva con los demás

miembros, todo ello en base a lo propuesto por Vygotsky; por esta razón, plantea la existencia de los aprendizajes que se puede interiorizar con ayuda de otros y que fortalece nuestros conocimientos. Ello se refiere que a pesar que hay situaciones que a veces no se puede realizar de una manera individual con una ayuda externa las situaciones cambian y se puede conseguir mucho más, por ello, con el trabajo colaborativo se puede lograr un pensamiento crítico, mejora la autoestima, aumenta la satisfacción y mejora las habilidades sociales.

Todas estas teorías se relacionan con lo mencionado por el autor Gonzales et. Al (2022) quienes en su teoría señala que el trabajo colaborativo es un sistema social donde refiere que los grupos son un todo y que a su vez esta técnica de interacciones que esta tan cuidadosamente diseñado para una influencia reciproca de sus participantes como un inseparable dinámico, los teóricos mencionan que su desarrollo se da manera gradual y todos los miembros muestran el interés por el otro motivando a una interdependencia, pero de manera positiva. También señalan que el fundamento de un grupo es la dependencia de todos los miembros, se menciona estas líneas porque es decir todo el grupo tiene un propósito específico, dando a su vez que todo el equipo actúe de manera entusiasta demostrando que su trabajo colaborativo tiene más peso que otro puesto que genera grandes resultados.

Bernardo (2020) el autor que profundizara la variable de trabajo colaborativo, menciona que este es la interdependencia de objetivos y metas en comunes e igualdad de estatus entre los docentes con sentido de la responsabilidad común y de ayuda recíproca dirigidos hacia un mismo fin. Algunas aptitudes que forman parte del trabajo colaborativo son el liderazgo, la solidaridad, comunicación, coordinación y cumplimiento de tareas. El autor menciona las siguientes dimensiones. Liderazgo, solidaridad, comunicación y coordinación.

De los antes mencionado se toma en cuenta la dimensión de Liderazgo la cual el autor define como una capacidad la cual consiste en persuadir positivamente en las personas a una actitud determinada mediante el acercamiento en confianza y la

motivación grupal para lograr un objetivo o resultados óptimos. La dimensión de Solidaridad que está definido como un sentimiento de unidad mutua entre personas que buscan metas o intereses para un bien en común. La dimensión de Comunicación está definida como el proceso por el cual se transmite un mensaje de manera adecuada y con intención de buscar la empatía propiciando un ambiente adecuado dentro de un grupo de personas. La dimensión de Coordinación es el acto que permite ordenar y delegar las acciones necesarias para lograr un objetivo en común.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

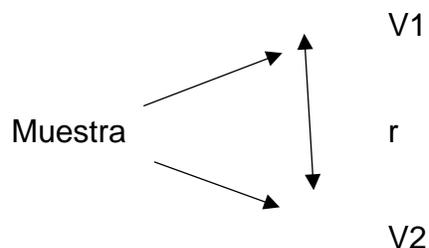
Como parte del desarrollo de la investigación el estudio presenta un paradigma positivista dado que el autor Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestó el hecho de querer comprobar una hipótesis mediante la comprobación estadística y científica, adicional a ello es de tipo básico ya que el autor Carrasco (2015) describe que toda investigación que sirve para obtener un conocimiento el cual se base en resultados estadísticos y tomando en cuenta antecedentes será denominada de tal modo.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es de tipo no experimental, al respecto, el autor Valderrama (2016) menciona que es tipo de trabajo son aquellos en los que no se manipula la variable. La investigación es de tipo correlacional por cual el autor Bernal (2010) menciona que este tipo de investigación se basa en la relación de dos variables entre sí, además se tuvo en cuenta el método que fue hipotético deductivo.

Figura 1

Modelo correlacional del estudio



Donde:

- M: Muestra de estudio
O1: Variable medible 1
O2: Variable medible 2
r: Correlación de variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Basado en Baena (2014) la definición de variable se centra en aquel elemento o tema que se le puede deslindar una característica de estudio que dependiendo sus condiciones puede cambiar o transformas ciertas características, todo ello sustentado mediante estadística numérica, descriptiva y observable.

Operacionalización: El teórico Hernández et al. (2014) dio a conocer que la operacionalización es el como se subdividen en coherencia teórica cada variable o constructo, denominándose de este modo una investigación dividida en dimensiones e indicadores.

Primera Variable: Gestión Directiva

Definición conceptual: Salazar (2022) Es un grupo de actividades integradas para conseguir un fin o propósito; como los procesos pedagógicos, cultura escolar y la gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales con el propósito de lograr un fin, considerando un plazo, entre lo esperado y el fin específico que se desea lograr para una institución educativa.

Definición operacional: Con respecto a Gestión directiva Salazar (2022) menciona que posee tres dimensiones las cuales se nombraran a continuación: Procesos pedagógicos, cultura escolar y gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales.

Segunda variable: Trabajo colaborativo

Definición conceptual: Bernardo (2020) es la interdependencia de objetivos y metas

en comunes e igualdad de estatus entre los docentes con sentido de la responsabilidad común y de ayuda recíproca dirigidos hacia un mismo fin. Algunas aptitudes que forman parte del trabajo colaborativo son el liderazgo, la solidaridad, comunicación, coordinación y cumplimiento de tareas.

Definición operacional: En relación al trabajo colaborativo Bernardo (2020) determina que se establece tres dimensiones que son las siguientes: Liderazgo, solidaridad, comunicación, coordinación y cumplimiento de tareas.

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1. Población:

El autor Carrasco (2019) menciona que la definición de muestra es una parte determinada de la población establecida por la técnica del muestreo, el cual puede darse dependiendo las necesidades de la investigación, por ello para el estudio presente la muestra fue establecida por 100 colaboradores de la institución educativa.

3.3.2. Muestra

El autor Carrasco (2019) menciona que la definición de muestra es una parte determinada de la población establecida por la técnica del muestreo, el cual puede darse dependiendo las necesidades de la investigación, por ello para el estudio presente la muestra fue establecida por 100 colaboradores de la institución educativa.

3.3.3. Muestreo:

Basado en las teorías de Hernández & Mendoza (2018) el muestreo es la forma o la manera en como se determina una muestra, partiendo desde una definición de técnica que se relaciona estrechamente con este proceso estadístico. El muestreo además se define como el camino hacia donde se establece el numero determinado de participantes en una investigación, por ello para el estudio presente el muestreo es no aleatorio simple y determinado por una fórmula matemática para poblaciones finitas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Según los autores López & Fachelli (2018) desglosan el concepto de que la técnica es el proceso del cual se utiliza para determinar recopilar y sintetizar la información dada por la muestra, en tal sentido la técnica a utilizar para recabar información será la encuesta.

Instrumento: En cuanto al instrumento Sarabia & Alconero (2019) definen que es la herramienta o la forma en la que se reúne y sintetiza de forma ordenada la información necesaria para expresar de forma estadística una condición de una variable, en tal modo se puede denominar a un instrumento un cuestionario el cual será dado a cada uno de los participantes de la muestra de la investigación. Para el estudio dado se realizó un cuestionario para cada variable y se realizó una prueba piloto para conocer hacia donde se orientaban sus resultados de confiabilidad y si era una propuesta coherente.

Validez: Los teóricos Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) mencionan que la validez es la forma como se tiene exactitud coherencia y certeza de que un instrumento esta adecuado para el propósito que se desea investigar. Para el caso del estudio presente se realizó una validez mediante criterio de expertos jueces, teniendo en cuenta un metodólogo, estadista y temático.

Tabla 1

Validez por criterio de Juicio de Expertos

N°	Nombre y apellidos	Especialidad	Opinión
1	Dr. Bravo Huaynates, Guido Junior	Metodólogo	Suficiente
2	Dr. Salamanca Chacón Rocio	Estadístico	Suficiente
3	Dr. Huaraca Jerónimo Gerald	Temático	Suficiente

Confiabilidad: Según el autor Hernández (2018) da a conocer que los resultados de una investigación deber tener no solo validez de contenido sino una estructura coherente tanto en sus respuestas como su redacción, para ello se realiza el procedimiento de confiabilidad de Cronbach. En el caso particular del cuestiona de la gestión directiva se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de .987 lo cual es de nivel alto y adecuado según lo establecido en la teoría, por otro lado para el cuestionario de trabajo colaborativo se obtuvo un .986 siendo respectivamente este de la misma forma que para el otro cuestionario, de nivel alto y adecuado para continuar trabajando el estudio.

Tabla 2

Confiabilidad de Variables

VARIABLES	Alfa Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de Gestión Directiva	.984	26
Cuestionario de Trabajo Colaborativo	.986	16

3.5. Procedimiento

Al proceder con la investigación aplicando los cuestionario el primer paso a proceder es solicitar el permiso a la institución donde se realizara el estudio, luego de ello se distribuirá las preguntas mediante un cuestionario de manera virtual a los participantes de la investigación los cuales serán llenados de manera respectiva, además los docentes brindaran el registro de notas del curso de comunicación con las competencias respectivas para posterior a ello realizar la sintetización y el análisis de estas preguntas a través de software estadísticos.

3.6. Métodos y análisis de datos

Se realizó el ordenamiento de la data de las respuestas para luego continuar el análisis en el programa SPSS V.26 en donde para conocer cuales las distribuciones de las variables mediante la aspersion de regularidad de las respuestas de las preguntas se realizó la prueba de normalidad, asimismo se visualizó las tablas de frecuencias y

porcentajes que describirán las variables como la correlación de los objetivos determinados previamente.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación respetara toda la forma establecida en la guía académica emitido por parte de la universidad, así como guardar el debido orden y acondicionamiento de la tesis en base al documento emitido por la oficina de ética de investigación de la universidad, en tal sentido se menciona que se respetaran las normas Apa y que en todo momento la veracidad y autenticidad de los datos estuvieron consignados en la investigación

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 3

Frecuencias descriptivas: Gestión directiva y sus dimensiones

Variable y sus dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Procesos pedagógicos	5	5%	16	16%	79	79%	100	100%
Cultura escolar	7	7%	11	11%	82	82%	100	100%
Gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales	6	6%	18	18%	76	76%	100	100%
Gestión directiva	2	2%	15	15%	83	83%	100	100%

En cuanto a los resultados descriptivos se menciona lo presentado en la tabla 3, en donde un 83% de personas conformadas por docentes demuestras que existe evidencias de una alta gestión directiva y que además en cuanto a las dimensiones de la variable gestión directiva tales como los procesos pedagógicos se obtuvo un 79%, con respecto a cultura escolar un 82% y al respecto de gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales un 76% siendo de nivel alto cada una de ellas respectivamente.

Tabla 4*Frecuencias descriptivas: Trabajo Colaborativo y sus dimensiones*

Variable y sus dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo	2	2%	4	4%	94	94%	100	100%
Solidaridad	3	3%	7	7%	90	90%	100	100%
Comunicación	5	5%	8	8%	87	87%	100	100%
Coordinación	6	6%	6	6%	88	88%	100	100%
Trabajo colaborativo	2	2%	7	7%	91	91%	100	100%

En cuanto a los resultados descriptivos se menciona lo presentado en la tabla 4, en donde un 91% de personas conformadas por docentes demuestran que existe evidencias de un alto trabajo colaborativo y que además en cuanto a las dimensiones de la variable trabajo colaborativo tales como liderazgo se obtuvo un 94%, con respecto a solidaridad un 90%, en cuanto a la comunicación un 87% y al respecto de la coordinación un 88% siendo de nivel alto cada una de ellas respectivamente.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 5*Prueba de normalidad de las variables gestión directiva y trabajo colaborativo*

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Directiva	,219	100	,000
Trabajo Colaborativo	,240	100	,000

En cuanto a la distribución de respuestas y al ser este estudio uno con una cantidad de participantes como parte de la muestra mayor de 50 personas se debe realizar mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov, en tal sentido si este es menor ,005 no tendrá una distribución normal y debido a ello se tendrá que hacer uso de estadísticos no paramétricos para correlacionar dichos constructos propuestos.

Regla general de toma de decisión:

Si p valor < 0,05, rechazar H0; Si p valor \geq 0,05, aceptar H0

Nivel de significancia de la investigación:

Se tiene que es de " $\alpha=0,05$ " que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo

H1: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo

Tabla 6*Relación entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo*

			Gestión directiva	Trabajo Colaborativo
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	de 1,000	,871**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	de ,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Se visualiza la tabla 6 en donde se encuentra la correlación de la variable gestión directiva y la variable trabajo colaborativo, dicha correlación tiene como resultado un Rho de Spearman de .871 y de significancia Sig: =,000 lo cual evidencia que a mayor gestión directiva en una institución existirán índices de mejor trabajo colaborativo. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se procede a desmentir la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre los procesos pedagógicos y trabajo colaborativo

H1: Existe relación entre los procesos pedagógicos y trabajo colaborativa

Tabla 7 *Cálculo de relación entre procesos pedagógicos y trabajo colaborativo*

			Procesos pedagógicos	Trabajo Colaborativo
Rho de Spearman	Procesos Pedagógicos	Coeficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Trabajo Colaborativo	Coeficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Se visualiza la tabla 7 en donde se encuentra la correlación de la dimensión procesos pedagógicos y la variable trabajo colaborativo, dicha correlación tiene como resultado un Rho de Spearman de .827 y de significancia Sig: =,000 lo cual evidencia que a mayores indicadores de mejora de los procesos pedagógicos en una institución existirán índices de mejor trabajo colaborativo. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se procede a desmentir la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la cultura escolar y el trabajo colaborativo

H1: Existe relación entre la cultura escolar y el trabajo colaborativo

Tabla 8*Cálculo de relación entre la cultura escolar y el trabajo colaborativo*

			Cultura Escolar	Trabajo Colaborativo
Rho de Spearman	Cultura Escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	100	100
	Trabajo Colaborativo	Coeficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Se visualiza la tabla 8 en donde se encuentra la correlación de la dimensión cultura escolar y la variable trabajo colaborativo, dicha correlación tiene como resultado un Rho de Spearman de .854 y de significancia Sig: =,000 lo cual evidencia que a mayores indicadores de mejora de cultura escolar en una institución existirán índices de mejor trabajo colaborativo. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se procede a desmentir la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la gestión de condiciones operativas de recursos institucionales y el trabajo colaborativo

H1: Existe relación entre la gestión de condiciones operativas de recursos institucionales y el trabajo colaborativo

Tabla 9

Cálculo de relación entre la gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales y el trabajo colaborativo

		Gestión de las condiciones operativas.	Trabajo Colaborativo
Rho de Spearman	Gestión de las condiciones operativas...	Coeficiente de correlación	,839**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
Trabajo Colaborativo		Coeficiente de correlación	,839**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

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

Se visualiza la tabla 9 en donde se encuentra la correlación de la dimensión Gestión de las condiciones operativas y la variable trabajo colaborativo, dicha correlación tiene como resultado un Rho de Spearman de .839 y de significancia Sig: =,000 lo cual evidencia que a mayores indicadores de mejora de los Gestión de las condiciones operativas en una institución existirán índices de mejor trabajo colaborativo. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se procede a desmentir la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La investigación fue realizada con el fin de hallar una relación directa entre la variable de gestión directiva y trabajo colaborativo, por ende, su sentido metodológico no solo describió a dichas variables por niveles, sino que tuvo un enfoque cuantitativo y de sentido colectivo, ya que abarcó un total de 100 personas para que formen parte de la muestra de estudio.

Partiendo por la hipótesis general, la investigación plantea de forma descriptiva reconocer los niveles tanto del constructo que tiene que ver con la gestión directiva y sus subyacentes como del constructo de estudio trabajo colaborativo y sus temas categóricamente subyacentes. Dichos resultados son evidenciados en presente trabajo de investigación donde muestran que para gestión directiva el 83% del personal considera que la gestión directiva se lleva a cabo de forma adecuada, formando de este modo un nivel alto en cuanto a dicha variable concierne. Por otro lado, el 91% de personas consideran que el trabajo colaborativo en la institución educativa se encuentra en niveles altos de aceptación y realización de este, por lo cual a partir de la estadística descriptiva comienza a denotarse que, a mayor gestión directiva, existirá mayores índices de trabajo colaborativo.

En base a lo antes mencionado se contrasta con los resultados del autor Pérez (2018) quien realizó una investigación descriptiva en la cual también se relacionó el trabajo colaborativo y la gestión directiva, en dicha investigación el autor mencionó que estas son directamente proporcionales y que a mayor sea una la otra variable también lo hará, es por ello que al comparar las investigaciones resulta positivo que ambas coincidan en grados altos al describir las variables siendo el 83% de personas quienes consideran ello, concluyendo de este modo que si el trabajo colaborativo es mayor, será lo mismo para la gestión directiva.

Con respecto a un antecedente contrastado a la hipótesis se menciona al autor Pepper (2021) quien durante la pandemia realizó una investigación en donde correlacionó las mismas variables, en dicho sentido se puede mencionar que tanto para la investigación mencionada y la presente se concluye que mientras más

gestión directiva existe se podrá desarrollar un mejor trabajo colaborativo. Dicha mención se da a partir de que el autor mencionado en su investigación dio a conocer que el 86% de los docentes estaban de acuerdo que cuando hay una gestión adecuada el trabajo colaborativo se evidenciara mucho más en la institución.

De lo mencionado anteriormente se reafirma lo mencionado por el autor Salazar (2022) quien en su teoría menciona a la gestión directiva como las decisiones que deben tomar para la conducción y dirección de la empresa, tomando las disposiciones adecuadas y estableciendo las estrategias y operaciones que como líder lo hace responsable de efectividad de la organización, por lo que si se toma decisiones correctas teniendo como premisa la gestión directiva esta promoverá de manera más orgánica el trabajo colaborativo.

Es importante también mencionar que en cuanto a los objetivos específicos determinados se procede a desglosar que la relación entre los procesos pedagógicos y el trabajo colaborativo se evidencia de forma estadística con resultante estadístico de correlación de .827 lo cual coincide en la propuesta del autor Roque (2016) el cual tuvo en su investigación una participación de 118 personas y concluye que la gestión directiva influye de forma intrínseca con el trabajo colaborativo, además que los procesos pedagógicos dan mayor claridad en cuanto gestión se refiere, ya que cuando este se tiene definido el trabajo colaborativo podrá ser cumplida de forma constante.

En dicho marco, se puede citar al autor Bernardo (2020) quien habla sobre el trabajo colaborativo, mencionando que este es la interdependencia de objetivos y metas en comunes e igualdad de estatus entre los docentes con sentido de la responsabilidad común y de ayuda recíproca dirigidos hacia un mismo fin. Por lo que la presente investigación da a conocer mediante sus resultados los puntos de trabajo colaborativo será el resultado de una gestión directiva adecuada, siendo los procesos educativos parte fundamental de este.

Por otro lado, al respecto del segundo objetivo dado por específico se establece la relación dada en la cultura escolar y el trabajo colaborativo siendo este el resultado de una correlación de .854 lo cual se contrasta con lo planteado por el autor Quispe & Pareja (2020),

quienes mencionaron en su trabajo de investigación la relación que existe entre la gestión pedagógica con el trabajo colaborativo docente. Dicha investigación fue cuantitativa correlacional y tuvo de muestra 65 colaboradores en la que se concluyó que la cultura escolar como parte del cotidiano vivir de los docentes era algo muy productivo y si este iba acompañado de un correcto comportamiento de juicio y se podría ser ciudadanos del bien.

En cuanto a el antecedente descrito por el autor Arroba (2019) realizó un artículo en donde se da a conocer la relación en la gestión y el desempeño de trabajo colaborativo en una escuela de educación básica en Quito. La investigación estuvo conformada con una muestra de 152 colaboradores y fue determinada por el coeficiente de correlación de Pearson con $,785$ y $\text{sig} = ,000$ siendo de este modo una correlación positiva fuerte. Por ello la tesis concluyó que a mayor gestión existirá un mayor desempeño de trabajo en equipo lo cual se corrobora con la presente investigación.

Asimismo, Sagredo et. al. (2019) realizó un trabajo de investigación en donde se abordó las variables de la gestión y el trabajo colaborativo en los docentes de una institución educativa básica regular en Chile. El coeficiente de correlación fue determinado por Pearson con un $,788$. y $\text{sig} = ,000$ El estudio abarcó una muestra de 100 personas y fue de tipo correlacional, en tal sentido se determinó que a mayor trabajo colaborativo la gestión sería mucho más eficaz, dicha proposición está muy cercana a los resultados que se expusieron en el presente estudio de investigación.

Por otro lado, Unesco (2011) en el manual de gestión para directores de instituciones educativas define a la gestión directiva como el desarrollo de actividades sistémicas en las que se incluyen diversos aspectos tomados en cuenta de la vida cotidiana escolar para mejorar la calidad tanto en la enseñanza como los procesos administrativos, dicho punto va acorde a la cultura escolar ya que si no se realiza de manera oportuna podría atraer a violencia, burlas o desganos. En ese sentido la cultura escolar puede predisponer a las personas a que puedan realizar alguna actividad o meta planteada para este 2023.

Habría que mencionar también a Quispe (2017) en su trabajo de investigación para determinar la relación de la gestión directiva y el trabajo colaborativo en los docentes, el trabajo se aplicó a 96 maestros. La presente investigación utilizó el diseño no experimental de un nivel correlacional que obtuvo toda la información necesaria dentro de un tiempo determinado, aplicando cuestionarios de ambas variables, así pues, otorgando a través de la evaluación los resultados concluyendo que existe una gran influencia en la gestión directiva y esta se relaciona de manera significativa con la competencia administrativa siendo su coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,789 y sig.= ,000 presentando una alta relación en las variables establecidas.

Sánchez (2016) en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo indagar si se relaciona la gestión directiva con la gestión de talento humano para todo lo que es el proceso en la gestión en las instituciones, los resultados aplicados en un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, aplicado a una población de 245 maestros obteniendo como resultado de 0,924 para prueba de talento humano, así como 0,847 para gestión directiva, llegando a la conclusión que existe una fuerte correlación y una gran acercamiento de ambas variables para una buena gestión institucional.

Así mismo, hay que mencionar a Roque (2016) con su trabajo de investigación, mencionando como objetivo primordial que la gestión directiva está relacionada en la comunicación organizacional, con una población censal de 118 participantes, el propósito era conocer el comportamiento de las variables para esto se usó el cuestionario que se demostró confiabilidad llegando a siguiente conclusión efectividad, que si influye la gestión directiva en la comunicación organizacional ya que en la evaluación de hipótesis el pseudo R cuadrado, se pudo observar la dependencia de la gestión directiva en la comunicación organizacional cuyo consecuencia de Cox y Snell fue igual a ,662, ello representó que la comunicación organizacional se debe al 66,2% de gestión directiva de las instituciones educativas.

En cuanto al tercer y último objetivo específico planteado esta se desprende

que la relación entre la gestión de condiciones operativas de recursos institucionales y el trabajo colaborativo son directamente proporcionales; debido a ello, dicha correlación tiene como resultado un Rho de Spearman de .839 y de significancia Sig.: =,000 lo cual evidencia que a mayores indicadores de mejora de los Gestión de las condiciones operativas en una institución existirán índices de mejor trabajo colaborativo. Por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se procede a desmentir la hipótesis nula.

Del mismo modo, el autor Jaramillo y Quintero. (2021) establece que el trabajo colaborativo es una actividad activa y dinámica de los integrantes de un equipo con un solo objetivo llevar a cabo la tarea de manera eficiente. Es por ello que los métodos de aprendizaje cambian, ya no es lo mismo de hace 10 años y como parte de ello la motivación dentro y fuera deben ser oportunas.

Se debe tener en cuenta, además que desde el planteamiento de la hipótesis la gestión directiva tendría un impacto muy notorio en relación al trabajo colaborativo, dado que son conceptos que siempre se acompañan o son factores que se tienen en cuenta al momento de desarrollar los planes de trabajo de una institución educativa. En tal sentido, la presente tesis ahondo no solo en el marco teórico o la relación de las variables en sí, sino que hizo un estadístico de nivel y correlación entre la variable independiente y las dimensiones de la variable en comparación.

Para finalizar, los resultados fueron ratificados además por lo definido por Bernardo(2010) señalando que el tener un óptimo modelo de gestión directiva ayudaría a lograr un buen nivel de trabajo colaborativo, lo cual permitiría medir e influir sobre la gestión directiva y los resultados de las labores que realizan los colaboradores. Esto a fin de poder mejorar

VI. CONCLUSIONES

Primera

En cuanto al primer objetivo general se logró una correlación de 871, y Sig. = ,000 demostrando la correlación alta entre las variables. En tal sentido se menciona que a un nivel elevado de gestión directiva, estarán presentes indicadores de nivel alto del trabajo colaborativo.

Segunda

Sobre el primer objetivo específico se tuvo como resultado que la correlación de Spearman estuvo supedita a un .827 y Sig. = ,000 lo cual evidencia indudablemente lo que de nivel rango se planteo en la hipótesis, lo cual fue que a mayor grado de procesos pedagógicos en la institución se evidenciara un mayor trabajo colaborativo

Tercera

Al respecto del segundo objetivo específico el coeficiente de Rho de Spearman fue .854 y Sig. = ,000 demostrando la correlación alta entre las variables, es donde se evidencia la comprobación de la hipótesis de que a mayor cultura escolar se podrá considerar índices altos de trabajo colaborativo.

Cuarta

En cuanto al tercer objetivo específico el coeficiente de Rho de Spearman fue .839 y Sig. = ,000 Por ello, se puede concluir que a mayor gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales se evidenciará en un nivel mayor el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Ahondar de manera más seguida en cuanto a temas que aborden al personal de la institución, así como su desempeño delimitado por temas como la gestión directiva, ya que el trabajo colaborativo es algo que se evidencia debido a sus niveles altos que dicha muestra evidencia.

Segunda

Para la dimensión de procesos pedagógicos tomar en cuenta que se debe implementar siempre nuevas formas de realización ya que existe información constante y actualizada de como se puede mejorar este tipo de temas en una institución educativa pero siempre teniendo en cuenta la realizada o la situación de como y donde se encuentra el centro educativo.

Tercera

La mejora continua es una opción para que se siga reforzando la cultura escolar que es algo que también ha destacado en la investigación ya que no solo tiene sesgos del diario vivir escolar sino de que siempre se puede mejorar viendo los errores aciertos y desaciertos de la cultura propiamente en la institución educativa.

Cuarta

Proceder a siempre evaluar y ser transparente en cuanto a gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales pues desde el enfoque administrativo cuando todas las gestiones y presupuesto se hacen de manera adecuada esto refuerza el trabajo colaborativo y puede ser un punto de partida para promover un trabajo colaborativo.

Referencias

- Alarcón, J., Gotelli, C., & Díaz-Yáñez, M. (2020). Inclusion of migrant students: A challenge for school management. [Inclusão de alunos imigrantes: Um desafio para a gestão diretiva escolar; Inclusión de estudiantes migrantes: Un desafío para la gestión directiva escolar] *Praxis Educativa*, 15 doi:10.5212/PRAXEDUC.V.15.15092.049
- Alejos, S. (2022) Trabajo colaborativo docente en la Planificación institucional de la Institución Educativa N° 7056 – Lurín, 2021, Universidad Cesar Vallejos, Lima Perú.
- Ander (1995) Técnicas de investigación social. Lumen. Buenos Aires (Argentina).
- Arredondo, E. (2014) Liderazgo y procesos de Gestión Directiva en las Instituciones Educativas de la UGEL 07- Surco- 2014, Lima Perú.
- Arroba, R. E. (2019). Incidencia de la gestión y el trabajo colaborativo docente en la calidad educativa de nivel inicial y primero de básica de la escuela de educación básica Calasancio “Victoria Valverde “del distrito metropolitano de Quito ubicada en la parroquia Turubamba en el periodo lectivo 2015-2016 (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12073>
- Arroyo, J. (2015). Gestión directiva del currículo. Escuela de Administración Educativa de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Azzerboni, D. y Harf, R. (2003). Conduciendo la escuela: manual de gestión directiva y evaluación institucional. Noveduc Libros. Buenos Aires Argentina.
- Barrientos, M. A. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Investigación Valdizana*, 13(2), 95-106.

- Becerra, F. (2017). Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo. Lima – Perú
- Beltrán, M (2016) La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas, Universidad Pedagógica Nacional, México.
- Bernardo, G. (2020) El trabajo colaborativo en la planificación institucional en los colegios privados de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos, 2020. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49276/Bernardo_SGR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo, G. (2021) Gestión compleja de las organizaciones: una aproximación al estado del arte. Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales. Recuperado de: <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/06/Ed.50165-178-Bravo-Guido.pdf>
- Bustamante, E. (2021) Liderazgo pedagógico del directivo y trabajo colaborativo en la institución educativa pública San Francisco de Asís de Huanta. (Tesis para obtener el grado de maestría) Universidad Cesar Vallejos, Trujillo -Perú.
- Cabrera, R. (2020) ¿Conoces la teoría de aprendizaje colaborativo de Vygotsky? Red social educa, España.
- Cabrera, E. (2017). La gestión educativa desde el trabajo colaborativo en el nivel básico. Universidad Pedagógico Nacional. México
- Casassus, J. (2000) Problemas de la gestión educativa en América Latina, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Charris , A y Manjarrés, D. (2022). Comunicación organizacional: una estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. Corporación Universidad de la Costa.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Condori (2020). Universo, población y muestra. Curso taller ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pvny/o7c> Perú

de Investigalia.

Piaget, T (2007). Desarrollo Cognitivo: Las Teorías de Piaget y de Vygotsky. Recuperado de http://www.paidopsiquiatria.cat/archivos/teorias_desarrollo_cognitivo_07-09_m1.pdf, 29.

Cruzata, A, y Rodríguez, E. (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*. 3(1), 1-10. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2487>

Espinoza Freire, E. (2022). Collaborative classroom work in the teaching-learning process of geography. [el trabajo colaborativo en la enseñanza-aprendizaje de la geografía] *Universidad y Sociedad*, 14(2), 101-109. Retrieved from www.scopus.com

Esteban, P., Tosina, R., Delgado, S., & Fustes, M. (2011). Buenas prácticas en el desarrollo de trabajo colaborativo en materias TIC aplicadas a la educación. Profesorado. *Revista de currículum y formación de profesorado*, Universidad de Granada España.

Ferreira, R. I. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238.

- Ferro, S., Villamarín, O., García, J. (2011) La transformación de la gestión directiva en una Institución Educativa de básica y media: Un estudio de caso, Bogotá Colombia.
- Galindo, R. (2012) Acercamiento epistemológico a la teoría del aprendizaje colaborativo, Universidad de Guadalajara.
- García, Y., Herrera, J. I., García, M. D. L. Á., & Guevara, G. E. (2015). El trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de la cultura profesional docente. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(1), 60-67.
- González, K. J. (2009). Propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo. *Revista Educación*, Costa Rica.
- González, D., Herrera, C., & González, O. (2022). Collaborative work between teachers and speech therapists: A review about the barriers and their underlying structure. [Trabajo colaborativo entre maestros y logopedas: Una revisión acerca de las barreras y de su estructura subyacente] *Revista De Investigación Educativa*, 40(1), 165-182.
https://www.scopus.com/citation/output.uri?origin=recordpage&view=&src=s&e_id=2-s2.0-85124470444&outputType=quikbib
- Grajales, A. , y Negri, N. (2017). Manual de introducción al pensamiento científico (1.^a ed.). Comunicación y ediciones propias Extensión.
- Guba, E., & Lincoln, Y. (1994). Paradigmas en pugna en la investigación cualitativa. In N. Denzin, & I. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research* (pp. 105-117). London: Sage.
- Guerrero, I. (2016) La gestión directiva y el cumplimiento del tercer compromiso de gestión escolar de las instituciones educativas Requena, 2016. Lima Perú.
- Gvirtz, S., & De Podestá, M. (2009). Mejorar la gestión directiva en la escuela. Ediciones Granica.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México D.F.: Mcgraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jaramillo, B., & Quintero, S. (2021). Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo. *Educación y Humanismo*, 23(41).
- Johnson, D., & Johnson, R. (2008). Teoría de la interdependencia social y aprendizaje cooperativo: el papel del maestro. El papel del maestro en la implementación del aprendizaje cooperativo en el aula. *Aprendizaje colaborativo apoyado por computadora*, 8.
- López. (2019). Confiabilidad de los instrumentos. México: Alamo.
- Lucero, M. M. (2003). Entre el trabajo colaborativo y el aprendizaje colaborativo. *Revista Iberoamericana De Educación*. Buenos Aires Argentina.
- Martín, J. (2019) Los principios de Fayol y las funciones básicas de la empresa, International Business School, España.
- Martínez, N. L., Aguirre, E. I. R., González, R. M. G., & González, L. G. (2015). La investigación acción en el trabajo colaborativo colegiado como estrategia para mejorar la práctica docente. *Campus virtuales*, 4(1), 56-64.
- Ministerio de Educación (2014b). Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios. Ministerio de Educación.
- Morillo, B., & Tavares, D. (2021). Gestión Directiva y Convivencia Escolar en Centros Educativos. *CONOCIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN CIE*, 2(12), 58-70.
- Pepper, X. M. (2021). Gestión institucional y desempeño docente en trabajo colaborativo en una unidad educativa de Guayaquil, 2020.
- Pérez, R. (2018). El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico de los estudiantes de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos. [Tesis de maestría,

- Quispe, V. (2015) Gestión directiva y competencia administrativa según los docentes de los CETPROS Públicos de Huaura, 2014. Lima Perú.
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del trabajo colaborativo docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.
- Ramos. (2015) Los paradigmas de la investigación científica, Universidad de las Américas, Ecuador.
- Rico, A. (2016) La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia.
- Rivera & Garay (2022). Collaborative work systems as a strategy to develop social skills in the students of an educational network. [Sistemas de trabajo colaborativo como estrategia para desarrollar habilidades sociales en los estudiantes de una red educativa] *RISTI - Revista Iberica De Sistemas e Tecnologias De Informacao*, 2022(E48), 245-254. Retrieved from www.scopus.com
- Rodríguez, F., & Ossa, J. (2014). Valoración del trabajo colaborativo entre profesores de escuelas básicas de Tomé, Chile. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*.
- Rodríguez, F., y Barraza, L. (2015). El Trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza. Instituto Universitario Anglo Español.
- Rodríguez. Et al (2021) Las variables en la metodología de la investigación científica, Área de innovación y desarrollo.
- Roque, I. (2016) La gestión directiva en la comunicación organizacional de las instituciones educativas de educación primaria de la Red N° 18. UGEL 02, 2016, Universidad Cesar Vallejos, Lima Perú.

- Sagredo, L. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*.
- Salazar, O (2022) Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84273/Salazar_OD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saldaña, Y. (2018) Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017, Lima Perú.
- Sánchez, A. (2020) Liderazgo transformacional un modelo que triunfa, fundación Horreun, revista de investigación educativa
- Sánchez, E. (2016) Gestión del talento humano y gestión directiva en la gestión por procesos en las instituciones educativas de la UGEL 04, Universidad Cesar Vallejos, Lima Perú.
- Sanjuán, M., Ricarte, M. S., & Lozano, C. (2020). Collaborative work and physical education: A climbing didactic proposal in primary education. [Trabajo colaborativo y Educación Física: una propuesta didáctica de escalada en Educación Primaria] *Retos*, 37, 706-712. Retrieved from www.scopus.com
- Siancas, M. (2020) Gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes en una Institución Educativa, Sullana, 2019, Universidad Cesar Vallejos, Piura Perú.
- Solís, M. (2020). Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa. Obtenido
- Surdo E. (1998) La magia de trabajar en equipo, Buenos Aires – Argentina, recuperado de <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/modulo09.pdf>

- Tabares, p y Miranda, G (2015): Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones educativas escolares. En: Editorial Ave Viajera. Bogotá-Colombia.
- Tamayo Pupo, A., Serrano Tamayo, M. A., & Matos Mendoza, D. D. (2022). Posicionamientos de una concepción teórica sobre la gestión de la formación de directivos. *Transformación*, 18(2), 336-365.
- Tamayo, F y Tamayo, E. (2001) El proyecto de investigación. Serie: aprender a investigar. Bogotá: ICFES-ICESI. Módulo 2.
- Taylor, Frederic "Scientific Management" Harper and Row, New York, 1911.
- Vargas, K. (2020). Enseñanza aprendizaje virtual en tiempos de pandemia. Universidad Estatal del Sur de Manabí. <https://bit.ly/3HSZDB>
- Unesco (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. MINEDU. Recuperado de: Educación virtual [https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2896/Manual %20de%20gesti%c3%b3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20 educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2896/Manual%20de%20gesti%c3%b3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Revista docencia*, Uruguay.
- Vásquez, E. A. T., Cortez, L. E. G., Meléndez, L. V., Velarde, C. G. L., Flores, I. M., & Rodríguez, O. B. P. (2021). Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas en el norte del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4143-4159.
- Vásquez. J. y Quispe, M (2015). Experiencias en el fortalecimiento del acompañamiento pedagógico entre docentes, para la mejora de la calidad educativa. Perú: San Martí

Velásquez, W. (2021) Trabajo colaborativo y gestión directiva de los docentes en la Institución Educativa Isabel Chimpú Ocllo de San Martín de Porres, 2021, Universidad Cesar Vallejos, Lima Perú.

Zarate, E. (2019) Trabajo colaborativo de los docentes y logro de los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 81550 de Chota - 2018. Universidad Cesar Vallejos, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión directiva y trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022

Autora: Gonzales Lobatón, Gina Karim

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Gestión directiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022?</p> <p>Problemas Específicos: Problema específico 1</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre los procesos pedagógicos</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p>					
			Procesos pedagógicos	Planificación y ejecución curricular Monitoreo y fortalecimiento del trabajo docente en el aula Seguimiento de los aprendizajes	1 al 12	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	

<p>¿Cuáles es la relación que existe entre los procesos pedagógicos y el trabajo colaborativo?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la cultura escolar y el trabajo colaborativo?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Y cuál es la relación que existe entre la gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales y el trabajo colaborativo?</p>	<p>y el trabajo colaborativo en la institución educativa privada</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre la cultura escolar y el trabajo colaborativo</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de las condiciones operativas de recursos institucionales y el trabajo colaborativo.</p>	<p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe relación significativa entre la institucionalidad y el trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación entre la cultura escolar y el trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe correlación entre la gestión de las condiciones operativa de recursos institucionales y el</p>	Cultura escolar	Participación de la comunidad educativa				
				Clima escolar				
			Gestión de las condiciones operativas y de recursos institucionales	Seguridad y salubridad	Gestión de recursos educativos			
Variable 2: Trabajo colaborativo								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Liderazgo	Generador de confianza		Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) A veces (3) Frecuentemente		
				Motivador Grupal				

		trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022.	Solidaridad	Colaboración mutua Búsqueda del bien común		(4) Siempre	
		significativa entre el área pedagógica y el trabajo colaborativo en la institución educativa privada, Huaral 2022.	Comunicación	Transmisión de información Propiciar clima positivo			

			Coordinación	Designación de tareas			
				Comunicación interna			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			

<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: hipotético deductivo</p>	<p>Población: 134 personal de la institución educativa.</p>	<p>Variable 1: Gestión directiva</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Karim Gonzales Año: 2022 Monitoreo: Aplicado al personal de la institución Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Privada Huaral Forma de Administración: Presencial</p> <p>Variable 2: Trabajo colaborativo</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Karim Gonzales Año: 2022 Monitoreo: Aplicado al personal de la institución Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Privada Huaral Forma de Administración: Presencial</p>	<p>Estadística descriptiva: Los datos obtenidos son los resultados descritos en los instrumentos de la estadística descriptiva, con el objetivo dar a conocer la información de manera puntual por medio de tablas resultante. Así mismo la estadística descriptiva nos permitió recoger información del mismo modo que analizar e interpretar datos. Villacis (2016).</p> <p>Estadística inferencial: Por otro lado, en la estadística inferencial se encaminada más a las disposiciones acerca de características de todas las advertencias Porra. (2017) Ahora bien, se utilizó en el trabajo de investigación para contrastar la hipótesis el Rho Spearman determinando las relaciones de las variables de investigación</p>
---	--	--	--

BASE DE DATOS

BBD KARIM.xlsx - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Acrobat ¿Qué desea hacer?

Cortar Copiar Pegar Copiar formato Portapapeles Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos Celdas Edición

ID	EDAD	SEXO	V1D1A1	V1D1A2	V1D1A3	V1D1A4	V1D1A5	V1D1A6	V1D1A7	V1D1A8	V1D1A9	V1D1A10	V1D1A11	TV1D1	V1D2A12	V1D2A13	V1D2A14	V1D2A15	V1D2A16	V1D2A17	V1D2A18	V1D2A19	TV1D2	V1D3A20	V1D3A21	V1D3A22	V1D3A23	V1D3A24	V1D3A25	V1D3A26	TV1D3	TV1	V2D1B
1	60	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	35	3	4	4	5	5	5	5	5	36	3	5	5	5	5	5	5	33	104	
2	43	1	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	30	3	2	2	3	2	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	1	19	69	
3	30	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	129	
4	30	1	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	42	4	4	3	3	4	3	3	3	27	5	4	4	3	5	5	30	99		
5	25	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	130	
6	42	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	32	3	3	3	2	4	4	4	3	26	3	3	4	4	5	4	3	26	84	
7	50	1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	48	5	5	5	5	4	5	4	4	37	5	5	5	5	5	5	5	35	120	
8	47	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	2	18	71		
9	52	1	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	39	3	3	3	4	4	4	4	5	4	30	4	3	3	4	4	4	25	94	
10	44	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	4	5	5	5	33	124	
11	42	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	127	
12	49	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	35	130
13	49	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	77	
14	57	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	2	2	29	124	
15	34	1	2	2	1	3	3	4	1	3	4	4	4	31	4	2	3	5	5	5	5	5	34	1	2	2	4	4	5	4	22	87	
16	50	1	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	49	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	4	5	32	119	
17	57	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	53	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	3	5	5	5	5	5	33	125	
18	45	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	35	130
19	33	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	27	3	3	5	4	3	3	4	4	29	3	3	3	3	3	1	1	17	73	
20	59	2	5	5	5	5	1	1	3	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	35	118
21	54	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	35	130
22	62	2	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	1	36	1	5	5	5	5	5	1	27	110	
23	25	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	35	130
24	30	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	102	
25	29	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	35	130
26	25	1	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	5	4	4	4	4	29	117	
27	47	1	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	50	4	5	5	5	5	5	4	5	38	5	5	5	4	5	5	5	34	122	
28	35	1	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	33	3	4	3	4	3	4	3	27	4	3	5	4	5	3	3	27	87		
29	40	1	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	50	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	5	4	3	30	119	
30	58	1	1	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	34	114	
31	55	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	40	4	4	4	4	4	4	3	32	4	3	4	4	4	4	4	4	27	99	
32	46	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	50	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	5	5	4	4	31	120		
33	50	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	34	128	
34	65	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	129	
35	22	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	52	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	4	4	4	32	121	
36	36	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	130	

BBB

Listo Accesibilidad: todo correcto

FORMULARIO DE GOOGLE



Gestión directiva y trabajo colaborativo en una institución educativa privada, Huaral 2022

Hola! Soy una estudiante de maestría de la Universidad César Vallejo. El presente formulario forma parte de una investigación, para obtener el grado de magister, te agradecería mucho puedas responder y participar de este estudio.

 samizqui@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#) 

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huaraí, 28 de octubre del 2022

Dra:
Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela Posgrado
Campus Lima Ate

Presente.-

Mediante el presente documento doy respuesta a su carta N° 476 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J de fecha 07 de octubre de 2022, en virtud del cual nos solicita realizar un trabajo de investigación científica en nuestra institución la cual será aplicada por la maestra Lic. Gina Karim Gonzales Lobatón estudiante de maestría.

Pues bien, se ha revisado el documento y doy la autorización a la licencia Gonzales para realizar la investigación, puesto que como educadores también deseamos conocer el resultado de este trabajo de investigación para poder tomar las medidas y estrategias correspondientes.

Saludos cordiales,

 
Lidia Trujillo Moreno
Directora

Lima, 07 de Octubre del 2022

Señor (a):
Lic. Ricardo Mazzi Estrada
Director(a):
Santa Inés Saco Oliveros

N° de carta : 476 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 07 de Octubre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **GONZALES LOBATON, GINA KARIM**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"GESTIÓN DIRECTIVA Y TRABAJO COLABORATIVO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA, HUARAL 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,


Dña. Hilda Ruth Mojo Mamula
RGA de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate





CENTRO DE IDIOMAS
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CID- 2022-02-ATE-1114

CONSTANCIA

La Jefa Nacional del Centro de Idiomas
de la Universidad César Vallejo

Hace Constar

Que, el(la) Sr(a). **GONZALES LOBATON, GINA KARIM**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la Universidad César Vallejo - Lima Ate Vitarte; con código N° 9100144946, ha aprobado el curso de 70 horas **INGLÉS POSGRADO EXTRACURRICULAR**, obteniendo la nota de 18 (dieciocho)/20, lo que equivale al Nivel A2 del MCER.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Ate Vitarte, 6 de noviembre de 2022

Atentamente,

Dra. Erica De Paz Berrospi
Jefatura Nacional del Centro de Idiomas
Universidad César Vallejo



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión directiva

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	Dimensión 1: Procesos pedagógicos										
1	Lidera la elaboración del plan curricular institucional.				X			X			
2	Orienta sobre la planificación de reuniones institucionales por el Ministerio de Educación para la elaboración del plan curricular.				X			X			
3	Verifica y acompaña el cumplimiento de las horas lectivas con las actividades planteadas en la planificación curricular.				X			X			
4	Supervisa la ejecución curricular				X			X			
5	Lidera la elaboración del Plan de monitoreo				X			X			
6	Realiza el monitoreo pedagógico según lo planificado				X			X			
7	Enfatiza el compromiso de mejora de los docentes				X			X			
8	Realiza la retroalimentación para la mejora del docente en el aula.				X			X			
9	Evalúa el análisis del reporte académico de los estudiantes por niveles.				X			X			
10	Coordina las actividades de aprendizaje según el sílabo del curso				X			X			
11	Lidera el cumplimiento de las estrategias para la mejora del aprendizaje en los estudiantes				X			X			
	Dimensión 2: Cultura escolar										
12	Considera la participación de cada equipo de trabajo en el desarrollo de las actividades				X			X			
13	Orienta las posturas de mejora para la convivencia con la comunidad educativa				X			X			
14	Promueve actividades que impulsen las fortalezas de los docentes				X			X			
15	Promueve el buen trato entre el personal				X			X			
16	Promueve el desarrollo de acciones para preservar o mejorar el clima escolar				X			X			
17	Difunde las normas de convivencia entre docentes				X			X			
18	Muestra empatía con los docentes ante sus dificultades				X			X			
19	Gestiona la resolución de conflictos de la institución educativa				X			X			
	Dimensión 3: Gestión de las condiciones operativas y de recursos institucionales										



20	Coordina y delega la limpieza y orden en la institución				X			X			
21	Fomenta la limpieza y el orden mediante campañas, publicidad o algún medio de difusión				X			X			
22	Toma en cuenta prevención de riesgos para preservar la seguridad de los estudiantes durante la jornada escolar				X			X			
23	Gestiona la distribución de manera oportuna los materiales educativos a los estudiantes				X			X			
24	Promueve el uso de los materiales educativos.				X			X			
25	Fortalece la transparencia de los balances económicos de la institución				X			X			
26	Promueve la adecuada utilización de los fondos monetarios de la institución				X			X			

MD: Muy en desacuerdo, D: En desacuerdo, A: De acuerdo, MA: Muy de acuerdo.

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Guido Junior Bravo Huaynates DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de la investigación.

Lima, 10 de noviembre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Guido J. Bravo Huaynates
DOCENCIA E INVESTIGACION



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el trabajo colaborativo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo													
1	Promueve actividades que integren al equipo de docentes													
2	Propicia ideas que generen confianza a sus demás colegas													
3	Propicia estrategias de motivación para empoderar al grupo													
4	La motivación que recibe se replica en sus demás compañeros													
	DIMENSIÓN 2: Solidaridad													
5	Se identifica con los problemas de la institución.													
6	Participa en la resolución de problemas que se presenten													
7	Aporta ideas que propicien la solución de problemas de la institución													
8	Recomienda algunas estrategias para evitar los problemas que se pueden generar en la institución													
	DIMENSIÓN 3: Comunicación													
9	Trasmite la información de forma adecuada y oportuna.													
10	Trasmite la información de forma clara y transparente													
11	Muestra un comportamiento adecuado en los momentos de dificultad													
12	Participa de las actividades que se realizan para mejorar el clima escolar													
	DIMENSIÓN 4: Coordinación													
13	Se adecuan las tareas asignadas para lograr los objetivos establecidos													
14	Se supervisan las tareas designadas para cada docente													
15	Se comunican con los docentes de manera horizontal													
16	Se difunden los comunicados de forma eficaz y oportuna													

MD: Muy en desacuerdo; D: En desacuerdo; A: De acuerdo; MA: Muy de acuerdo.

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Guido Junior Bravo Huaynates DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de la investigación.

Lima, 10 de noviembre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Guido J. Bravo Huaynates
 DOCENCIA E INVESTIGACION



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión directiva

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	Dimensión 1: Procesos pedagógicos										
1	Lidera la elaboración del plan curricular institucional			X		X				X	
2	Orienta sobre la planificación de decisiones establecidas por el Ministerio de Educación para la elaboración del plan curricular			X		X				X	
3	Verifica y acompaña el cumplimiento de las horas lectivas con las actividades planificadas en la planificación curricular			X		X				X	
4	Supervisa la ejecución curricular			X		X				X	
5	Lidera la elaboración del Plan de Monitoreo			X		X				X	
6	Realiza el monitoreo pedagógico según lo planificado			X		X				X	
7	Enfoca el compromiso de mejora de los docentes			X		X				X	
8	Realiza la retroalimentación para la mejora del docente en el aula			X		X				X	
9	Evalúa el análisis del reporte académico de los estudiantes por niveles			X		X				X	
10	Coordina las actividades de aprendizaje según el plan del curso			X		X				X	
11	Lidera el cumplimiento de las estrategias para la mejora del aprendizaje en los estudiantes			X		X				X	
	Dimensión 2: Cultura escolar										
12	Considera la participación de cada equipo de trabajo en el desarrollo de las actividades			X		X				X	
13	Orienta las pautas de mejora para la convivencia con la comunidad educativa			X		X				X	
14	Planifica actividades que impulsen las fortalezas de los docentes			X		X				X	
15	Promueve el buen trato entre el personal			X		X				X	
16	Promueve el desarrollo de acciones para preservar o mejorar el clima escolar			X		X				X	
17	Difunde las normas de convivencia entre docentes			X		X				X	
18	Muestra empatía con los docentes ante sus dificultades			X		X				X	
19	Optimiza la resolución de conflictos de la institución educativa			X		X				X	



Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	Dimensión 3: Gestión de las condiciones operativas y de recursos institucionales										
20	Coordina y delega la limpieza y orden en la institución			X		X				X	
21	Planifica la limpieza y el orden mediante campañas, publicidad o algún medio de difusión			X		X				X	
22	Toma en cuenta prevención de riesgos para preservar la seguridad de los estudiantes durante la jornada escolar			X		X				X	
23	Gestiona la distribución de manera oportuna los materiales educativos a los estudiantes			X		X				X	
24	Promueve el uso de los materiales educativos			X		X				X	
25	Fortalece la transparencia de los balances económicos de la institución			X		X				X	
26	Promueve la adecuada utilización de los fondos monetarios de la institución			X		X				X	

Observaciones:

Opción de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador D. /Mj: SALAMANCA CARCON Rocio RIGUEL

DM: 20943943

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico planteado.
²Relevancia: El ítem es aplicable para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, alcance y diseño.

Nota: Subscriba su día, su ciudad cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

22 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante
Especialidad



N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		S	A	N	S	A	N	S	A	N	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo										
1	Promueve actividades que integren al equipo de docentes				X		X			X	
2	Propone ideas que generen confianza a sus demás colegas				X		X			X	
3	Propone estrategias de motivación para empoderar al grupo				X		X			X	
4	La motivación que recibe se replica en sus demás compañeros				X		X			X	
	DIMENSIÓN 2: Solidaridad										
5	Se identifica con los problemas de la institución				X		X			X	
6	Participa en la resolución de problemas que se presentan				X		X			X	
7	Aporta ideas que proponen la solución de problemas de la institución				X		X			X	
8	Recomienda algunas estrategias para evitar los problemas que se pueden generar en la institución				X		X			X	
	DIMENSIÓN 3: Comunicación										
9	Transmite la información de forma adecuada y oportuna				X		X			X	
10	Transmite la información de forma clara y transparente				X		X			X	
11	Muestra un comportamiento adecuado en los momentos de dificultad				X		X			X	
12	Participa de las actividades que se realizan para mejorar el clima escolar				X		X			X	
	DIMENSIÓN 4: Coordinación										
13	Se adecuan las tareas asignadas para lograr los objetivos establecidos				X		X			X	
14	Se supervisan las tareas designadas para cada docente				X		X			X	
15	Se comunica con los docentes de manera horizontal				X		X			X	
16	Se difunden los comunicados de forma eficaz y oportuna				X		X			X	



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: SALAMAYCA CHACON ROCIO RAQUEL

DNI: 20993943

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico planteado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, exacto y breve.

Nota: Si faltan, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de noviembre del 2022


 Rocío Raquel Salamayca Chacón
 DNI N° 20993943
 Maestra en Administración de la Educación

Firma del Experto Informante.
 Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión directiva

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ^a			Relevancia ^b			Claridad ^c			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	Dimensión 1: Proceso pedagógicos										
1	Lidera la elaboración del plan curricular institucional.			X			X			X	
2	Orienta sobre la planificación de directivas establecidas por el Ministerio de Educación para la elaboración del plan curricular.			X			X			X	
3	Verifica y acompaña el cumplimiento de las horas lectivas con las actividades planteadas en la planificación curricular.				X		X			X	
4	Supervisa la ejecución curricular.			X			X			X	
5	Lidera la elaboración del Plan de monitoreo.			X			X			X	
6	Realiza el monitoreo pedagógico según lo planificado.			X			X			X	
7	Enfoca el compromiso de mejora de los docentes.			X			X			X	
8	Realiza la retroalimentación para la mejora del docente en el aula.			X			X			X	
9	Evalúa el análisis del reporte académico de los estudiantes por niveles.			X			X			X	
10	Coordina las actividades de aprendizaje según el estado del curso.			X			X			X	
11	Lidera el cumplimiento de las estrategias para la mejora del aprendizaje en los estudiantes.			X			X			X	
	Dimensión 2: Cultura escolar										
12	Considera la participación de cada equipo de trabajo en el desarrollo de las actividades.			X			X			X	
13	Orienta las pautas de mejora para la convivencia con la comunidad educativa.			X			X			X	
14	Promueve actividades que impulsen las fortalezas de los docentes.			X			X			X	
15	Promueve el buen trato entre el personal.			X			X			X	
16	Promueve el desarrollo de acciones para preservar o mejorar el clima escolar.			X			X			X	
17	Difunde las normas de convivencia entre docentes.			X			X			X	
18	Muestra empatía con los docentes ante sus dificultades.			X			X			X	
19	Gestiona la resolución de conflictos de la institución educativa.			X			X			X	



N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ^a			Relevancia ^b			Claridad ^c			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	Dimensión 3: Gestión de las condiciones operativas y de recursos institucionales										
20	Coordina y delega la impresión y envío en la institución.			X			X			X	
21	Fomenta la limpieza y el orden mediante campañas, publicidad o algún medio de difusión.			X			X			X	
22	Toma en cuenta prevención de riesgos para preservar la seguridad de los estudiantes durante la jornada escolar.			X			X			X	
23	Decide la distribución de manera oportuna los materiales educativos a los estudiantes.			X			X			X	
24	Promueve el uso de los materiales educativos.			X			X			X	
25	Fomenta la transparencia de los balances económicos de la institución.			X			X			X	
26	Promueve la adecuada utilización de los fondos monetarios de la institución.			X			X			X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Johan Gerald Huarcas Jerónimo

DNI: 20998667

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

22 de noviembre del 2022

Verifique: Si está correspondiente al concepto o ítem formulado.Pertinencia: Si no es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.Claridad: Si existe un significado alguno al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Subraye, si dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Johan Gerald Huarcas Jerónimo
Firma del Experto Informe
Especialidad del validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión directiva y trabajo colaborativo en una institución educativa privada, Huaral 2022", cuyo autor es GONZALES LOBATON GINA KARIM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR DNI: 21134641 ORCID: 0000-0002-4148-2291	Firmado electrónicamente por: GUIDOJBH el 22-01- 2023 18:41:38

Código documento Trilce: TRI - 0510183