



**Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la
gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec
Ventanilla- 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br: Mariela Zoila Vela Chicche

ASESOR:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Dr. Cesar Humberto Del Castillo Talledo

Presidente

Dra. Jessica Palacios Garay

Secretario

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Vocal

Dedicatoria

A mi familia por ser el soporte para poder seguir construyendo sueños académicos en mi vida.

Agradecimientos

A la Universidad Cesar Vallejo por permitirme culminar una meta más en mi proyecto de vida

A los docentes de la Universidad y principalmente al Dr. Ángel Salvatierra Melgar por su apoyo y asesoramiento oportuno y permanente

Declaratoria de Autoría

Yo, Br. Mariela Zoila Vela Chicche, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 08494151, con la tesis titulada Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, marzo del 2017.

Firma:.....

Br. Mariela Zoila Vela Chicche

DNI: 08494151

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la tesis titulada: Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública

Esperamos que nuestros aportes contribuyan con algo en Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

La autora

Índice de contenidos

Contenido	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Trabajos previos	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista	18
1.3 Justificación	38
1.4 Problema	39
1.5 Hipótesis	42
1.6 Objetivos	42
II. METODOLOGÍA	44
2.1 Diseño	45
2.2 Tipo de estudio	45
2.3 Variables	46
2.4 Población y muestra	49
2.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	50
2.6 Método de análisis de datos	54
III. RESULTADOS	55
IV. DISCUSIÓN	75
V. CONCLUSIONES	80

VI. RECOMENDACIONES	82
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
Anexos	
Anexo A. Matriz de consistencia	
Anexo B. Instrumento que mide las relaciones interpersonales	
Anexo C. Instrumento que mide el clima institucional	
Anexo D. Confiabilidad	
Anexo E. Base de datos de las variables	

Índice de tablas

		Página
Tabla 1:	Operacionalización de la variable estrategia del trabajo colaborativo	48
Tabla 2:	Operacionalización de la variable gestión institucional	49
Tabla 3:	Dimensiones de la variable trabajo colaborativo	51
Tabla 4:	Dimensiones de la variable la gestión institucional	52
Tabla 5:	Validez de los cuestionarios	53
Tabla 6:	Confiabilidad del cuestionario	54
Tabla 7:	Niveles de la estrategia de trabajo colaborativo de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	56
Tabla 8:	Niveles de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	57
Tabla 9:	Niveles de formas cómo se organiza la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	58
Tabla 10:	Niveles de la forma de relacionarse de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	59
Tabla 11:	Niveles de las normas explícitas e implícitas en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	60
Tabla 12:	Niveles entre la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	61
Tabla 13:	Niveles entre la estrategia de trabajo colaborativo en la forma cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017	62
Tabla 14:	Niveles entre la estrategia de trabajo colaborativo en las formas de relacionarse en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	63
Tabla 15:	Niveles entre la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	64

Tabla 16:	Determinación del ajuste de los datos de las estrategias de trabajo colaborativo y de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	65
Tabla 17	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	65
Tabla 18	Presentación de los coeficientes La estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla	66
Tabla 19	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	67
Tabla 20	Presentación de los coeficientes de la estrategia de trabajo colaborativo en la forma cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017	68
Tabla 21	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	69
Tabla 22	Presentación de los coeficientes de la estrategia de trabajo colaborativo incide en las formas de relacionarse en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	70
Tabla 23	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	71
Tabla 24	Presentación de los coeficientes de la estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	72
Tabla 25	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	73

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Niveles de frecuencias de la estrategia de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	56
Figura 2: Distribución porcentual de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	57
Figura 3: Distribución porcentual de la forma cómo se organiza la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	58
Figura 4: Distribución porcentual de la forma de relacionarse en la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	59
Figura 5: Distribución porcentual de las normas explícitas e implícitas en la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017	60
Figura 6: Representación del área COR como incidencia de la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de la gestión institucional	67
Figura 7: Representación del área COR de la estrategia de trabajo colaborativo incide en la forma cómo se organiza la gestión institucional	69
Figura 8 Representación del área COR de la estrategia de trabajo colaborativo en las formas de relacionarse en la gestión institucional	71
Figura 9 Representación del área COR de la estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional	74

Resumen

La presente investigación trata acerca de la variable estrategia de trabajo colaborativo y por otra parte de la variable gestión institucional, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo, el diseño de la investigación es no experimental, descriptivo correlacional causal y el enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 100 docentes de las instituciones educativas de Ventanilla. La técnica para el recojo de información que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Crombach.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, indica la dependencia porcentual de la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla. Con respecto al coeficiente de Nagalkerke, se tiene a la variabilidad de la gestión institucional de la Red Educativa se debe al 15,8% de las estrategia de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Palabras clave. Estrategia de trabajo colaborativo y por otra parte de la variable gestión institucional

Abstract

The present research is about the collaborative work strategy variable and, on the other hand, the institutional management variable, the general objective of the research was to determine the relationship between the collaborative work strategy to improve the institutional management of the Network N ° 01 Pachacutec Window 2017.

The type of research is basic, the level of research is descriptive, the design of research is non-experimental, descriptive correlational causal and quantitative approach. The sample was formed by 120 teachers of the educational institutions of Ventanilla. The technique for the collection of information that was used was the survey and the instruments of data collection were two questionnaires. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of each instrument the Crombach's alpha was used with :

As for the pseudo-square test, it indicates the percentage dependence of the collaborative work strategy in the improvement of the institutional management of the Educational Network N ° 01 Pachacutec Ventanilla. With respect to the Nagalkerke coefficient, we have the variability of the institutional management of the Educational Network is due to 15.8% of the collaborative work strategy in the Educational Network N ° 01 Pachacutec Ventanilla - 2017

Keywords. Collaborative work strategy and, on the other hand, the institutional management variable

I. Introducción

1.1. Trabajos previos

1.1.1. Antecedentes internacionales

Torres (2012), tituló su tesis “El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por ciclos”. La investigación tiene como objetivo fortalecer la reorganización curricular por ciclos del colegio Bravo Páez I.E.D a través del trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica. El tipo de investigación descriptivo. Como instrumento se utiliza la encuesta y el análisis documental de las actas de las diferentes reuniones de consejo académico y del equipo de calidad de la Secretaria de Educación del Distrito con la institución. Participaron de la muestra los docentes del ciclo 1 y la coordinadora. Se concluye que la Comunicación asertiva, juega un papel muy importante dentro de la organización del trabajo en equipo y de la gestión académica, pues todos los docentes deben conocer los diferentes objetivos, pasos y resultados que se quieren obtener y contar constantemente con un dialogo armónico que ayude a la consecución de las actividades, logrando así mejorar las relaciones internas, el reconocimiento y la potenciación de talentos individuales que redundarán en el fortalecimiento del equipo de trabajo. La implementación del trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica permitió que todos los docentes pudieran dar sus puntos de vista frente a cada uno de los temas trabajados. Como seres sociales a veces no hay disposición para reconocer la asertividad en los puntos de vista de los demás, sin embargo cuando se reconoce el respeto por la palabra del otro y los comentarios se dan con argumentos teóricos y prácticos se puede llegar a la negociación de diversos criterios para el bien común.

Ruiz (2012), denomina su tesis “La influencia del trabajo cooperativo en el aprendizaje del área de economía en la enseñanza secundaria”. El objetivo de la investigación es analizar la influencia del método cooperativo como potenciador de la enseñanza y aprendizaje de contenidos económico empresariales, como método idóneo de gestión y participación en el aula, y como favorecedor de la

adquisición de las competencias básicas de aprender a aprender y social ciudadana en las materias de Iniciativa Emprendedora, que cursa el alumnado de 4º de la Educación Secundaria Obligatoria, y de Economía de 1º de Bachillerato en diferentes contextos educativos. La investigación que se lleva adelante es de tipo investigación-acción. La muestra se llevó a cabo con los grupos de Iniciativa Emprendedora (4º E.S.O.) y de Economía (1º Bachillerato). Como instrumentos se utilizaron la encuesta, análisis de documentos y grabaciones. De la investigación se concluye que los contenidos aprendidos mediante técnicas cooperativas planificadas y desarrolladas en el aula son aprendidos y fijados en mayor medida que si se estructuran de modo marcadamente individual. La exigencia de un mayor estudio y esfuerzo por parte del alumnado en la propia clase, fruto de la exigencia del propio desarrollo y objetivos de las técnicas, y el mayor control del proceso de enseñanza que ofrecen, explican el mayor grado de aprendizaje de los contenidos económico-empresariales a través de las mismas.

Rentería (2009), tituló su tesis “Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana”. El objetivo de la investigación es diseñar una estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia entre los diferentes miembros de la comunidad educativa del colegio Rafael Uribe Uribe jornada mañana. Para la investigación se utilizó el método cualitativo y la entrevista no formal. La muestra se llevó a cabo con Se trabajó con 102 estudiantes de modalidad mixta, con edades comprendidas entre los 10 y 18 años, seleccionados entre los grados quinto de primaria y décimo de bachillerato, de la misma manera se trabajó con 20 docentes y 64 padres de Familia. Como instrumentos se utilizaron encuestas y entrevistas no estructuradas. De la investigación se concluye que El rector o docentes administrativos, debe ser quien propone, gestiona, lidera, organiza y concerta los proyectos o estrategias educativas, con la participación activa del equipo de coordinadores, administrativos y docentes de la institución. Esa responsabilidad social y administrativa del rector y del cuerpo de docentes debe reflejarse en el día, día de la labor educativa institucional. En últimas esta estrategia planteada es para

apoyar y fortalecer las funciones y la gestión escolar del rector o directivo docente, como representante legal y administrativo del centro educativo.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Areche (2013). En su investigación La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° Y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga-Ayacucho, 2011. Cuyo objetivo fue Determinar en qué medida la gestión institucional se relaciona con la calidad de los servicios educativos, según la percepción los docentes y padres de familia del 3° 4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga Ayacucho, 2011. Esta investigación es de tipo descriptivo–correlacional, el diseño no experimental de corte transversal. La población la constituyen todos los educadores del colegio “María Auxiliadora” de Ayacucho y todos los padres de familia de las alumnas de 3º,4º y 5º del nivel de secundario, llegó a la conclusión que Existe una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad de servicio educativo en la escuela, además las categorías de ambas variables se asocian entre sí, siendo esta relación positiva y alta.

Vargas (2010), titula su tesis “Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos”. El objetivo de la investigación es describir la gestión pedagógica del trabajo docente en grupo. El tipo de investigación es descriptiva. La muestra está formada por 70 docentes de la Institución Educativa del “Colegio Parroquial San Norberto”, 66 docentes y 4 directivos, de los niveles educativos de Inicial, Primaria y Secundaria, agrupados en 16 grupos de trabajo docente. El Consejo Directivo formado por 3 coordinadores, uno de cada nivel y 1 directora. Como instrumentos se utilizaron fichas de análisis documental y cuestionario de la “Valoración de la Gestión Pedagógica del Trabajo Docente en Equipo”. De la investigación se concluye que la institución educativa cuenta con un proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reconocen que

el trabajo cooperativo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa.

Palomino (2008) su investigación titulado “estrategia de trabajo colaborativo para el diseño y la elaboración del Plan Estratégico Educativo De La Congregación Dominicanas De Santa María Magdalena de Speyer Región – Perú”. El objetivo de la investigación es analizar el proceso seguido para el diseño y elaboración del Plan Estratégico Educativo, de la Congregación, aplicando la estrategia del trabajo colaborativo. La investigación se enmarca dentro de enfoque cualitativo y con el método de investigación-acción. La muestra se llevó a cabo con 27 docentes. Como instrumentos se utilizaron el focus group y la encuesta personal. Se concluye que el trabajo en equipo de manera colaborativa se dio a través de las modalidades virtual y presencial. Y aunque los participantes ya tenían experiencias previas de trabajo en equipo, ésta fue la primera vez que trabajaron colaborativamente y más aún a nivel interinstitucional, hecho que los motivó al trabajo y la necesidad de estar preparados para colaborar mejor, a pesar, de las dificultades de tiempo que tuvo que afrontar cada equipo para las reunirse durante la fase virtual. Las percepciones tanto en los docentes como los directivos participantes al respecto, son aún más favorables para la modalidad presencial, debido a la riqueza que descubrieron en el compartir directo del trabajo y el tiempo de dedicación exclusiva.

1.2. Teorías relacionadas al tema del trabajo colaborativo y la gestión institucional

1.2.1. Bases teóricas del trabajo colaborativo

Dillenbourg (1996), citado por Roselli (2011), acerca de la teoría del conflicto socio cognitivo señaló que

La teoría del conflicto socio cognitivo se inscribe en lo que la escuela de psicología social de Ginebra, responsable de la sistematización de ésta, llamó “paradigma interaccionista de la inteligencia”. Esta postura debe entenderse en el contexto del pensamiento piagetiano, como una

derivación crítica de éste. Por eso se la puede caratular de neo-piagetismo, a pesar de que la importancia que sus representantes asignan a la interacción socio cognitiva los acerca a la perspectiva vygorskiana. De hecho, puede considerársela un enfoque socio constructivista. Para esta teoría, el conflicto sociocognitivo constituye el factor determinante del desarrollo intelectual. Este se vehiculiza en el seno de la interacción social, fundamentalmente en contextos de cooperación entre pares. La multiplicidad de perspectivas que convergen en este tipo de situaciones sociales, siempre que sean intrínsecamente conflictivas y que den lugar a un desacuerdo social explícito, hace posible la descentración cognitiva del sujeto y con ello el progreso intelectual. (p. 175)

El autor refiere que la teoría del conflicto sociocognitivo menciona que el desarrollo intelectual se basa en la interacción social, la cual genera perspectivas que contribuye a un crecimiento intelectual.

Por otro lado, Roselli (2011), acerca de la teoría de la intersubjetividad, sostuvo que

Para Vygotsky, lo mismo que para G. Mead, los procesos interpsicológicos preceden genéticamente a los procesos intrapsicológicos. Esto implica que la conciencia individual emerge gracias y a través de la interacción comunicativa con los otros. Lo importante de esta interactividad social primaria es que a través de ella se “internalizan” los instrumentos y los signos de la cultura. La mediación semiótica o cultural es fundamental en toda actividad humana, ya sea dirigida al mundo físico o al mundo social. Se entiende entonces por qué para esta corriente la interacción con los demás (y la interacción del sujeto consigo mismo) es básicamente dialógica, ya que se trata de una interactividad mediada por el lenguaje y otros sistemas simbólicos. La conciencia (como fenómeno intrapsicológico) emerge pues de la intersubjetividad, entendida ésta como comunicación mediada (lo interpsicológico precede a lo intrapsicológico, según la conocida “ley genética general del desarrollo cultural”, de Vygotsky). (p. 176)

Se menciona que la teoría de la intersubjetividad implica que la conciencia individual se da a través de la interacción con otros, en el cual se internalizan los signos de cultura. Asimismo, la conciencia surge de la intersubjetividad como comunicación mediada.

También, Roselli (2011), acerca de la teoría de la cognición distributiva, nos dice:

La idea fundamental es que el procesamiento de información que se realiza a escala humana no es un fenómeno exclusivamente individual, mental o interno. La cognición humana está anclada en el contexto social y cultural en el que ocurre (en este sentido se habla de cognición situada), y por eso el funcionamiento cognitivo no debe considerárselo en términos de conciencia individual sino “distribuido” en el entorno de herramientas y agentes sociales intervinientes. Esto implica que el grupo puede ser considerado una unidad de funcionamiento cognitivo, o sea un sistema cognitivo. Pero este sistema incluye además, como elementos del sistema y no como mero contexto exterior, las tecnologías e instrumentos concurrentes. El entorno, dice Perkins (2001) “es verdaderamente una parte del pensamiento”. (p. 177)

Se sustenta que en la teoría de la cognición distributiva, la cognición humana está conectada al contexto social. Es decir, el procesamiento de la información no es un fenómeno individual, sino que se distribuye en torno a agentes sociales.

Definición del trabajo colaborativo

Según Johnson y Johnson (1993), el trabajo cooperativo está muy vinculado al trabajo colaborativo por lo que se puede definir como:

El trabajo cooperativo puede definirse como el conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uso en grupo, así como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social). En el aprendizaje colaborativo cada miembro del grupo es responsable de su propio aprendizaje, así como el de los restantes miembros del grupo (p. 5)

Respecto al trabajo colaborativo podemos señalar tal como lo expresan Guitert y Giménez (2000) que

Es un proceso en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes del equipo. El trabajo colaborativo se da cuando existe una reciprocidad entre un conjunto de individuos que saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista de tal manera que llegan a generar un proceso de construcción de conocimiento. (p. 4)

Se sustenta que el trabajo colaborativo es una forma de aprender a través de la interacción grupal. Este se da siempre y cuando exista una reciprocidad entre los individuos; por ende colaboran con la construcción de conocimiento.

Walss (s/f) respecto al trabajo colaborativo señaló que para

Lieberman (1996), las redes, los mecanismos de colaboración y las asociaciones de educadores ofrecen a los profesores comunidades profesionales de aprendizaje que ayudan al cambio de prácticas educativas en sus salones y en sus escuelas... [Además] el desarrollo profesional es un arma potente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ejemplos serían: el aprendizaje común que surge cuando trabajan juntos profesores noveles y experimentados [y] la creación de espacios y tiempos comunes para planear y hacer conexiones curriculares. (p. 3)

Se menciona que los mecanismos de colaboración brindan a los profesores la oportunidad de pertenecer a comunidades de aprendizaje que colaboran con las prácticas educacionales.

Además, Walss (s/f), sostuvo que

La cooperación se da cuando se tiene una meta común y se trabaja en conjunto para obtener esta meta. En el corazón del trabajo colaborativo está la interdependencia positiva, que significa realizar esfuerzos para que el equipo resulte beneficiado en su totalidad. La esencia de este

esfuerzo colaborativo consiste en lograr que se perciba que uno puede alcanzar sus metas, si solo si, los otros integrantes del grupo colaborativo también alcanzan sus metas. Ningún miembro del equipo posee toda la información, las habilidades, o los recursos necesarios para conseguir por si solo la meta (...) Ninguno de nosotros puede alcanzar la misión de formar ciudadanos íntegros, éticos y con una visión humanística por cuenta propia; formamos un grupo colaborativo interdependiente y sin embargo son muy pocos los foros de participación conjunta. (p. 5)

Se refiere que la cooperación se presenta cuando el equipo tiene una meta y trabaja para obtenerla. Lo esencial del esfuerzo colaborativo es que se implante la idea de que para que uno logre cumplir su meta, los demás también deben hacerlo.

Glinz (s/f), nos dijo que

Los pensadores posmodernos aplicando la hermenéutica, en lo que respecta al avance de los pueblos, han apostado por la educación como el medio eficaz para conducirlos a la construcción de un mundo mejor: “frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social” (DELORS, 1997:9). Éste autor en su informe presentado a la UNESCO, prepondera como las características esenciales para la educación en el siglo XXI, cuatro premisas que todos los gobiernos mediante su sistema educativo, deben implantar: aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a trabajar en grupo. (p. 1)

Se menciona que los pensadores postmodernos implican la educación como medio eficiente y óptimo para contribuir con el desarrollo de mejor mundo.

Características del trabajo colaborativo

Al respecto también según Guitert y Giménez (2000) El trabajo colaborativo se caracteriza por:

- (a) La fuerte relación de interdependencia entre los miembros del grupo.
- (b) La motivación y el deseo de alcanzar el objetivo propuesto.
- (c) El establecimiento de relaciones simétricas y recíprocas.
- (d) La responsabilidad individual compartida como condición necesaria para el logro del objetivo.
- (e) La heterogeneidad en relación a las características de las personas que conforman el grupo.
- (e) La asignación de tareas a cada uno de los miembros en función de sus conocimientos, habilidades y posibilidades
- (f) El manejo de habilidades comunicacionales. (p. 4)

Dimensiones de trabajo colaborativo

Johnson, Johnson y Holubec (1999) los principios del trabajo colaborativo son:

Primera dimensión: Interdependencia positiva.

Según Johnson, Johnson y Holubec (1999)

Para conseguir dicha interdependencia es necesario establecer una serie de objetivos grupales compartidos y definir una identidad y reconocimiento grupal por parte de todos sus miembros. De esta manera, para fomentar un alto grado de motivación e implicación es preciso que se reconozca el trabajo mutuo, se dividan estratégicamente los recursos y se asuman roles complementarios para el desempeño de cada actividad. El éxito de cada miembro está unido al del resto del grupo y viceversa.

Se menciona que la interdependencia se consigue al establecer los objetivos, definir la identidad y reconocimiento grupal por parte de cada integrante, ya que el éxito de manera individual está conectado al grupo. Es decir, implica un trabajo mutuo.

Para Romo(s/f), la interdependencia positiva

Viene a explicar que la interdependencia positiva da como resultado la interacción promotora, en la que los demás estimulan y facilitan los esfuerzos del otro por aprender. Esta interacción lleva a un aumento en los esfuerzos por el logro, relaciones interpersonales positivas y salud psicológica. Por el contrario, la interdependencia negativa da como

resultado la interacción de oposición, en la que las personas desalientan y obstruyen el logro de los demás lo que provoca en los individuos una disminución de los esfuerzos para alcanzar el logro, relaciones interpersonales negativas y desajuste psicológicos. (p. 17)

Se sustenta que si la interdependencia se presenta positiva va a promover una óptima interacción, relaciones interpersonales saludables. Sin embargo, si se presente negativa, conlleva a que las personas disminuyan sus esfuerzos, relaciones interpersonales deficientes, entre otras cosas.

Por otro lado para Callado (2010), citado por Romo (s/f)

La interdependencia positiva consiste en que cada uno de los miembros del grupo interiorice que el esfuerzo de cada uno de los miembros del grupo es imprescindible para el buen funcionamiento del mismo. La disciplina de un grupo cooperativo comienza porque exista conciencia de grupo entre los miembros del mismo. En las situaciones de aprendizaje cooperativo todos y cada uno de los alumnos y alumnas tienen dos responsabilidades: (a) por un lado, desarrollar las tareas propuestas para lograr un aprendizaje personal; y (b) por otro, asegurarse de que todos los miembros del grupo deben conseguir un aprendizaje personal. (p. 20)

Sin embargo para Pujòlas (2002),

Hay interdependencia positiva de finalidades cuando todos los miembros de un equipo persiguen el mismo objetivo: “triunfar”, “ganar el partido”..., aprender lo que el profesor les enseña. Cada miembro del equipo tiene una doble responsabilidad: aprender lo que el profesor le enseña y que sus compañeros también lo aprendan, cada uno hasta el máximo de sus posibilidades. Para esto es imprescindible trabajar en equipo, cooperar, para que cada uno consiga sus propios objetivos. De esta forma, el trabajo en equipo no es sólo un medio para aprender, sino un contenido más que hay que aprender y, por lo tanto, enseñar. (p. 18)

Las citas anteriores mencionan que es esencial que exista una conciencia de grupo para que esté presente la disciplina. Es decir, priorizar que todos se

lleven un aprendizaje personal. De igual manera, el trabajo en equipo es una forma de aprender y enseñar.

Segunda dimensión. Interacciones cara a cara.

Según Johnson, Johnson y Holubec (1999), “Maximización de las oportunidades de interacción que permiten dinámicas interpersonales de ayuda, asistencia, apoyo, animación y refuerzo entre los miembros del grupo”.

Para Romo (s/f), por otro lado

La interacción promotora significa animar en vez de insultar, incluir en vez de discriminar y pensar en términos de nosotros en lugar de en términos de yo (Velázquez Callado, 2010). La estructura que sigue el aprendizaje cooperativo, exige que los integrantes de un grupo estén cara a cara cuando trabajen juntos para realizar las actividades y para estimular el éxito de los demás. Debe existir apoyo interpersonal para lograr mayores resultados grupales y personales de todos los miembros del grupo. (p. 22)

Se sustenta que la interacción se basa en animar, incluir y aplicar la empatía con un otro. Es importante que los integrantes estén cara a cara cuando trabajen juntos

Callado (2010), citado por Romo (s/f), nos señaló

La interacción promotora es muy importante, ya que, da como resultado la ayuda entre las diferentes personas del grupo, el intercambio de los recursos necesarios, el procesamiento eficiente de la información, el debate de ideas y pensamientos, el consenso de soluciones, el estímulo mutuo, el desarrollo de la empatía y la confianza, la motivación para esforzarse, etc (p. 23)

Se refiere que la interacción promotora colabora con el intercambio de recursos para que se pueda debatir e intercambiar información asertivamente, poder estar de acuerdo en una solución y motiva a ayudarse unos a otros.

Según Pujòlas (2002),

El trabajo en equipo –aunque no siempre- puede consistir en llevar a cabo una tarea común que se ha encomendado a todo un equipo. Para economizar tiempo y esfuerzos es habitual –cuando esto sucede en la vida real- que los distintos profesionales que intervienen se repartan las tareas, de forma complementaria (no harán dos profesionales la misma cosa...) y organizada (estableciendo un plan de trabajo, determinando fases y tiempos para poner en común el trabajo realizado, o resolver juntos los problemas que van surgiendo, o ambas cosas a la vez, y modificar, si hace falta, el plan inicialmente previsto). (p. 23)

Se menciona que el trabajo en equipo significa distribuirse equitativa y complementariamente las tareas para que todos puedan aportar y se ahorre tiempo. De esta manera se logrará un trabajo organizado y eficiente.

Tercera dimensión: Responsabilidad individual:

Según Johnson, Johnson y Holubec (1999) “Trata de evitar la omisión de responsabilidades tan común en los trabajos en grupo”.

Según Romo (s/f)

El propósito del aprendizaje cooperativo es hacer que cada uno de sus integrantes sea un individuo más fuerte por sí mismo. La responsabilidad individual es la clave para asegurar que este principio se cumple. El alumnado debe aprender procedimientos, habilidades, conocimientos y estrategias juntos que luego deben de ser capaces de aplicar solos. (p. 21)

Se menciona que la responsabilidad individual va a garantizar que cada uno se desarrolle óptimamente por sí solo. Es decir, todos deben adquirir conocimientos y habilidades; asimismo, deben ser capaces de aplicar todo esto de manera individual cuando sea requerido.

Algunas formas comunes de favorecer la responsabilidad individual según Johnson & Johnson (1999), citado por Romo (s/f), son

(a) Formar grupos pequeños con el fin de que la responsabilidad individual sea más importante. (b) Realizar pruebas individuales. (c) Tomar evaluaciones orales al azar, en las que se pide a un alumno o alumna, elegido al azar entre todos los miembros del grupo, que presente el trabajo realizado. (d) Observar a cada grupo y registrar la frecuencia de participación de cada integrante. (e) Presentar en cada grupo la figura del verificador cuya función es pedir a sus compañeros que expliquen el razonamiento y las ideas subyacentes en las respuestas grupales. (f) Favorecer la explicación simultánea, consistente en que un alumno o alumna explique a otro lo que ha aprendido. (p. 21)

Se sustenta que se deben llevar a cabo estrategias para corroborar que los integrantes estén desarrollándose a nivel individual a través de la toma de pruebas, frecuencia de participación, explicaciones de ideas, etc.

Servicio de Innovación Educativa Universidad Politécnica de Madrid (2008), nos dice

Cada miembro, individualmente, tiene que asumir la responsabilidad de conseguir las metas que se le han asignado. Por tanto, realmente, cada persona es, y debe sentirse, responsable del resultado final del grupo. Este concepto sintoniza y complementa al de interdependencia positiva. Sentir que algo depende de uno mismo y que los demás confían en la propia capacidad de trabajo (y viceversa) aumenta la motivación hacia la tarea y el rendimiento individual y grupal. Prieto (2007: 45) señala que la responsabilidad individual “implica, por un lado, que cada uno sea responsable de contribuir de algún modo al aprendizaje y al éxito del grupo. Por otro se requiere que el estudiante individual sea capaz de demostrar públicamente su competencia”. (p. 7)

Se refiere que cada persona es responsable del desempeño del grupo. Asimismo, el sentimiento de que los demás confían en tí genera una mejor motivación frente a la tarea.

Cuarta dimensión: Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración,

Para Johnson, Johnson y Holubec (1999) “Somos seres capaces de establecer una comunicación fluida, resolver conflictos, negociar y compartir tareas de liderazgo, habilidades que no deberían darse por supuestas.

Romo (s/f), señaló que

El simple hecho de poner al alumnado en grupo y decirles que cooperen no siempre es signo de eficiencia, ya que, en ocasiones el alumnado carece de habilidades sociales de trabajo en grupo. Si queremos que los grupos cooperativos sean eficientes y el alumnado no posee las habilidades sociales necesarias para trabajar en grupo será necesario enseñarlas y motivarlos para que las usen. Cuanto más habilidades sociales sea el alumnado y más insistencia hagan sus docentes en la enseñanza de las mismas mayor será el logro que conseguirán los grupos de aprendizaje cooperativo. (p. 22)

Se refiere que se debe promover el desarrollo de habilidades sociales en el trabajo en grupo, ya que cuanto más habilidades posea el alumnado mayor será el logro que conseguirán los grupos de aprendizaje.

Servicio de Innovación Educativa Universidad Politécnica de Madrid (2008), nos dice

Necesarias para el buen funcionamiento y armonía del grupo, en lo referente al aprendizaje y también vinculadas a las relaciones entre los miembros. Los roles que cada persona vaya ejerciendo en el equipo (líder, organizador, animador, el “pasota”, etc.), su aceptación o no por parte del resto de compañeros, la gestión que hagan de los posibles conflictos que surjan, el ambiente general que existe en el mismo,... son temas que los estudiantes tienen que aprender a manejar. (p. 8)

Se menciona que las habilidades sociales permiten el desarrollo de roles dentro del equipo y son necesarias para lograr un buen funcionamiento del grupo.

Quinta dimensión: Autorreflexión del grupo:

Para Johnson, Johnson y Holubec (1999)

Los miembros del grupo reflexionan conjuntamente sobre el proceso de trabajo, en función de los objetivos, las actividades llevadas a cabo y los resultados traducidos en aprendizajes adquiridos y niveles. En base a ello, los alumnos toman sus decisiones y trazan sus reajustes y plan de mejoras. Resulta asimismo conveniente una reflexión individual, desde el principio de responsabilidad delegada enunciado anteriormente.

Se sustenta que como grupo deben reflexionar en base a los objetivos y resultados de los aprendizajes. Esto servirá para que puedan modificar el plan o tomar nuevas decisiones para mejorar.

Servicio de Innovación Educativa Universidad Politécnica de Madrid (2008), nos señaló que

Implica, que a los alumnos se les dé la oportunidad y que sean capaces de evaluar el proceso de aprendizaje que ha seguido su grupo. Esta evaluación guiada por el profesor es muy importante para tomar decisiones para futuros trabajos y para, que cada miembro, pueda llevar a cabo un análisis de la actuación que ha desempeñado en el grupo. (p. 9)

Se menciona que la autorreflexión implica que los alumnos evalúen el proceso de aprendizaje a nivel grupal, para que así puedan tomar futuras decisiones y cada integrante se autoevalúe su desempeño en el equipo.

1.2.2. Bases teóricas de la gestión institucional

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Unesco (2000), plantea lo siguiente:

Desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse

como acciones desarrolladas por los gestores que pilotean espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático. (p. 16)

Se sustenta que la gestión educativa comprende un conjunto acciones que provienen de los gestores del espacio organizacional para cumplir mandatos sociales.

Tapiero y García (2008), sostuvieron que

La teoría de la autorreferencialidad, mediante la cual se evidencia la autodescripción y la coevolución del sistema. La institución educativa como un sistema social requiere desarrollar una postura crítica sobre sus respectivos procesos, de manera que estos se asuman en la temporalización, esto es, diferencien su pasado y futuro. Para tal fin, los directivos y los maestros auscultan las formas autorregulativas, que le subyacen tanto al PEI como a la integración de cada una de las áreas del plan de estudio y sus posibles interrelaciones. (p. 216)

Se refiere que la teoría de la autorreferencialidad evidencia la autodescripción y coevolución del sistema. La institución debe establecer una postura que diferencien su pasado y futuro.

Por otro lado, Tapiero y García (2008), señalaron con referencia a la teoría de la complejidad de los sistemas

La teoría de la complejidad de los sistemas, mediante la cual se generan relaciones dialógicas entre complejidades opuestas o dispersas en la creación del sistema. La institución educativa, como un sistema social, necesita establecer un diálogo en la complejidad y la contingencia, en el

redireccionamiento de la unidad y el sentido en la gestión pedagógica y administrativa (gestión “académico-administrativa”). La unidad y el sentido precisan la configuración de la visión y la misión institucional, en consonancia con los requerimientos del desarrollo educativo regional. (p. 217)

Se sustenta que la institución, como sistema social, requiere diálogos en la gestión académico administrativa. La unidad precisa la visión y misión del centro en función a su desarrollo.

También, Tapiero y García (2008), sostuvieron que

La teoría de los sistemas cerrados, para precisar el tránsito hacia el sistema abierto. La institución educativa como un sistema social se establece en su génesis como sistema cerrado “emergente”, para luego consolidarse como sistema “abierto”. En el sistema clausurado “provisional”, los docentes-directivos y el profesorado se consolidan en el trabajo colegiado, para hacer de los desaciertos estructurales, determinados por la insularidad de sus dinámicas, un factor de éxito con base en la praxis educativa y pedagógica (maestros creadores de círculos virtuosos). Esta praxis está mediada por procesos investigativos que confluyen en la configuración del currículo neosistémico. (p. 217)

Se sustenta que la teoría de los sistemas cerrados se basa en que la institución educativa, como sistema social, se establezca como sistema emergente y luego se consolide como sistema abierto.

Para Luhmann (2007), citado por Tapiero y García (2008),

La teoría de la diferencia, para ahondar en las operaciones del sistema): al límite del entorno se precisa el límite del sistema. En la institución educativa como sistema, la diferencia entre sistema cerrado “emergente”, “clausurado” o “provisional”, precisa su distinción entre sistema y entorno,

a partir de las operaciones del sistema. Así, la institución educativa genera la articulación de sus procesos con el entorno local y regional, al poder precisar alternativas, sin precedentes en su historia institucional, en materia de proyección social (criterio de concreción en la autorreferencialidad, autopoiesis e interpenetración institucional). (p. 218)

Se refiere que en la teoría de la diferencia, la institución establece la articulación de los procesos con el entorno a nivel local y regional, al precisar alternativas en materia de proyección social.

La gestión institucional en el marco de la gestión educativa

La gestión institucional es una dimensión general de la gestión educativa, conjuntamente con la gestión administrativa, pedagógica y comunitaria, por lo que consideramos pertinente esbozar brevemente lo que es la gestión educativa, para luego precisar la gestión institucional y sus respectivas dimensiones

Además, Vargas (2010) señaló que

La gestión educativa y sus procesos se dan dentro del sistema educativo como respuesta a las necesidades de la comunidad y las demandas sociales. El estudio de la gestión educativa comprende procesos complejos interconectados en el sistema educativo, donde se articulan la gestión educativa institucional y la gestión pedagógica. La gestión educativa institucional asume la gestión administrativa. La administración se incorpora a la educación, bajo el concepto de administración educativa. En España, la terminología se especializa en la denominación “Dirección de Centros Escolares”, mientras que en América Latina, se emplea el término “Gestión Educativa” a fines de los años ochenta. Esta época se caracterizaba por la planificación y la administración, donde se inicia el proceso de descentralización de los sistemas educativos latinoamericanos. Sabemos que los sistemas operan dentro de un contexto externo con el cual interactúan en el sistema social, y poseen un contexto interno propio del ámbito de la institución educativa. (p. 12)

Se refiere que el estudio de la gestión educativa abarca procesos complejos que se conectan con el sistema educativo. Aquí se articulan la gestión educativa institucional y pedagógica.

Correa, Álvarez y Correa (s/f), nos señalaron que

La Gestión Educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la Gestión Educativa se enriquece con los desarrollos teórico- prácticos de estos campos del saber. Hoy se le considera una disciplina aplicada, un campo de acción, cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa. La práctica de la Gestión Educativa está influenciada y mediada por el discurso de las políticas educativas, por sus cambios, retos y exigencias y, por su aplicación en los contextos locales, regionales y nacionales. De allí que, en su quehacer, se recrea y cobra sentido desde la dimensión política que orienta su acción. En ella interactúan tres planos: la teoría, la práctica y la política. (p. 2)

Se sustenta que la gestión educativa se considera una disciplina aplicada, la cual constituye que los principios generales de la gestión se apliquen en el campo de la educación. Interactúan 3 planos: la teoría, la práctica y la política.

Definición de la gestión institucional

Específicamente la gestión institucional de acuerdo con el Ministerio de Educación (2011) según el manual de gestión para directores de instituciones educativas se refiere que

Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. En la dimensión institucional, es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Para

esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Por ejemplo, los niveles de participación en la toma de decisiones, si existen o no consejos consultivos, quiénes los conforman y qué responsabilidades asumen, etc. (p. 36)

Se menciona que la gestión institucional sirve para identificar organización que elaboran los integrantes de la comunidad para un buen funcionamiento de la institución educativa. Se debe promover el desarrollo de habilidades tanto a nivel individual como grupal.

Para Aldana (2013),

De una manera simple, puede afirmarse que todas las actividades de la gestión educativa pueden integrarse en estas tres claves: reflexión, decisión y liderazgo. Para completar la definición de gestión que se está elaborando pueden identificarse tres componentes esenciales y analíticamente distinguibles, pero que operan interrelacionados y recíprocamente potenciados, pues la gestión educativa implica y fomenta la integración de diversos saberes, prácticas y competencias. Y en todos los casos, supone otros tres componentes inseparables y fundamentales. Pensamiento sistémico y estratégico, liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional. (p. 21)

Se sustenta que las actividades de gestión educativa deben integrar la reflexión, decisión y liderazgo, estos deben operar recíproca y eficientemente.

Kast y Rosenweig (2000), citado por Ramírez (2012)

La educación hace uso de la administración para poder conducir todos los procesos educativos en procura de resultados de calidad; es así, como la administración, en el campo de la educación, asume un papel relevante, para armonizar todas las variables que intervienen en su proceso. La función principal de la administración es desarrollar la congruencia entre los diferentes subsistemas y crear un clima que conduzca a la excelencia;

es así, que las instituciones educativas son vistas y analizadas como organizaciones desde la Administración. (p. 68)

Se menciona que la función principal de la administración se basa en promover la congruencia entre los subsistemas y lograr un clima que vaya encaminado a la excelencia. De esta manera la administración ocupa un papel importante en el campo de la educación.

Dimensiones de la gestión institucional

En concordancia con la propuesta del Ministerio de Educación (2011) en el manual de gestión para directores de instituciones educativas, la gestión institucional tiene que ver con tres aspectos que lo asumimos como dimensiones para la presente investigación, estas son: (a) Formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores. (b) Formas de relacionarse y (c) Normas explícitas e implícitas, las que se desarrollaran a continuación.

Primera dimensión: Formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores

Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios). (Ministerio de Educación. 2011, p.35)

También advirtió Aldana (2013), que

Además del director, el gobierno de la organización de una institución educativa está presidido por la dirección, integrada por el director y los subdirectores, quienes tienen la responsabilidad de planificar, organizar, dirigir, controlar, supervisar y evaluar. Evidentemente, que para cumplir con las funciones previstas en la normativa legal vigente, el gerente educativo debe poseer ciertas cualidades como conductor de una organización al representar sus capacidades y fortalezas básicas. (p. 29)

Se sustenta que la organización de la institución proviene de la dirección, subdirectores, los cuales van dirigir, organizar y supervisar las actividades y funciones para un buen desempeño.

Para Kahr (2010),

Los nuevos esquemas institucionales, que contemplan una mayor autonomía de los establecimientos educativos, implican un cambio radical en la función de director de la escuela, a quien se le pide que asuma su cargo no sólo como un paso dentro de la carrera, sino como una posición moral, intelectual y funcional, desde la cual tiene la posibilidad de conducir un establecimiento y de imprimirle. Se introduce entonces, un nuevo estilo de conducción de la gestión escolar: la inclusión participativa de los actores que ponen en marcha el proyecto, la comunidad educativa. (p. 23)

Se refiere que el director de la escuela debe tener una posición moral, intelectual y funcional para conducir la institución

Segunda dimensión: Formas de relacionarse en la institución

Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución). (MINEDU. 2011, p.35)

A la vez Aldana (2013), sostuvo que

En la institución educativa se deben dar procesos mediante los cuales los miembros del equipo adquieren, comparten y desarrollan nuevas competencias, sensibilidades y esquemas de observación. Habrá aprendizaje en la medida en que las organizaciones aumenten su espacio de acción, y que se amplíe el ámbito en el que pueden diseñar e intervenir para transformar y mejorar prácticas y resultados. (p. 25)

Se menciona que la institución debe brindar más espacios de acción, nuevos diseños para transformar procesos en los cuales como equipo puedan adquirir nuevas competencias.

Para Correa, Álvarez y Correa (s/f),

La gestión directiva definida como la misión orientadora, requiere de un liderazgo claro y compartido para dirigir al equipo humano en el diseño, implementación y apropiación del horizonte institucional: visión, misión, valores y principios institucionales. Para la formulación de las metas; la articulación de planes, programas y proyectos. Para la definición de una cultura organizacional que incida en el logro de los objetivos institucionales y para lograr la apropiación del direccionamiento estratégico y el horizonte institucional por parte de la comunidad educativa. Una gestión directiva eficaz reconoce las necesidades y potencia las habilidades y destrezas de los miembros de la comunidad educativa; orienta sus acciones para alinear objetivos, tomar decisiones de manera participativa y construir una visión compartida de la institución; hace seguimiento a metas e indicadores que permitan el control del quehacer directivo, administrativo-financiero, académico-pedagógico y comunitario y de convivencia. (p. 15)

Se menciona que la gestión directiva requiere de liderazgo para que pueda dirigir eficientemente a un grupo en busca de su misión, visión, proyectos, etc. Debe reconocer las necesidades y potenciar las habilidades de cada miembro.

Tercera dimensión: Normas explícitas e implícitas de la institución

Esta dimensión ofrece el marco normativo de cómo se organiza y desenvuelve la institución (Ministerio de Educación. 2011, p.35)

Para Solorza (2001), citado por Aldana (2013),

Existe tres clases fundamentales de relaciones empresario-trabajadores. Por lo general, la negociación colectiva es el proceso de negociación entre empresarios y sindicatos de trabajadores para establecer de modo conjunto los niveles salariales y las condiciones laborales, pero este tipo

de colectivismo se aplica cada vez menos en los países con políticas económicas ultraliberales. El segundo tipo es la aplicación de las políticas de GRH. Sin embargo, el tercer tipo es el más común, la organización jerárquica en la que los gestores o directivos imponen sus decisiones de forma independiente de la negociación colectiva o la GRH. (p. 27)

Se sustenta que dentro de las relación empresario-trabajadores surge una negociación para establecer los niveles de salario y ambiente laboral. También, se aplican las políticas de GRH. Por último, el más común, los directivos imponen sus decisiones de manera independiente.

Torrenco (2003), citado por Kahr (2010), sostuvo que la

Diferencia en el actual sistema educativo tres modelos de gestión de convivencia. Son tres estilos que distinguen la manera de dar respuesta a los conflictos, así como los mecanismos preventivos: 1) sancionador, es el modelo heredado y más extendido. Es de tipo burocrático y está basado en los recursos formales que posee el sistema, confiando en la normativa de la capacidad de prevenir conflictos. Es punitivo, ya que considera sancionar por las faltas que se cometen. 2) Relacional, está basado en el diálogo y la buena disposición de las partes para evitar o resolver el conflicto. Este modelo es informal y normalmente su aplicación queda librada al criterio superior. 3) Integrado, se basa en flexibilizar la aplicación del modelo sancionador e institucionalizar el relacional. (p. 28)

Se menciona que hay tres modelos de gestión de convivencia. El primero es sancionador, se basa en los recursos formales que posee el sistema y sanciona las faltas. El segundo es relacional, basado en el diálogo y la disposición para resolver las dificultades. El tercero es el integrado, basado en flexibilizar la aplicación el modelo sancionador e implantar el relacional.

1.3. Justificación

Justificación teórica

La presente investigación se justifica por la importancia que tienen las variables en estudio: trabajo colaborativo y gestión institucional, las primera variable se

sustentan en la teoría de Johnson, Johnson y Holubec (1999) tomando además los aportes de otros autores y la variable segunda se sustenta en las teorías de la gestión educativa como la de Vargas (2014) y particularmente lo referido a la gestión institucional en los presupuestos del MINEDU (2011).

Justificación práctica

La tesis que presentamos fue de mucha importancia en tanto permitirá a la comunidad educativa, comprender cómo incide la estrategia del trabajo colaborativo en la gestión institucional del área de investigación, por otro lado, los instrumentos que se aplicarán en la investigación, tienen objetividad ya que serán adecuadamente fundamentados y validados empíricamente. Así también podemos asegurar que la información que se obtendrá y procesará, permitirá formular, diseñar o mejorar aspectos metodológicos y teóricos que servirán de base a futuras investigaciones en el campo de la educación básica regular de la zona de Pachacutec- Ventanilla.

Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación se utilizará métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables, a través de los cuales, obtendremos los resultados de la investigación. Por otro lado la información recogida nos va a permitir diseñar, formular y reorientar la estrategia del trabajo colaborativo así como de la gestión institucional de la Red 01 Pachacutec Ventanilla.

1.4. Problema

La educación es un fenómeno social en sí misma, en tanto se trasmite de generación en generación colectivamente, con la intencionalidad de uniformizar la vida en conjunto bajo los mismos patrones culturales establecidos en determinadas épocas de la sociedad.

La educación, como medio transformador del hombre, se desarrolla paralelamente a los cambios que la sociedad da, en lo social, político, económico, y es en los últimos años que se viene percibiendo grandes cambios en el proceso de gestionarla en la medida que se identifica como el motor de toda transformación social, en ese sentido se promueve que los agentes educativos

trabajen de manera horizontal para el logro de los objetivos institucionales, en este sentido según Escarbajal (2010) manifestó que

Para que esto se genere de una forma adecuada y participativa, es necesario crear en los docentes un ambiente favorable para materializar toda aquella planeación curricular, por eso es conveniente recurrir a la organización de espacios de encuentro donde implique un compromiso, liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, y cooperación, de todos y cada uno de los miembros de la institución. Es aquí cuando se habla entonces del trabajo colaborativo, el cual es definido como aquel grupo de personas que trabajan con un objetivo específico y una meta común, donde hay democracia interna y donde todo el grupo se hace responsable del trabajo a realizar generando así un estilo propio. (p.18).

Por otro lado es bien entendido que si hay una forma de trabajo organizado y mancomunado en una institución, esta tiene las mejores posibilidades de tener éxito, en ese sentido Pico y Rodríguez (2012) en su investigación acerca del trabajo colaborativo manifestaron que

La riqueza de la colaboración también reside en que los estudiantes (y maestros) aprenden reflexionando sobre lo que hacen, ya que en el intercambio los saberes individuales se hacen explícitos y se tornan comprensibles para los demás. La capacidad para responder a demandas complejas y llevar a cabo adecuadamente diversas tareas supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivaciones, valores, actitudes, emociones que se deben movilizar conjuntamente para lograr una acción eficaz. Contar con un caudal importante de competencias para trabajar con otros y colaborar en experiencias de aprendizaje es cada vez más necesario en las llamadas sociedades de la información y la comunicación. (p. 15)

En nuestra realidad educativa nacional como local, todavía existen fuertes resistencias al trabajo en equipo, quizá porque nuestra sociedad aún se sustenta

en la individualidad y la poca capacidad para el trabajo cooperativo, esa peculiaridad lo encontramos en las instituciones educativas de la Red Educativa N°01 Pachacutec en donde no hay esa unión o trabajo colaborativo entre los docentes, persiste aun el individualismo, poco solidarios acompañada de una identidad escasa por el centro de trabajo, se percibe un cumplimiento laboral y de horario de trabajo con poco interés y escaso compromiso con la Gestión escolar, en ese sentido y aspirando a desarrollar mecanismos de promover el trabajo colaborativo inter e intra institucional consideramos abordar el tema de investigación planteado y con la finalidad de contribuir una mejor gestión institucional para mejorar la gestión, por ello se ha formulado el siguiente problema de investigación, que a continuación se anuncia.

1.4.1. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la incidencia de la estrategia de trabajo colaborativo en la gestión institucional de la Red Educativa N°01 Pachacutec Ventanilla - 2017?

Problemas específicos

Específico 1

¿Cuál es la incidencia de la estrategia de trabajo colaborativo en la forma cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla - 2017?

Específico 2

¿Cuál es la incidencia de la estrategia de trabajo colaborativo en la forma de relacionarse en de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla - 2017?

Específico 3

¿Cuál es la incidencia de la estrategia de trabajo colaborativo en las normas explícitas e implícitas en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla - 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

La estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Hipótesis específicas

Específica 1:

La estrategia de trabajo colaborativo incide en la forma cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017

Específica 2:

La estrategia de trabajo colaborativo incide en las formas de relacionarse en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Específica 3:

La estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

1.6. Objetivo

Objetivo general

Determinar la incidencia de las estrategias de trabajo colaborativo en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017.

Objetivos específicos

Específico 1:

Determinar en qué medida la estrategia de trabajo colaborativo incide en las formas cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017

Específico 2:

Determinar en qué medida la estrategia de trabajo colaborativo incide en la forma de relacionarse en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017

Específico 3:

Determinar en qué medida la estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de normas explícitas e implícitas de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017

II: Metodología

2.1. Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirmaron que: “El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema” (p.128).

El diseño, la presente investigación fue no experimental, descriptivo correlacional causal

Hernández et, al (2014) afirman que “las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p.149)

Gráficamente el diseño se denota de manera siguiente:



Donde:

M : Muestra de estudio

O_x : Trabajo colaborativo

O_y : Gestión institucional

O₁ y O₂ : Puntuaciones de las variables

2.2 Tipo de Estudio

La investigación por el tipo de estudio estuvo ubicada como básica, al respecto,

Hernández et, al (2014) expresaron que la investigación básica:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y

no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p.164).

Por otro lado tenemos a Valderrama (2013) quien expresó que la investigación básica:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico – científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p.164).

En este sentido el presente estudio tiene como finalidad determinar la incidencia de las estrategias de trabajo colaborativo en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

2.3 Variables, Operacionalización

Variable

Para Palella y Martins (2012) la variable viene a ser como elemento o factor que son clasificados en una o más categorías, con capacidad de medición y cuantificar según sus propiedades o características.

Operacionalización

La operacionalización, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), viene a ser como la constitución del conjunto de medios, técnicas, procedimientos y/o actividades que han de desarrollarse para la medición de las variables así mismo poder interpretar los datos obtenidos

2.3.1 Definición Conceptual de las variables

Variable 1: Trabajo colaborativo:

Para Johnsnosn y Johnson (1993)

El trabajo cooperativo puede definirse como el conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uso en grupo, así como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social). En el aprendizaje colaborativo cada miembro del grupo es responsable de su propio aprendizaje, así como el de los restantes miembros del grupo. (p. 5)

Variable 2: Gestión institucional

De acuerdo con el Ministerio de educación (2011) según el manual de gestión para directores de instituciones educativas se refiere que

Esta dimensión contribuyo a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. En la dimensión institucional, es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Por ejemplo, los niveles de participación en la toma de decisiones, si existen o no consejos consultivos, quiénes los conforman y qué responsabilidades asumen, etc. (p. 36)

2.3.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable estrategia del trabajo colaborativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
D1: Interdependencia positiva	Objetivos comunes	1,2		Bueno (22-30)
	Trabajo mutuo	3,4		Adecuado (14-21)
	Identidad de equipo	5,6		Malo (6-13)
D2: Interacciones cara a cara.	Trabajar juntos	7,8		Bueno (15-20)
	Apoyo interpersonal	9,10		Adecuado. (10-14)
D3: Responsabilidad individual	Responsabilidad individual en el cumplimiento de las metas del equipo.	11,12,13	Siempre	Bueno (12-15)
			Casi siempre	
D4: Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración	Comunicación Desempeño de roles (liderazgo, organizador, animador) etc	14,15,16,17,18	A veces	Malo (3-7)
			Casi nunca	
			Nunca	Bueno (22-25)
				Adecuado (12-21)
D5: Autorreflexión del grupo	Autoevaluación de la labor delegada	19,20,		Bueno (15-20)
	Autoevaluación del trabajo en equipo	21,23		Adecuado. (10-14)
				Malo (4- 9)

Tabla 2

Operacionalización de la variable gestión institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
D1: Formas cómo se organiza la institución,	Organización institucional	1,2		
	Distribución de tareas	3,4		Alta (31-40) Moderada (20-30)
	División del trabajo	5,6		Baja (8- 19)
	Uso de espacios y tiempos	7,8	Nunca Casi nunca Siempre Casi Siempre	
D2: Formas de relacionarse	Creencias o ritos institucionales	9,10	A veces	Alta (22-30)
	Actividades institucionales	11,12		Moderada (14-21) Baja (6-13)
	Desempeño de tareas	13,14		
D3: Normas explícitas e implícitas	Normatividad explícitas	15,16		Alta (15-20) Moderada (10-14)
	Normatividad implícitas	17,18		Baja (4- 9)

2.4 Población y muestra

2.4.1 Población

Para Francica (1988, citado por Bernal, 2006), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.164)

La población del presente estudio estuvo constituida por 100 docentes del nivel primaria de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

2.4.2 Muestra

Para Hernández, et,al (2014), "un subgrupo de la población, digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población". (p.175).

Criterio de selección de la los encuestados

Se encuestó a modo de censo a los 100 docentes nombrados hasta el año 2016

2.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica

La definición de la técnica según Tamayo (2004) "es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. (p. 211).

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, que según Tamayo (2004) "Es un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde". (p. 212).

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Rodríguez (2005) "constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones". (p. 98).

Ficha Técnica

Instrumento para medir la variable estrategia del trabajo colaborativo

Nombre	: Cuestionario sobre estrategia del trabajo colaborativo de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017
Autor	: Bach. Mariela Zoila Vela Chicche
Objetivo	: Determinar el nivel de conocimiento de la estrategia del trabajo colaborativo
Lugar de aplicación	: Ventanilla.
Forma de aplicación	: Directa
Duración de la Aplicación	: 20 minutos
Descripción del instrumento	: El instrumento consta de cinco dimensiones y hace un total de 25 ítems.

Tabla 3

Dimensiones de la variable trabajo colaborativo

Dimensiones	Ítems
1. D1: Interdependencia positiva	06
2. D2: Interacciones cara a cara.	04
3. D3: Responsabilidad individual	03
4. D4: Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración	05
5. D5: Autorreflexión del grupo	04

Los ítems del instrumento de las variables en estudio serán medidos mediante escala de Likert, como se muestra a continuación:

Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Instrumento para medir la variable gestión institucional

Nombre:	Cuestionario sobre gestión institucional
Autor:	Bch. Mariela Zoila Vela Chicche
Objetivo:	Determinar el nivel de conocimiento la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017
Lugar de aplicación:	Ventanilla.
Forma de aplicación:	Directa
Duración de la Aplicación:	20 minutos
Descripción del instrumento:	El instrumento consta de tres dimensiones y hace un total de 24 ítems.

Tabla 4

Dimensiones de la variable la gestión institucional

Dimensiones	Ítems
1. Formas cómo se organiza la institución	08
2. Formas de relacionarse	06
3. Normas explícitas e implícitas	02

Los ítems del instrumento de las variables en estudio serán medidos mediante escala de Likert, como se muestra a continuación:

Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Validación y confiabilidad

Validez a juicio de expertos:

Para Hernández et al (2010) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p.201).

Esta escala de actitudes hacia la estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017, fue sometida a criterio de un grupo de Jueces Expertos, que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informaron favorablemente acerca de la aplicabilidad del instrumento.

Tabla 5

Validez de los cuestionarios

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Isabel Menacho Vargas	Si hay suficiencia	Aplicable
Noel Alcas Zapata	Si hay suficiencia	Aplicable
Ángel Salvatierra Melgar	Si hay suficiencia	Aplicable

Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Crombach, con una muestra piloto de 30 docentes. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0.

Tabla 6:
Confiabilidad del cuestionario

	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1 Estrategia del trabajo colaborativo	0,751	22
V2 Gestión institucional	0,729	16

Como se observa en la tabla 6, las variables estrategia de trabajo colaborativo y gestión institucional, tienen como resultado del coeficientes de Cronbach 0,751 y 0,729 respectivamente. Por lo tanto el instrumento que mide las variables es confiable.

2.6 Método de análisis de datos

En primer lugar, se procedió a encuestar a la toda la población conformada por 100 docentes del nivel primaria de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla-2017. En una sesión de 20 minutos aproximadamente, se les aplicará el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones de investigación.

Posteriormente, se procedió a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Excel.

Finalmente, se analizaron los datos a través del programa estadístico SPSS versión 20.0 en español para obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales fueron mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Tabla 7

Niveles de la estrategia de trabajo colaborativo de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

		trabajo colaborativo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	13	13,0	13,0	13,0
	adecuado	73	73,0	73,0	86,0
	bueno	14	14,0	14,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

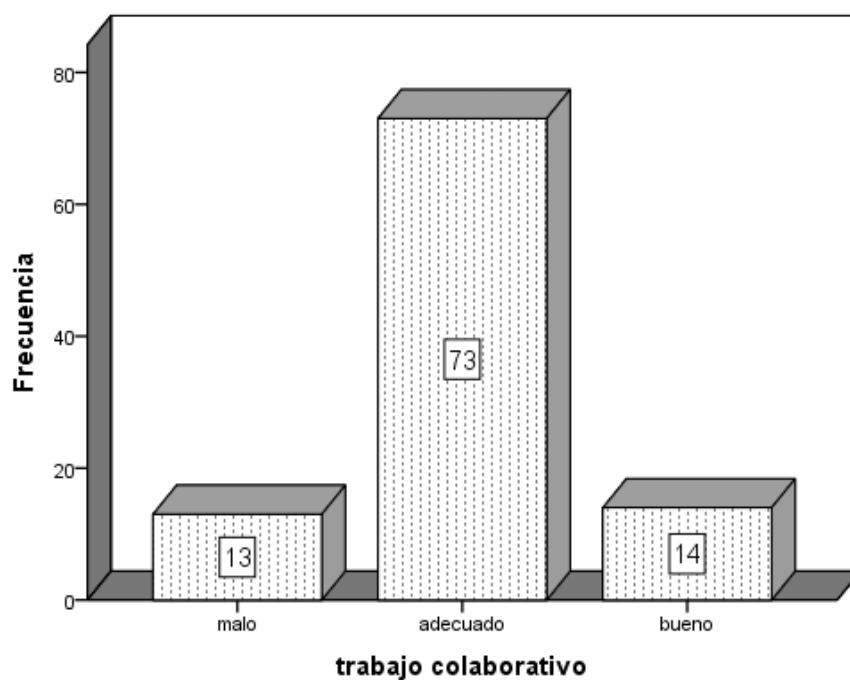


Figura 1 Niveles de frecuencias de la estrategia de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Los resultados de frecuencia que se muestran por niveles de la estrategia de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla se aprecia la percepción de los encuestados, donde el 13% perciben que el nivel del trabajo colaborativo es malo, mientras que el 73% perciben que el nivel del trabajo colaborativo es adecuado y el 14% perciben que el nivel del trabajo colaborativo es bueno en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Tabla 8

Niveles de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

		gestión institucional			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	bajo	16	16,0	16,0	16,0
	moderado	72	72,0	72,0	88,0
	alto	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

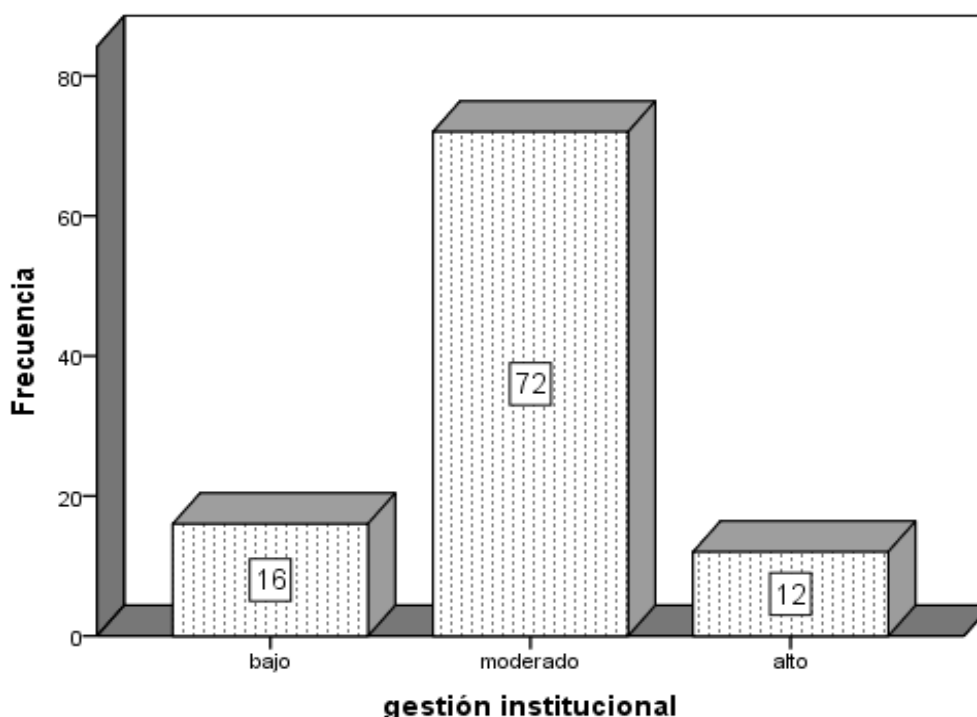


Figura 2. Distribución porcentual de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Así mismo en cuanto al resultado que a continuación se muestran por niveles de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla, de los cuales el 16% de los encuestados perciben que el nivel de la gestión institucional es bajo, mientras que el 72% es moderado y el 12% manifiestan que de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla presenta nivel alto

Dimensiones de la gestión institucional

Tabla 9

Niveles de formas cómo se organiza la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

		formas cómo se organiza			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	9	9,0	9,0	9,0
	moderado	84	84,0	84,0	93,0
	alto	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

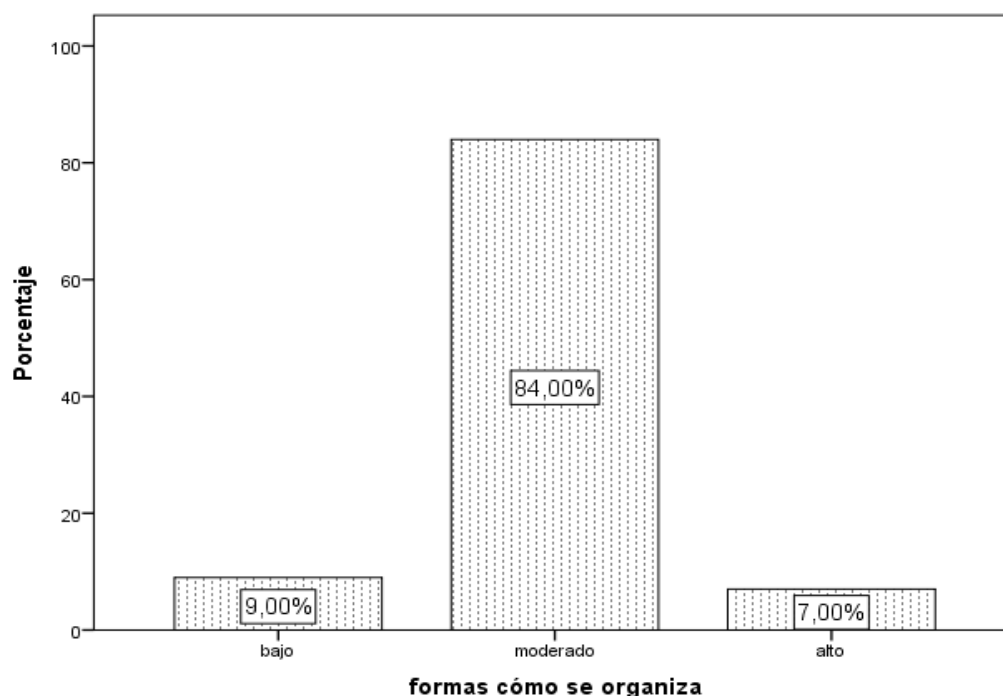


Figura 3. Distribución porcentual de la forma cómo se organiza la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

En cuanto a las dimensiones, a continuación, se muestran los resultados por niveles de la forma cómo se organiza la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla, donde el 9% de los encuestados perciben que el nivel es bajo, mientras que el 84% es moderado y el 7% percibe que de la forma cómo se organiza la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017 alto

Tabla 10

Niveles de la forma de relacionarse de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

		forma de relacionarse			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	bajo	1	1,0	1,0	1,0
	moderado	46	46,0	46,0	47,0
	alto	53	53,0	53,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

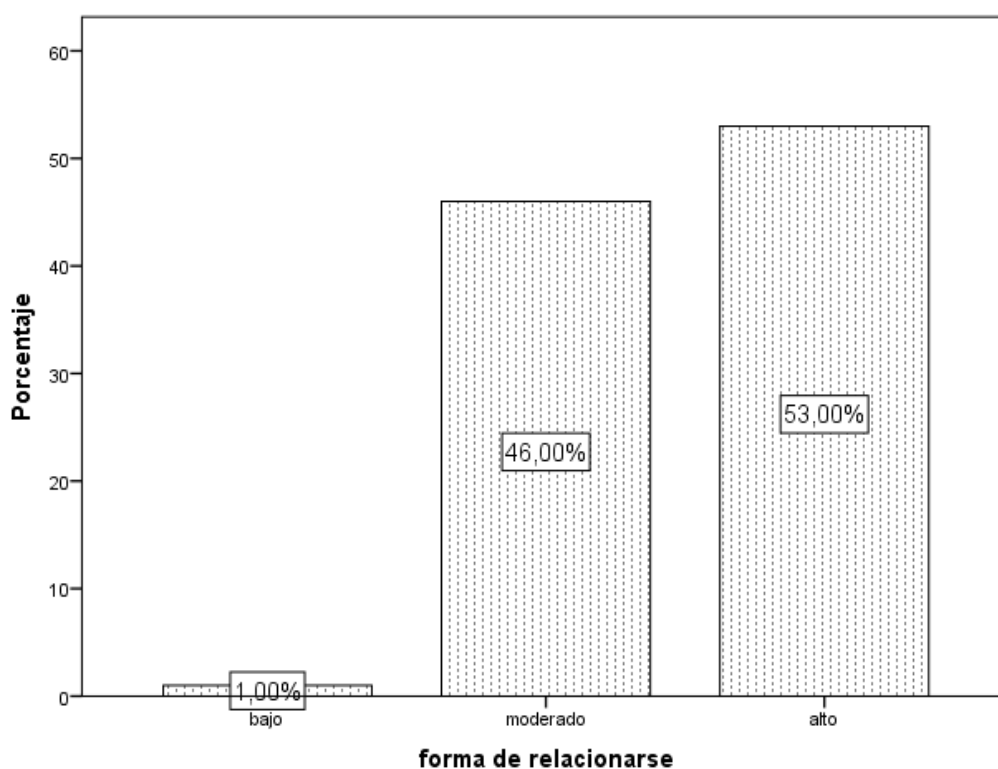


Figura 4. Distribución porcentual de la forma de relacionarse en la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Asimismo, en cuanto a la dimensión, que se muestran los resultados por niveles de la forma de relacionarse en la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla, el 1% de los encuestados perciben que el nivel es bajo, mientras que el 46% es moderado y el 53% percibe que la forma de relacionarse la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017 alto

Tabla 11

Niveles de las normas explícitas e implícitas en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

		mejora de normas explícitas e implícitas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	28	28,0	28,0	28,0
	moderado	66	66,0	66,0	94,0
	alto	6	6,0	6,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

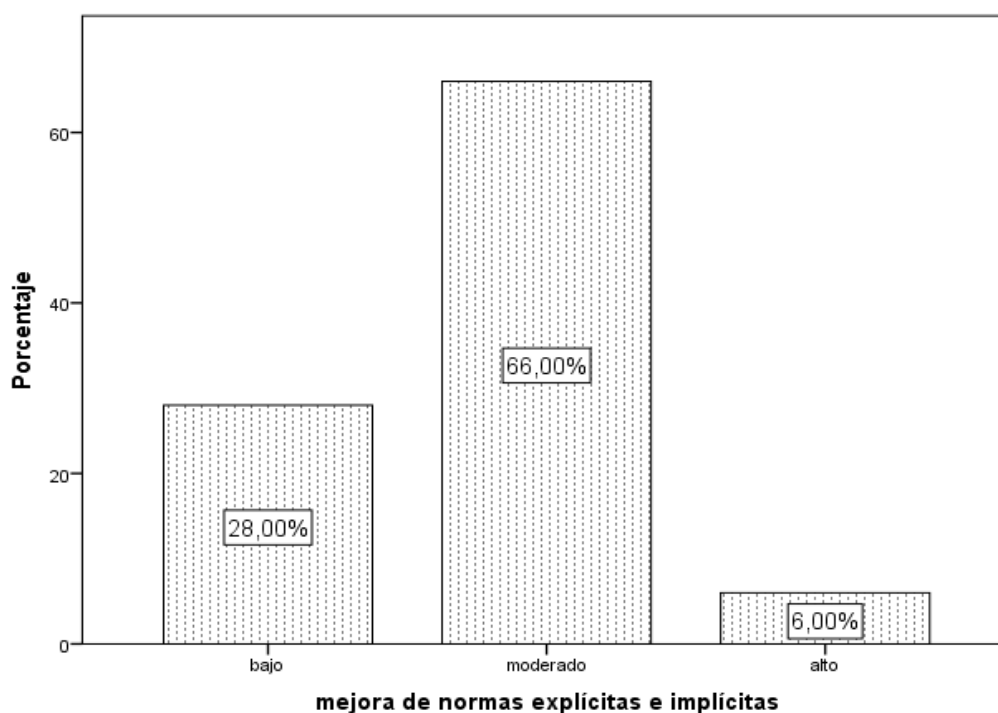


Figura 5. Distribución porcentual de las normas explícitas e implícitas en la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Asimismo, en cuanto a la dimensión, que se muestran los resultados por niveles del cumplimiento de las normas explícitas e implícitas en la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla, el 28% de los encuestados perciben que el nivel es bajo, mientras que el 66% es moderado y el 6% percibe que el cumplimiento de las normas explícitas e implícitas la institución en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017 es alto

Estrategia de trabajo colaborativo y la mejora de la gestión institucional

Tabla 12

Niveles entre la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Tabla cruzada gestión institucional*trabajo colaborativo

		trabajo colaborativo			Total	
		malo	adecuado	bueno		
gestión institucional	bajo	Recuento	2	10	4	16
		% del total	2,0%	10,0%	4,0%	16,0%
	moderado	Recuento	10	53	9	72
		% del total	10,0%	53,0%	9,0%	72,0%
	alto	Recuento	1	10	1	12
		% del total	1,0%	10,0%	1,0%	12,0%
Total		Recuento	13	73	14	100
		% del total	13,0%	73,0%	14,0%	100,0%

En cuanto a los resultados adjuntos, en la tabla se tienen los niveles entre la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de la gestión institucional, de los cuales se tiene que el 2% de los encuestados manifiestan que el trabajo colaborativo presenta mal nivel por lo que la gestión institucional presenta bajo nivel, mientras que el 53% de los encuestados manifiestan que el nivel del trabajo colaborativo es adecuado por lo que la gestión institucional es moderado y el 1% de los encuestados manifiestan que el trabajo colaborativo es bueno por lo que la gestión institucional es alto en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla-2017

Tabla 13

Niveles entre la estrategia de trabajo colaborativo en la forma cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017

Tabla cruzada formas cómo se organiza *trabajo colaborativo

		trabajo colaborativo			Total	
		malo	adecuado	bueno		
formas cómo se organiza	bajo	Recuento	1	6	2	9
		% del total	1,0%	6,0%	2,0%	9,0%
	moderado	Recuento	11	61	12	84
		% del total	11,0%	61,0%	12,0%	84,0%
	alto	Recuento	1	6	0	7
		% del total	1,0%	6,0%	0,0%	7,0%
Total		Recuento	13	73	14	100
		% del total	13,0%	73,0%	14,0%	100,0%

En cuanto a los resultados adjuntos, en la tabla se tienen los niveles entre la estrategia de trabajo colaborativo en la forma cómo se organiza la gestión institucional, de los cuales se tiene que el 1% de los encuestados manifiestan que el trabajo colaborativo presenta mal nivel por lo que la forma cómo se organiza la gestión institucional presenta bajo nivel, mientras que el 61% de los encuestados manifiestan que el nivel del trabajo colaborativo es adecuado por lo que la forma cómo se organiza la gestión institucional es moderado y el 0% de los encuestados manifiestan que el trabajo colaborativo es bueno por lo que la forma cómo se organiza la gestión institucional es alto en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Tabla 14

Niveles entre la estrategia de trabajo colaborativo en las formas de relacionarse en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Tabla cruzada forma de relacionarse*trabajo colaborativo

		trabajo colaborativo			Total	
		malo	adecuado	bueno		
forma de relacionarse	bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%
	moderado	Recuento	4	38	4	46
		% del total	4,0%	38,0%	4,0%	46,0%
	alto	Recuento	9	34	10	53
		% del total	9,0%	34,0%	10,0%	53,0%
Total	Recuento	13	73	14	100	
	% del total	13,0%	73,0%	14,0%	100,0%	

Asimismo en cuanto a los resultados adjuntos, en la tabla se tienen los niveles entre la estrategia de trabajo colaborativo en las formas de relacionarse en la gestión institucional, de los cuales se tiene que al 0% de los encuestados manifiestan que el trabajo colaborativo presenta mal nivel por lo que la formas de relacionarse en la gestión institucional presenta bajo nivel, mientras que el 38% de los encuestados manifiestan que el nivel del trabajo colaborativo es adecuado por lo que las formas de relacionarse en la gestión institucional es moderado y el 10% de los encuestados manifiestan que el trabajo colaborativo es bueno por lo que las formas de relacionarse en la gestión institucional es alto en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Tabla 15

Niveles entre la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Tabla cruzada mejora de normas explícitas e implícitas *trabajo colaborativo

			trabajo colaborativo			Total
			malo	adecuado	bueno	
mejora de normas explícitas e implícitas	bajo	Recuento	4	19	5	28
		% del total	4,0%	19,0%	5,0%	28,0%
	moderado	Recuento	8	49	9	66
		% del total	8,0%	49,0%	9,0%	66,0%
	alto	Recuento	1	5	0	6
		% del total	1,0%	5,0%	0,0%	6,0%
Total		Recuento	13	73	14	100
		% del total	13,0%	73,0%	14,0%	100,0%

Finalmente se tienen los resultados adjuntos, en la tabla entre la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional, de los cuales se tiene que al 4% de los encuestados manifiestan que el trabajo colaborativo presenta mal nivel por lo que la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional presenta bajo nivel, mientras que el 49% de los encuestados manifiestan que el nivel del trabajo colaborativo es adecuado por lo que la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional es moderado y el 0% de los encuestados manifiestan que el trabajo colaborativo es bueno por lo que la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional es alto en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla-2017

Análisis previos al análisis de los datos

Por las características del cuestionario asumido con escala ordinal se asumió la prueba no paramétrica que muestra de dependencia entre los niveles de la variable independiente de frente al nivel de la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al

modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 16

Determinación del ajuste de los datos de las estrategias de trabajo colaborativo y de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	103,215			
Final	9,741	87,713	1	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa y los datos que se muestran en la tabla se tienen al estadístico del Chi cuadrado con un valor 103,215 y p valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 17

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,210	2	,900
Desvianza	,216	2	,898

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de valor 0,900 frente al α igual 0,05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 18

Presentación de los coeficientes La estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[ges_inst = 1]	-,961	,563	2,913	1	,088	-2,064	,142
	[ges_inst = 2]	2,757	,644	18,335	1	,000	1,495	4,019
Ubicación	[tra_colab=1]	,579	,831	,485	1	,486	-1,051	2,208
	[tra_colab=2]	,898	,629	2,038	1	,031	-,335	2,131
	[tra_colab=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En seguida se muestra en la tabla los resultados de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al resultado dependiente del nivel de la gestión institucional (3) con nivel alto frente al nivel de la variable independiente trabajo colaborativo en el nivel adecuado (2), en cuanto a los resultados se tiene al coeficiente 0,898, implicando que los docentes que manifiestan que el trabajo colaborativo es adecuado presenta la probabilidad de manifestar que el nivel de la gestión institucional sea alto, el cual es significativa por lo que el valor de significación p_ valor es 0.031 y el valor del coeficiente de Wald de 2,038 en comparación al nivel de significación del 0.05

Prueba de hipótesis

Ho: La estrategia de trabajo colaborativo no incide en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

H1: La estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

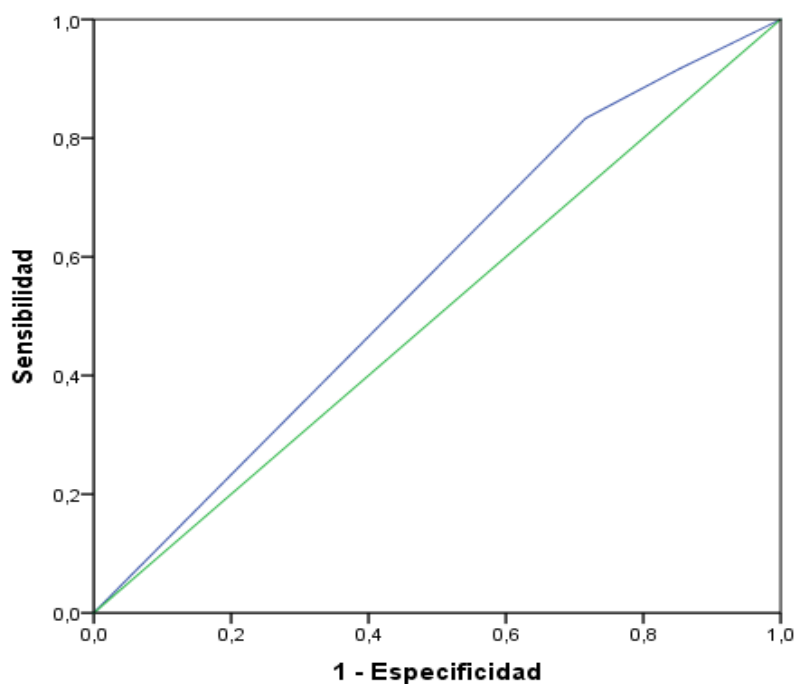
Tabla 19

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,142	,158	,119

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, indica la dependencia porcentual de la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla. Con respecto al coeficiente de Nagalkerke, se tiene a la variabilidad de la gestión institucional de la Red Educativa se debe al 15,8% de las estrategia de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017



Área 0.559

Figura 6. Representación del área COR como incidencia de la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de la gestión institucional

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación del 55.9% representando moderado nivel de implicancia de las estrategias de trabajo colaborativo en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Resultado específico 1

La estrategia de trabajo colaborativo en la forma cómo se organiza la gestión institucional

Tabla 20

Presentación de los coeficientes de la estrategia de trabajo colaborativo en la forma cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[for_orga = 1]	-1,582	,668	5,616	1	,018	-2,891	-,274
	[for_orga = 2]	3,403	,794	18,356	1	,000	1,846	4,959
Ubicación	[tra_colab=1]	,910	1,030	,781	1	,377	-1,108	2,929
	[tra_colab=2]	,910	,759	1,439	1	,023	-,577	2,397
	[tra_colab=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Asimismo se muestra en la tabla los resultados de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al resultado dependiente del nivel de la forma cómo se organiza la gestión institucional (3) con nivel alto frente al nivel de la variable independiente trabajo colaborativo en el nivel adecuado (2), en cuanto a los resultados se tiene al coeficiente 0,910, implicando que los docentes que manifiestan que el trabajo colaborativo es adecuado presenta la probabilidad de manifestar que el nivel de la forma cómo se organiza la gestión institucional sea alto, el cual es significativa por lo que el valor de significación p_valor es 0.023 y el valor del coeficiente de Wald de 1.439 en comparación al nivel de significación del 0.05

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La estrategia de trabajo colaborativo incide en la forma cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017

H1: La estrategia de trabajo colaborativo incide en la forma cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017

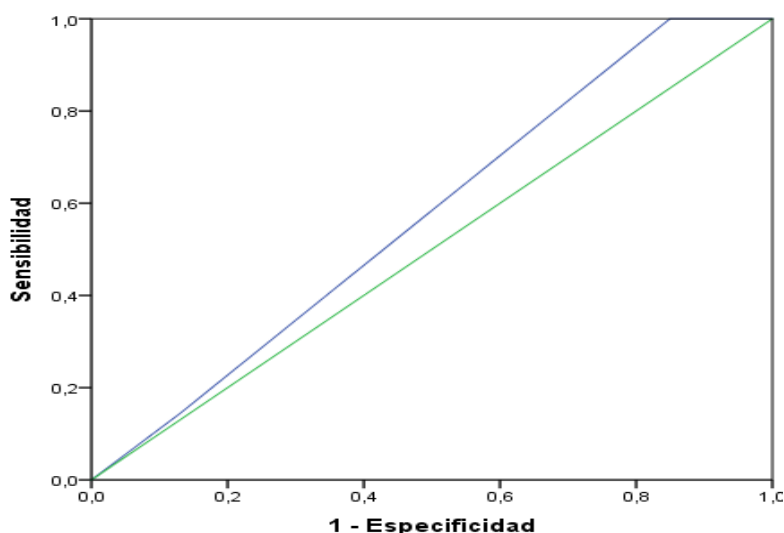
Tabla 21

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,212	,237	,204

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, se tiene la prueba del pseudo R cuadrado, indica la dependencia porcentual de los de La estrategia de trabajo colaborativo en la forma cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad de la forma cómo se organiza la gestión institucional se debe al 23.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.
Área 0.571

Figura 7. Representación del área COR de la estrategia de trabajo colaborativo incide en la forma cómo se organiza la gestión institucional

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación del 57.1% representando moderado nivel de implicancia de las estrategias de trabajo colaborativo en la mejora de la forma cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Resultado específico 3

La estrategia de trabajo colaborativo en las formas de relacionarse en la gestión institucional

Tabla 22

Presentación de los coeficientes de la estrategia de trabajo colaborativo incide en las formas de relacionarse en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nfor_rela = 1]	-5,467	1,162	22,138	1	,000	-7,745	-3,190
	[nfor_rela = 2]	-,922	,592	2,427	1	,119	-2,082	,238
Ubicación	[ntra_colab=1]	-,105	,844	,015	1	,901	-1,758	1,549
	[ntra_colab=2]	-1,063	,636	2,789	1	,045	-2,310	,184
	[ntra_colab=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Asimismo se muestra en la tabla los resultados de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al resultado dependiente del nivel de las formas de relacionarse en la gestión institucional (3) con nivel alto frente al nivel de la variable independiente trabajo colaborativo en el nivel adecuado (2), en cuanto a los resultados se tiene al coeficiente -1.063, implicando que los docentes que manifiestan que el trabajo colaborativo es adecuado presenta la probabilidad de manifestar que el nivel de la forma cómo se relacionan en la gestión institucional sea alto, el cual es significativa por lo que el valor de significación p_valor es

0.045 y el valor del coeficiente de Wald de 2.789 en comparación al nivel de significación del 0.05

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La estrategia de trabajo colaborativo incide en las formas de relacionarse en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

H1: La estrategia de trabajo colaborativo incide en las formas de relacionarse en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

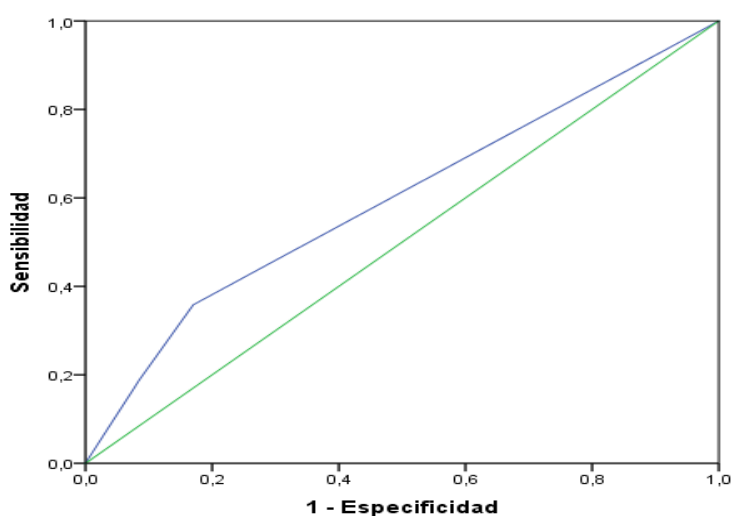
Tabla 23

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,118	,287	,253

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, se tiene la prueba del pseudo R cuadrado, indica la dependencia porcentual de los de la estrategia de trabajo colaborativo en las formas de relacionarse en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017. Con respecto al coeficiente de Nagalkerke, se tiene a la variabilidad de las formas de relacionarse en la gestión institucional se debe al 28.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.596

Figura 8. Representación del área COR de la estrategia de trabajo colaborativo en las formas de relacionarse en la gestión institucional

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación del 59.6% representando moderado nivel de implicancia de las estrategias de trabajo colaborativo en las formas de relacionarse en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Resultado específico 3

La estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional

Tabla 24

Presentación de los coeficientes de la estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[for_expli = 1]	-,483	,537	,812	1	,368	-1,535	,568
	[for_expli = 2]	3,237	,672	23,208	1	,000	1,920	4,554
Ubicación	[tra_colab=1]	,404	,786	,264	1	,608	-1,137	1,945
	[tra_colab=2]	,575	,592	1,944	1	,031	-,585	1,734
	[tra_colab=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Finalmente se muestra en la tabla los resultados de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al resultado dependiente del nivel de las mejora de normas explícitas e implícitas (3) con nivel alto frente al nivel de la variable independiente trabajo colaborativo en el nivel adecuado (2), en cuanto a los resultados se tiene al coeficiente 0.575, implicando que los docentes que manifiestan que el trabajo colaborativo es adecuado presenta la probabilidad de manifestar que el nivel de la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión

institucional sea alto, el cual es significativa por lo que el valor de significación p_valor es 0.031 y el valor del coeficiente de Wald de 1.844 en comparación al nivel de significación del 0.05

Prueba de hipótesis específica

Ho: La estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

H1: La estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

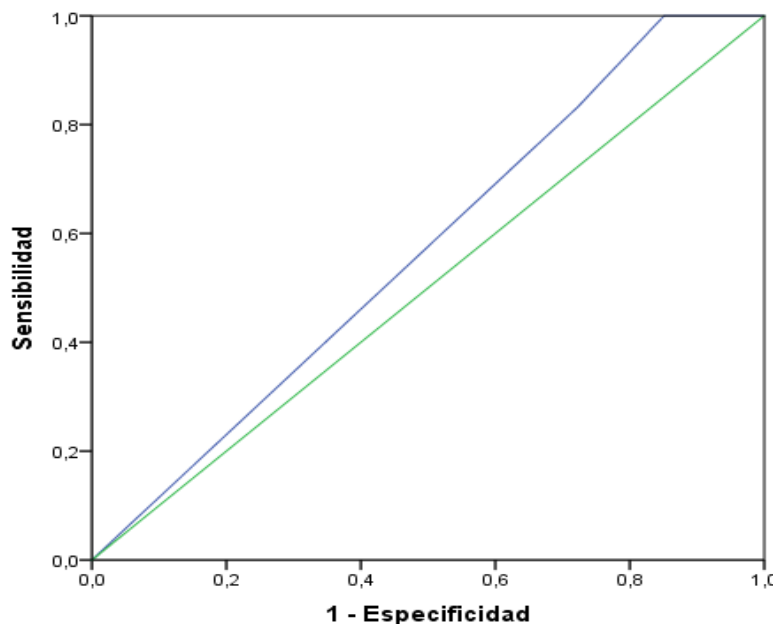
Tabla 25

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,127	,138	,117

Función de vínculo: Logit.

Finalmente, se tiene la prueba del pseudo R cuadrado, indica la dependencia porcentual de los de la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017. Con respecto al coeficiente de Nagelkerke, se tiene a la variabilidad en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional se debe al 13.8% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.567

Figura 9. Representación del área COR de la estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación del 56.7% representando moderado nivel de implicancia de las estrategias de trabajo colaborativo en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

IV. Discusión

4.1. Discusión de resultados

De los resultados encontrados en nuestra investigación de acuerdo a nuestra hipótesis general propuesta que la variabilidad de la gestión institucional de la Red Educativa se debe al 15,8% de las estrategia de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017, respecto a las hipótesis específicas tenemos que la variabilidad de la forma cómo se organiza la gestión institucional se debe al 23.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017, por otro lado, la variabilidad de las formas de relacionarse en la gestión institucional se debe al 28.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017 y finalmente, la variabilidad en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional se debe al 13.8% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017.

Respecto a la variabilidad de la forma cómo se organiza la gestión institucional se debe al 23.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017, encontramos alguna relación con el trabajo de Rentería (2009), quien en su tesis “Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana”, se concluye que El rector o docentes administrativos, debe ser quien propone, gestiona, lidera, organiza y concertar los proyectos o estrategias educativas, con la participación activa del equipo de coordinadores, administrativos y docentes de la institución. Esa responsabilidad social y administrativa del rector y del cuerpo de docentes debe reflejarse en el día, día de la labor educativa institucional. En últimas esta estrategia planteada es para apoyar y fortalecer las funciones y la gestión escolar del rector o directivo docente, como representante legal y administrativo del centro educativo, también encontramos a Vargas (2010), quien en su tesis “Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos”. concluyó que la Institución Educativa cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa

reconocen que el trabajo cooperativo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa.

Por otro lado respecto al trabajo colaborativo tenemos que la variabilidad de las formas de relacionarse en la gestión institucional se debe al 28.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017, así encontramos a Torres (2012), quien desarrollo sobre “El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por ciclos”. Donde concluyó que la comunicación asertiva, juega un papel muy importante dentro de la organización del trabajo en equipo y de la gestión académica, pues todos los docentes deben conocer los diferentes objetivos, pasos y resultados que se quieren obtener y contar constantemente con un dialogo armónico que ayude a la consecución de las actividades, logrando así mejorar las relaciones internas, el reconocimiento y la potenciación de talentos individuales que redundarán en el fortalecimiento del equipo de trabajo. La implementación del trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica posibilitó que todos los docentes pudieran dar sus puntos de vista frente a cada uno de los temas trabajados. Como seres sociales a veces no hay disposición para reconocer la asertividad en los puntos de vista de los demás, sin embargo cuando se reconoce el respeto por la palabra del otro y los comentarios se dan con argumentos teóricos y prácticos se puede llegar a la negociación de diversos criterios para el bien común, también en esa dirección esta Ruiz (2012), quien en su tesis “La influencia del trabajo cooperativo en el aprendizaje del área de economía en la enseñanza secundaria”. Se concluyó que los contenidos aprendidos mediante técnicas cooperativas planificadas y desarrolladas en el aula son aprendidos y fijados en mayor medida que si se estructuran de modo marcadamente individual. La exigencia de un mayor estudio y esfuerzo por parte del alumnado en la propia clase, fruto de la exigencia del propio desarrollo y objetivos de las técnicas, y el mayor control del proceso de enseñanza que ofrecen, explican el mayor grado de aprendizaje de los contenidos económico-empresariales a través de las mismas.

Palomino (2008) su investigación se titula “estrategia de trabajo colaborativo para el diseño y la elaboración del Plan Estratégico Educativo De La

Congregación Dominicanas De Santa María Magdalena de Speyer Región – Perú”. Se concluyó que el trabajo en equipo de manera colaborativa se dio a través de las modalidades virtual y presencial. Y aunque los participantes ya tenían experiencias previas de trabajo en equipo, ésta fue la primera vez que trabajaron colaborativamente y más aún a nivel interinstitucional, hecho que los motivó al trabajo y la necesidad de estar preparados para colaborar mejor, a pesar, de las dificultades de tiempo que tuvo que afrontar cada equipo para las reunirse durante la fase virtual. Las percepciones tanto en los docentes como los directivos participantes al respecto, son aún más favorables para la modalidad presencial, debido a la riqueza que descubrieron en el compartir directo del trabajo y el tiempo de dedicación exclusiva.

Por otro lado encontramos otras investigaciones que se relacionan con la tesis como es el caso de Ruiz (2012), denomina su tesis “La influencia del trabajo cooperativo en el aprendizaje del área de economía en la enseñanza secundaria”. El objetivo de la investigación es analizar la influencia del método cooperativo como potenciador de la enseñanza y aprendizaje de contenidos económico empresariales, como método idóneo de gestión y participación en el aula, y como favorecedor de la adquisición de las competencias básicas de aprender a aprender y social ciudadana en las materias de Iniciativa Emprendedora, que cursa el alumnado de 4º de la Educación Secundaria Obligatoria, y de Economía de 1º de Bachillerato en diferentes contextos educativos. La investigación que se lleva adelante es de tipo investigación-acción. La muestra se llevó a cabo con los grupos de Iniciativa Emprendedora (4º E.S.O.) y de Economía (1º Bachillerato). Como instrumentos se utilizaron la encuesta, análisis de documentos y grabaciones. De la investigación se concluye que los contenidos aprendidos mediante técnicas cooperativas planificadas y desarrolladas en el aula son aprendidos y fijados en mayor medida que si se estructuran de modo marcadamente individual. La exigencia de un mayor estudio y esfuerzo por parte del alumnado en la propia clase, fruto de la exigencia del propio desarrollo y objetivos de las técnicas, y el mayor control del proceso de enseñanza que ofrecen, explican el mayor grado de aprendizaje de los contenidos económico-empresariales a través de las mismas.

Así también Areche (2013). En su investigación La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° Y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga-Ayacucho, 2011. Cuyo objetivo fue Determinar en qué medida la gestión institucional se relaciona con la calidad de los servicios educativos, según la percepción los docentes y padres de familia del 3° 4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga Ayacucho, 2011. Esta investigación es de tipo descriptivo–correlacional, el diseño no experimental de corte transversal. La población la constituyen todos los educadores del colegio “María Auxiliadora” de Ayacucho y todos los padres de familia de las alumnas de 3°,4° y 5° del nivel de secundario, llegó a la conclusión que Existe una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad de servicio educativo en la escuela, además las categorías de ambas variables se asocian entre sí, siendo esta relación positiva y alta.

Y por otro lado esta Vargas (2010), titula su tesis “Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos”. El objetivo de la investigación es describir la gestión pedagógica del trabajo docente en grupo. El tipo de investigación es descriptiva. La muestra está formada por 70 docentes de la Institución Educativa del “Colegio Parroquial San Norberto”, 66 docentes y 4 directivos, de los niveles educativos de Inicial, Primaria y Secundaria, agrupados en 16 grupos de trabajo docente. El Consejo Directivo formado por 3 coordinadores, uno de cada nivel y 1 directora. Como instrumentos se utilizaron fichas de análisis documental y cuestionario de la “Valoración de la Gestión Pedagógica del Trabajo Docente en Equipo”. De la investigación se concluye que la institución educativa cuenta con un proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reconocen que el trabajo cooperativo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa.

V. Conclusiones

Primera:

La variabilidad de la gestión institucional de la Red Educativa se debe al 15,8% de las estrategia de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Segunda:

La variabilidad de la forma cómo se organiza la gestión institucional se debe al 23.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Tercera:

La variabilidad de las formas de relacionarse en la gestión institucional se debe al 28.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Cuarta:

La variabilidad en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional se debe al 13.8% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

VI. Recomendaciones

Primera

Promover en la institución educativa el desarrollar talleres donde se promueva estrategias de trabajo colaborativo con la finalidad de desarrollar en los docentes mejores prácticas de integración en las labores institucionales

Segunda

Gestionar ante el órgano de gestión descentralizado la capacitación sobre estrategias acerca de temas relacionados con el trabajo colaborativo para lograr en los docentes de la institución educativa mejores formas de organizarse en el desarrollo de labores y tareas institucionales

Tercera

Promover a partir del cuerpo directivo mejores formas de relacionarse entre los docentes con la finalidad de lograr un mejor trabajo pedagógico y lograr niveles de eficiencia en la gestión institucional

Cuarta

Capacitar a los docentes a través de órganos descentralizados e instituciones aliadas acerca de la actualización y cumplimiento de las normas legales educativas e institucionales con la finalidad de lograr una mejor organización institucional.

VII. Referencias bibliográficas

- Aguerrondo, I. (1999). *El nuevo paradigma de la educación para el siglo*. Recuperado de <https://goo.gl/W6E2zT>
- Alarcón Mujica, S. Z. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana..* Recuperado en <https://goo.gl/nKH6lv>
- Aldana, E. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. "Francisco Bolognesi" y "Nuestra Señora de Fátima" de la Oroya – Junín*. Recuperada desde:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3890/1/Aldana_ge.pdf
- Aramburu N. y Rivera O. (2010). *Organización de empresas*. Recuperado de <https://goo.gl/CUkebG>
- Areche, V. (2013). *La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° Y 5° de secundaria del colegio "María Auxiliadora" de Huamanga-Ayacucho, 2011*. UNMSM. Perú. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4011/1/Areche_zv.pdf
- Correa, A., Álvarez, A. y Correa, S. (s/f). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperada de: http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestion_educativaunnuevoparadigma.pdf
- Devalle, A. (2009). *La formación docente, Según las representaciones de los futuros maestros*. Lugar Editorial. Buenos Aires.
- Farías (2010). *La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar*. En la Universidad de la Frontera, Temuco.
- Gómez Gallardo, L. M. y Macedo Buleje, J. C. (2011). *Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana*. Recuperado de <https://goo.gl/HsoUEw>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación. Con aplicaciones interdisciplinarias*. México. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana. S. A.
- Hurtado de Barrera, J. (2002). *Formación de investigadores. Retos y alternativas*. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá.
- Johnson, R. y D. W Johnson (1985): *Warm-ups, Grouping Strategies, and Group Activities*, Edina, Minnesota, Interaction Book Company.

- De la Parra García, J. y Gutiérrez, M. (s/f). *El trabajo colaborativo y cooperativo: un estilo de aprendizaje*. Recuperado de:
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at01/PRE1177566342.pdf>
- Kahr, M. (2010). *Clima institucional y gestión directiva*. Recuperada desde:
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>
- Kroyer Nail, O. (2013). *Análisis de incidentes críticos de aula*.
Recuperado de <https://goo.gl/W1FgCF>
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Área de educación Fundación Chile. Santiago
- Lira, Y y Vela, H. (2015). *Docencia integral. Guía para desarrollar las competencias emocionales*. Editorial Trillas. México.
- López Rodríguez, A. (2012). *La calidad de los procesos de comunicación en el aula de Educación Física: un estudio sobre calidad del discurso docente en profesorado de la Comunidad de Madrid*. Universidad Autónoma de Madrid.
Recuperado de: <https://goo.gl/pOkvcOParra> <https://goo.gl/b1kafE>
- MINEDU. (2016). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Ministerio de Educación. Lima.
- MINEDU. (2016). *Habilidades interpersonales. Guía para el participante – Primer fascículo. Contenido transversal. Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Programa directivos EDUCAN*. Ministerio de Educación. Lima.
- MINEDU. (2016). *Planificación escolar. La toma de decisiones informadas. Texto del Módulo 2. Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Programa directivos EDUCAN*. Ministerio de Educación. Lima.
- MINEDU. (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Guía para el participante – Primer fascículo. Módulo 6. Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Programa directivos EDUCAN*. Ministerio de Educación. Lima.
- Montero Arévalo, M. y Rodríguez Veintemilla, D. (2013). *Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito*

- de Iquitos, 2013. *Universidad Nacional de la Amazonía Peruana*. Recuperado de <https://goo.gl/3CBDWT>
- Muratta, R. Pareja, A y Matalinares, M. (2012). *Construcción de instrumentos para psicología y educación*. CEPREDIM. UNMSM. Lima.
- Namakforoosh, M. (1996) *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa. México.
- Navío, A. (2005). *Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación continúa*. Ediciones Octaedro. Barcelona.
- Parella S. y Martins F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 1a rilmp. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica de Venezuela.
- Pagano. (1999). *Estadística para las ciencias del comportamiento*. International Thomson Editores, S. A, México.
- Pérez, Pérez, J. C. y Carpio, M. (2005). *Gestión de calidad en la organización y dirección de centros escolares*. Recuperado de <https://goo.gl/MXtS0R>
- Pérez Juste, R., López Rupérez, F., Peralta Ortiz, D. y Municio Fernández, Pedro. (2000). *Hacia una educación de calidad: Gestión, instrumentos y evaluación*. Recuperado de <https://goo.gl/UccbL7>
- Perafán, G. (2015). *Conocimiento profesional docente y prácticas pedagógicas. El profesorado como productor del conocimiento disciplinar-profesional. Colección investigar en el aula*. Editorial Aula. Bogotá.
- Piñeros, L. (Ed). (2004). *Dimensiones del mejoramiento escolar. La escuela alza vuelo*. Editado por Luis Jaime Piñeros Jiménez. Convenio Andrés Bello. Bogotá.
- Porlán, A. R. y Rivero, G. A. (1998). *El conocimiento de los profesores*. Sevilla: Díada.
- Ramírez, C. (2012). *La gestión educativa (ge) en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales*. Recuperada desde: <http://www.bdigital.unal.edu.co/9039/1/7708531.2012.pdf>
- Rivas Tovar, L. A. (2009). *Evolución de la teoría de organización*. Recuperado de <https://goo.gl/Om2ZYu>

- Rojas Quiñones, J. M. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Recuperado de <https://goo.gl/IPHrwJ>
- Roselli, N. (2011). *Teoría del aprendizaje colaborativo y teoría de la representación social: convergencias y posibles articulaciones*. Recuperada desde: [file:///C:/Users/Downloads/DialnetTeoriaDelAprendizajeColaborativoYTeoriaDeLaReprese-5123804%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Downloads/DialnetTeoriaDelAprendizajeColaborativoYTeoriaDeLaReprese-5123804%20(1).pdf)
- Rossi, E. (2008). *Construcción y evaluación del plan curricular en la universidad*. Editorial Hoslo. Lima.
- Martínez, R. (2010). *Innovación en la educación superior. Hacia las sociedades del conocimiento*. Fondo de Cultura Económica. UNAM. México.
- Tapiero, E. y García, B. (2008). *La teoría neosistémica y el desarrollo institucional*. Recuperada desde: <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v11n2/v11n2a13.pdf>
- Torres, E. (2015). Realidad de la gestión educativa en México. Ensayo. Recuperado de Evans <https://goo.gl/JvM5Us>
- Torres, M. (2012). El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por ciclos. Universidad Libre. Bogotá.
- Tomioka Susuki, M., Quijano Urbina, A.M., Canavesi Rimbaud, M. L. (2014). *Gestión de Sistemas educativos con calidad*. Recuperado de <https://goo.gl/JvM5Us>
- Yuni, J. (Comp). (2009). *La formación docente. Complejidad y ausencias*. Compilado por José Alberto Juni. Grupo Editor. Córdoba

Anexos

TÍTULO: Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institución del nivel primario N° 5147. Ventanilla- 2017					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable /Dimensiones	Ítems	Escala
<p>¿Cuál es la incidencia de la estrategia de trabajo colaborativo en la gestión institucional de la Red Educativa N°01 Pachacutec Ventanilla - 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Específico 1 ¿Cuál es la incidencia de la estrategia de trabajo colaborativo en la forma cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla - 2017?</p> <p>Específico 2 ¿Cuál es la incidencia de la estrategia de trabajo colaborativo en la forma de relacionarse en de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla - 2017?</p> <p>Específico 3 ¿Cuál es la incidencia de la estrategia de trabajo colaborativo en las normas explícitas e implícitas en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla - 2017?</p>	<p>Determinar la incidencia de las estrategias de trabajo colaborativo en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Específico 1: Determinar en qué medida la estrategia de trabajo colaborativo incide en las formas cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017</p> <p>Específico 2: Determinar en qué medida la estrategia de trabajo colaborativo incide en la forma de relacionarse en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017</p> <p>Específico 3: Determinar en qué medida la estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional del nivel primario N° 5147 Ventanilla – 2017</p>	<p>La estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Específica 1: La estrategia de trabajo colaborativo incide en la forma cómo se organiza la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017</p> <p>Específica 2: La estrategia de trabajo colaborativo incide en las formas de relacionarse en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017</p> <p>Específica 3: La estrategia de trabajo colaborativo incide en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017</p>	V1= Estrategia de trabajo colaborativo		
			D1: Interdependencia positiva	6	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			D2: Interacciones cara a cara.	4	
			D3: Responsabilidad individual	3	
			D4: Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración	5	
			D5: Autorreflexión del grupo	4	
			V2= Gestión Institucional		
			D1: Formas cómo se organiza la institución, (la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores)	8	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			D2:Formas de relacionarse	6	
			D3: Normas explícitas e implícitas	2	

ANEXO 2: INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO

Estimado (a) docente, el presente cuestionario trata sobre el trabajo colaborativo. Tiene como propósito recoger información sobre el tema, para conocer los beneficios o dificultades que existe en nuestra institución Educativa y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con un x la alternativa que consideres más adecuada para tu respuesta.

Muchas gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

TRABAJO EN EQUIPO EN EL AULA						
Nº		S	CS	AV	CN	N
	Dimensión 1. La interdependencia positiva					
1	Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos trabaja					
2	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos					
3	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros					
4	La cooperación entre miembros del equipo de trabajo es usual					
5	Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo					
6	Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo					
	Dimensión 2. Interacción cara a cara	S	CS	AV	CN	N
7	Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario					
8	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes					
9	los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado					
10	los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente					
	Dimensión 3. Responsabilidad individual	S	CS	AV	CN	N
11	los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido					
12	los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo					
13	los integrantes del equipo participamos activamente durante el desarrollo del trabajo					
	Dimensión 4. Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración	S	CS	AV	CN	N

14	Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades					
15	Se respetan los pensamientos y los puntos de vista de los integrantes del equipo					
16	se cumplen las normas y reglas establecidas en el quipo					
17	se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo					
18	Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo					
	Dimensión 3. Autorreflexión del grupo	S	CS	AV	CN	N
19	Se evalúan con sinceridad los acuerdos y desacuerdos que han llegado los integrantes del equipo					
20	Se evalúa las actitudes asumidas por nosotros frente a las necesidades y prioridades del trabajo					
21	Evaluamos y tomamos como propio el propósito del trabajo colectivo					
22	Evaluamos el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo					

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO SOBRE GESTION INSTITUCIONAL

Estimado (a) docente, el presente cuestionario se trata sobre la gestión institucional. Tiene como propósito recoger información sobre el tema, para conocer los beneficios o dificultades que existe en nuestra institución Educativa y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con un x la alternativa que consideres más adecuada para tu respuesta.

Muchas gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

Nº	GESTIÓN INSTITUCIONAL					
	Dimensión 1. Formas cómo se organiza la institución	S	CS	AV	CN	N
1	La institución cuenta con organigrama actualizado					
2	La institución tiene conformada sus comisiones de trabajo					
3	La institución cuenta con personas suficientes para la tarea a realizar					
4	La institución evalúa el desempeño del docente a través de la ficha de evaluación					
5	La institución organiza espacios de interaprendizaje para la mejora del trabajo encomendado					
6	La institución comunica a los padres la visión y misión de la escuela					
7	Las autoridades designan bien los espacios y áreas de trabajo institucional					
8	En la institución se respetan los horarios establecidos					
	Dimensión 2. Formas de relacionarse					
9	Los docentes están de acuerdo con las actividades institucionales					
10	Los docentes participan de las actividades institucionales					
11	Los docentes respetan las fechas programadas por la institución					
12	Los docentes se involucran en las tareas con los padres de familia					
13	Los docentes desarrollan sus planes de mejora en el tiempo previsto					
14	Los docentes cumplen las tareas encomendadas con responsabilidad					
	Dimensión 3. Normas explícitas e implícitas					
15	Los docentes muestran conocimientos de la ley de educación					
16	Los docentes muestran conocimientos de las normas legales vinculadas a la educación inclusiva					

Confiabilidad de la variable gestión institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	48,40	18,593	-,196	,810
item2	48,37	16,033	,421	,708
item3	49,27	18,685	-,232	,761
item4	48,47	19,154	-,363	,766
item5	49,53	19,292	-,428	,766
item6	49,10	17,266	,103	,734
item7	49,20	14,855	,719	,681
item8	48,27	16,409	,306	,718
item9	48,07	14,823	,474	,698
item10	47,63	13,964	,553	,686
item11	48,07	14,547	,861	,671
item12	48,83	16,144	,501	,706
item13	48,37	15,757	,496	,702
item14	47,27	12,409	,840	,640
item15	48,07	14,271	,946	,663
item16	49,10	14,438	,872	,668

Base de datos de la prueba piloto gestión institucional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2
2	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3
3	5	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3
4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
5	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
6	5	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3
7	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
8	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3
9	4	4	2	4	2	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3
10	5	4	3	4	2	2	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3
11	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
12	2	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3
13	4	4	3	3	2	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3
14	5	3	2	3	2	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3
15	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
16	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3
17	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
18	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	2
19	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
20	3	3	2	3	2	3	2	4	5	5	4	3	3	5	4	3
21	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	3	3	2	3	2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3
23	2	4	2	3	2	3	2	4	5	5	4	3	3	5	4	3
24	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
25	2	4	2	3	2	3	3	4	5	5	4	3	3	5	4	3
26	2	4	2	3	2	3	3	4	5	5	4	3	3	5	4	3
27	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2
28	5	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
29	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
30	2	3	3	3	2	3	2	4	4	5	4	3	4	5	4	3

Base de datos de la variable trabajo colaborativo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	69,47	31,499	,171	,750
item2	69,57	29,909	,432	,734
item3	69,17	32,626	-,024	,766
item4	68,77	30,599	,318	,742
item5	68,80	36,441	-,380	,809
item6	69,00	33,655	-,157	,771
item7	69,37	32,309	-,012	,771
item8	69,13	29,154	,582	,726
item9	69,27	27,995	,403	,734
item10	68,87	33,430	-,127	,768
item11	69,50	29,638	,285	,745
item12	69,67	30,713	,372	,739
item13	69,37	26,999	,724	,708
item14	68,40	26,524	,768	,703
item15	68,83	28,764	,714	,719
item16	68,87	32,395	,018	,761
item17	68,63	29,620	,608	,728
item18	69,53	30,740	,446	,738
item19	68,63	29,068	,723	,721
item20	67,87	26,809	,685	,709
item21	68,63	29,689	,593	,728
item22	69,67	29,126	,689	,723

Base de datos de la prueba piloto de la variable trabajo colaborativo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	3	3	3	2	2	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3
2	3	3	4	4	3	3	2	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2
4	3	3	4	4	2	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3
5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3
6	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3
8	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2
9	4	4	2	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3
10	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3
11	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2
12	3	3	4	4	3	3	5	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
13	3	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
14	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2
15	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
16	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
17	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
18	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
19	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
20	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
21	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
22	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2
23	2	3	3	4	5	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
24	3	3	3	4	5	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
25	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3

26	3	3	3	4	4	4	5	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
27	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
28	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
29	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
30	3	2	4	5	5	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	2

Base de datos de la variable trabajo colaborativo																						
D1 LA INTERDEPENDENCIA POSITIVA						D2 INTERACCION CARA A CARA				D3 RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL			D4 DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES				D5 AUTOREFLEXION DEL GRUPO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3
2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3
4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2
5	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3
6	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2
7	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3
8	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3
9	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3
10	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3
11	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3
12	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	2	4	2	4	3
13	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3
14	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
15	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
16	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
17	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
18	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3
19	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
20	3	3	5	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3
21	2	3	5	3	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	3
22	2	3	5	3	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	2

23	2	3	5	3	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	2
24	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2
25	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2
26	2	3	5	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	2
27	2	3	5	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	2
28	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2
29	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2
30	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2
31	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2
32	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2
33	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2
34	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	4	2	4	2	3	2
35	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	2
36	3	3	5	2	3	2	4	3	3	5	2	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	2
37	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	2
38	3	3	4	2	5	2	4	3	3	4	2	5	2	4	2	3	4	2	4	2	3	2
39	3	4	4	2	5	2	4	3	4	4	2	5	2	4	3	3	4	2	4	2	3	2
40	3	4	3	2	5	2	4	3	4	3	2	5	2	4	3	3	4	2	4	2	4	3
41	3	4	4	2	5	2	3	3	4	4	2	5	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3
42	3	4	4	2	5	2	3	3	4	4	2	5	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3
43	4	4	4	2	5	2	3	4	4	4	2	5	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3
44	4	4	4	2	5	2	3	4	4	4	2	5	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3
45	4	4	4	2	5	2	3	4	4	4	2	5	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3
46	4	4	5	2	5	2	3	4	4	5	2	5	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3
47	4	4	3	2	5	2	3	4	4	3	2	5	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3
48	4	4	4	2	5	2	3	4	4	4	2	5	2	3	3	3	5	3	4	3	4	3
49	4	4	3	2	5	2	3	4	4	3	2	5	2	3	2	3	5	3	4	3	4	3
50	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	5	3	3	2	3	5	3	4	3	4	3

51	4	3	5	3	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	2	3	5	3	4	3	4	3
52	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3
53	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3
54	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	3	3	3	3
55	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	5	3	3	3	3	3
56	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3
57	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
58	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
59	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
60	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
61	5	3	5	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3
62	5	3	5	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3
63	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3
64	4	3	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3
65	4	3	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3
66	4	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	2	3	4	2	4	2	3	4
67	4	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4
68	4	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4
69	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4
70	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
71	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
72	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
73	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
74	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4
75	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
76	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4
77	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	5	3	4	3	4	4
78	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	5	3	4	3	4	4

79	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	5	3	4	3	4	4
80	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4
81	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4
82	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	5	3	3	3	3	4
83	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	5	3	3	3	3	4
84	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4
85	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
86	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
87	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
88	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
89	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
90	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
91	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
92	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
93	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
94	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5	3
95	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3
96	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3
97	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3
98	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3
99	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3
100	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3

Base de datos e variable gestión institucional																
	D1 FORMAS COMO SE ORGANIZA LA INSTITUCION								D2 FORMAS DE RELACIONARSE						D3 NORMAS EXPLICITAS	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	4	5	4	2
6	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	5	4	3
7	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
8	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	5	4	3
9	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	5	4	3
10	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
11	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2
12	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3
13	5	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3
14	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
15	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
16	5	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3
17	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
18	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3
19	4	4	2	4	2	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3
20	5	4	3	4	2	2	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3
21	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	2	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3
23	4	4	3	3	2	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3

52	5	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
53	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
54	4	3	2	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2
55	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
56	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
57	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
58	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
59	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
60	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
61	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
62	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2
63	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
64	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
65	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
66	5	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
67	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
68	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
69	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3
70	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	2
71	3	3	2	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
72	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
73	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
74	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	2	4	5	4	3
75	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	5	4	3
76	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3
77	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3
78	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	4	5	4	3
79	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	4	5	4	3

80	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	4	5	4	3
81	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	5	4	3
82	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	4	5	4	3
83	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2
84	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3
85	5	4	3	4	2	2	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3
86	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3
87	4	3	3	3	2	2	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3
88	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	4	5	5	3
89	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	5	2	3	4	5	2
90	4	2	3	3	2	3	3	4	4	5	5	2	4	5	5	3
91	4	2	3	4	2	3	3	4	3	5	5	2	4	5	5	3
92	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	2	4	5	5	3
93	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	2	4	5	5	3
94	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	5	2
95	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
96	5	4	3	4	2	2	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3
97	3	3	2	3	2	3	2	4	5	5	4	3	3	5	4	3
98	2	3	3	3	2	3	2	4	4	5	4	3	4	5	4	3
99	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3
100	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 La interdependencia positiva.							
01	Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
02	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en el cumplimiento de los mismos objetivos.	✓		✓		✓		
03	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.	✓		✓		✓		
04	La cooperación entre miembros del equipo es permanente	✓		✓		✓		
05	Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
06	Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Interacción cara a cara	Si	No	Si	No	Si	No	
07	Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario	✓		✓		✓		
08	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes.	✓		✓		✓		
09	Los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.	✓		✓		✓		
10	Los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad individual.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido.	✓		✓		✓		
12	Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo.	✓		✓		✓		
13	Los integrantes del equipo participamos activamente durante	✓		✓		✓		

	el desarrollo del trabajo.						
	DIMENSIÓN 4 Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración.	Si	No	Si	No	Si	No
14	Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades.	✓		✓		✓	
15	Se respetan los pensamientos y los puntos de vista de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓	
16	Se cumplen las normas y reglas establecidas en el equipo.	✓		✓		✓	
17	Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo.	✓		✓		✓	
18	Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5 Autoreflexión del grupo.	Si	No	Si	No	Si	No
19	Se evalúan con sinceridad los acuerdos y desacuerdos a que han llegado los integrantes del equipo.	✓		✓		✓	
20	Se reajustan las actividades programadas frente a las necesidades y prioridades del trabajo.	✓		✓		✓	
21	Evaluamos y tomamos como propio el propósito del trabajo colectivo.	✓		✓		✓	
22	Evaluamos el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA


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

Apellidos y nombres del juez validador. D.Mg: ANGEL ALVARADO MALON DNI: 19873533

Especialidad del validador: Psicología - Ejecución

- 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

31 de 05 del 2017

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION INSTITUCIONAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Formas cómo se organiza la institución.							
01	La institución cuenta con un organigrama actualizado	✓		✓		✓		
02	La institución tiene conformada sus comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
03	La institución cuenta con personas suficientes para la tarea a realizar	✓		✓		✓		
04	La institución evalúa el desempeño del docente a través de la ficha de evaluación	✓		✓		✓		
05	La institución organiza espacios de interaprendizaje para la mejora de trabajo encomendado	✓		✓		✓		
06	La institución comunica a los padres la visión y misión de la escuela	✓		✓		✓		
07	Las autoridades designan bien los espacios y áreas de trabajo institucional	✓		✓		✓		
08	En la institución se respetan los horarios establecidos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Formas de relacionarse							
09	Los docentes están de acuerdo con las actividades institucionales	✓		✓		✓		
10	Los docentes participan activamente de las actividades institucionales	✓		✓		✓		
11	Los docentes respetan las fechas programadas por la institución	✓		✓		✓		
12	Los docentes se involucran en las tareas con los padres de familia	✓		✓		✓		
13	Los docentes desarrollan sus planes de mejora en el tiempo previsto	✓		✓		✓		
14	Los docentes cumplen las tareas encomendadas con responsabilidad	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Normas explícitas e implícitas.							
15	Los docentes muestran conocimientos de la ley de educación	✓		✓		✓		
16	Los docentes muestran conocimientos de las normas legales vinculadas a la educación inclusiva	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI NOY SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANGEL SAUQUERNO MELGAR DNI: 19873533

Especialidad del validador: GOBIERNO ESCOLAR 01 de 06 del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO.

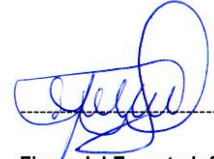
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 La interdependencia positiva.							
01	Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
02	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en el cumplimiento de los mismos objetivos.	✓		✓		✓		
03	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.	✓		✓		✓		
04	La cooperación entre miembros del equipo es permanente	✓		✓		✓		
05	Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
06	Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Interacción cara a cara	Si	No	Si	No	Si	No	
07	Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario	✓		✓		✓		
08	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes.	✓		✓		✓		
09	Los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.	✓		✓		✓		
10	Los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad individual.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido.	✓		✓		✓		
12	Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo.	✓		✓		✓		
13	Los integrantes del equipo participamos activamente durante	✓		✓		✓		

el desarrollo del trabajo.								
DIMENSIÓN 4 Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración.		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades.	✓		✓		✓		
15	Se respetan los pensamientos y los puntos de vista de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
16	Se cumplen las normas y reglas establecidas en el equipo.	✓		✓		✓		
17	Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
18	Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 Autoreflexión del grupo.		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se evalúan con sinceridad los acuerdos y desacuerdos a que han llegado los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
20	Se reajustan las actividades programadas frente a las necesidades y prioridades del trabajo.	✓		✓		✓		
21	Evalúamos y tomamos como propio el propósito del trabajo colectivo.	✓		✓		✓		
22	Evalúamos el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Verónica Isabel DNI: 09868375
 Especialidad del validador: DTA - Administración de la Educación

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

.....de.....del 20.....

 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION INSTITUCIONAL.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Formas cómo se organiza la institución.								
01	La institución cuenta con un organigrama actualizado	✓		✓		✓		
02	La institución tiene conformada sus comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
03	La institución cuenta con personas suficientes para la tarea a realizar	✓		✓		✓		
04	La institución evalúa el desempeño del docente a través de la ficha de evaluación	✓		✓		✓		
05	La institución organiza espacios de interaprendizaje para la mejora de trabajo encomendado	✓		✓		✓		
06	La institución comunica a los padres la visión y misión de la escuela	✓		✓		✓		
07	Las autoridades designan bien los espacios y áreas de trabajo institucional	✓		✓		✓		
08	En la institución se respetan los horarios establecidos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Formas de relacionarse								
09	Los docentes están de acuerdo con las actividades institucionales	✓		✓		✓		
10	Los docentes participan activamente de las actividades institucionales	✓		✓		✓		
11	Los docentes respetan las fechas programadas por la institución	✓		✓		✓		
12	Los docentes se involucran en las tareas con los padres de familia	✓		✓		✓		
13	Los docentes desarrollan sus planes de mejora en el tiempo previsto	✓		✓		✓		
14	Los docentes cumplen las tareas encomendadas con responsabilidad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Normas explícitas e implícitas.								
15	Los docentes muestran conocimientos de la ley de educación	✓		✓		✓		
16	Los docentes muestran conocimientos de las normas legales vinculadas a la educación inclusiva	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Monacho Vargas Isay DNI: 09968307
Especialidad del validador: DCE Administraci3n de la educaci3n
.....de.....del 20.....

- 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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 La interdependencia positiva.							
01	Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
02	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en el cumplimiento de los mismos objetivos.	✓		✓		✓		
03	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.	✓		✓		✓		
04	La cooperación entre miembros del equipo es permanente	✓		✓		✓		
05	Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
06	Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Interacción cara a cara	Si	No	Si	No	Si	No	
07	Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario	✓		✓		✓		
08	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes.	✓		✓		✓		
09	Los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.	✓		✓		✓		
10	Los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad individual.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido.	✓		✓		✓		
12	Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo.	✓		✓		✓		
13	Los integrantes del equipo participamos activamente durante	✓		✓		✓		

el desarrollo del trabajo.		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 4 Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración.							
14	Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades.	✓		✓		✓	
15	Se respetan los pensamientos y los puntos de vista de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓	
16	Se cumplen las normas y reglas establecidas en el equipo.	✓		✓		✓	
17	Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo.	✓		✓		✓	
18	Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 Autoreflexión del grupo.							
19	Se evalúan con sinceridad los acuerdos y desacuerdos a que han llegado los integrantes del equipo.	✓		✓		✓	
20	Se reajustan las actividades programadas frente a las necesidades y prioridades del trabajo.	✓		✓		✓	
21	Evaluamos y tomamos como propio el propósito del trabajo colectivo.	✓		✓		✓	
22	Evaluamos el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: D^a Mg: ALCAR ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Temático

20 de 06 del 2017

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



Firma del Experto Informante.

el desarrollo del trabajo.							
DIMENSIÓN 4 Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración.		Si	No	Si	No	Si	No
14	Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades.	✓		✓		✓	
15	Se respetan los pensamientos y los puntos de vista de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓	
16	Se cumplen las normas y reglas establecidas en el equipo.	✓		✓		✓	
17	Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo.	✓		✓		✓	
18	Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 Autoreflexión del grupo.		Si	No	Si	No	Si	No
19	Se evalúan con sinceridad los acuerdos y desacuerdos a que han llegado los integrantes del equipo.	✓		✓		✓	
20	Se reajustan las actividades programadas frente a las necesidades y prioridades del trabajo.	✓		✓		✓	
21	Evaluamos y tomamos como propio el propósito del trabajo colectivo.	✓		✓		✓	
22	Evaluamos el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: ALCAS ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Temática

..... 20 de 06 del 2017

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

.....

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION INSTITUCIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Formas cómo se organiza la institución.							
01	La institución cuenta con un organigrama actualizado	✓		✓		✓		
02	La institución tiene conformada sus comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
03	La institución cuenta con personas suficientes para la tarea a realizar	✓		✓		✓		
04	La institución evalúa el desempeño del docente a través de la ficha de evaluación	✓		✓		✓		
05	La institución organiza espacios de interaprendizaje para la mejora de trabajo encomendado	✓		✓		✓		
06	La institución comunica a los padres la visión y misión de la escuela	✓		✓		✓		
07	Las autoridades designan bien los espacios y áreas de trabajo institucional	✓		✓		✓		
08	En la institución se respetan los horarios establecidos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Formas de relacionarse							
		Si	No	Si	No	Si	No	
09	Los docentes están de acuerdo con las actividades institucionales	✓		✓		✓		
10	Los docentes participan activamente de las actividades institucionales	✓		✓		✓		
11	Los docentes respetan las fechas programadas por la institución	✓		✓		✓		
12	Los docentes se involucran en las tareas con los padres de familia	✓		✓		✓		
13	Los docentes desarrollan sus planes de mejora en el tiempo previsto	✓		✓		✓		
14	Los docentes cumplen las tareas encomendadas con responsabilidad	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Normas explícitas e implícitas.							
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los docentes muestran conocimientos de la ley de educación	✓		✓		✓		
16	Los docentes muestran conocimientos de las normas legales vinculadas a la educación inclusiva	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Noel Alcar Zapata DNI: 06164282
Especialidad del validador: Temático
20 de 06 del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** 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


Firma del Experto Informante.

Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01
Pachacutec Ventanilla- 2017.

@hotmail.com

Mariela Zoila Vela Chicche

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017, tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo, el diseño de la investigación es no experimental, descriptivo correlacional causal y el enfoque cuantitativo. En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, indica la dependencia porcentual de la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla. Con respecto al coeficiente de Nagalkerke, se tiene a la variabilidad de la gestión institucional de la Red Educativa se debe al 15,8% de las estrategia de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Palabras clave. Estrategia de trabajo colaborativo y por otra parte de la variable gestión institucional

Abstrac

The research had as general objective of the research was to determine the relationship between the collaborative work strategy to improve the institutional management of the Network N ° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017, type of research is basic, the level of research is descriptive, design of research is non-experimental, descriptive correlational causal and quantitative approach. As for the pseudo-square test, it indicates the percentage dependence of the collaborative work strategy in the improvement of the institutional management of the Educational Network N ° 01 Pachacutec Ventanilla. With regard to the Nagalkerke coefficient, we have the variability of the institutional management of the Educational Network is due to 15.8% of the collaborative work strategy in the Education Network N ° 01 Pachacutec Ventanilla – 2017

Keywords. Collaborative work strategy and, on the other hand, the institutional management variable

Introducción

En el primer capítulo se desarrolla los antecedentes y el marco teórico donde, la justificación, problema de investigación sobre las variables y dimesnsiones, asi

también se trata sobre las hipótesis de investigación como de los objetivos, todo respecto al trabajo colaborativo y la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017. El segundo capítulo, se desarrolla el marco metodológico, referido al enfoque, diseño, tipos así como el proceso de recolección de datos y el proceso de validez y confiabilidad. El tercer capítulo, se presentan los resultados del análisis de la información, el capítulo cuarto aborda la discusión, el quinto las conclusiones, las recomendaciones en el sexto y las referencias bibliográficas en el séptimo capítulo.

Revisión de la Literatura

Trabajo colaborativo

Entre los antecedentes encontramos a Torres (2012), con una investigación acerca de “El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por ciclos”. Donde concluyo que la comunicación asertiva, juega un papel muy importante dentro de la organización del trabajo en equipo y de la gestión académica por otro lado la implementación del trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica permitió que todos los docentes pudieran dar sus puntos de vista frente a cada uno de los temas trabajados.

Respecto al trabajo colaborativo tenemos este se ha trabajado teniendo en cuenta las dimensiones tomadas de Johnson, Johnson y Holubec (1999) quien considera los principios del trabajo colaborativo como siguen:

La interdependencia positiva, donde se sostiene que

Para conseguir dicha interdependencia es necesario establecer una serie de objetivos grupales compartidos y definir una identidad y reconocimiento grupal por parte de todos sus miembros. De esta manera, para fomentar un alto grado de motivación e implicación es preciso que se reconozca el trabajo mutuo, se dividan estratégicamente los recursos y se asuman roles complementarios para el desempeño de cada actividad. El éxito de cada miembro está unido al del resto del grupo y viceversa.

Interacciones caras a cara, que Según Johnson, Johnson y Holubec (1999), consiste en la “Maximización de las oportunidades de interacción que permiten dinámicas interpersonales de ayuda, asistencia, apoyo, animación y refuerzo entre los miembros del grupo”, así tenemos también a la responsabilidad individual, que “Trata de evitar la omisión de responsabilidades tan común en los trabajos en grupo”. Por otro lado están el desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración, donde Johnson, Johnson y Holubec (1999) nos dice que esto se refiere a que “Somos seres capaces de establecer una comunicación fluida, resolver conflictos, negociar y compartir tareas de liderazgo, habilidades que no deberían darse por supuestas y la Autorreflexión del grupo donde

Los miembros del grupo reflexionan conjuntamente sobre el proceso de trabajo, en función de los objetivos, las actividades llevadas a cabo y los resultados traducidos en aprendizajes adquiridos y niveles. En base a ello, los alumnos toman sus decisiones y trazan sus reajustes y plan de mejoras. Resulta asimismo conveniente una reflexión individual, desde el principio de responsabilidad delegada enunciado anteriormente. (Johnson, Johnson y Holubec (1999) Respecto a la gestión institucional, el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Unesco (2000), planteó que desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como acciones desarrolladas por los gestores que pilotean espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático. (p. 16)

Por otro lado según Específicamente la gestión institucional de acuerdo con el Ministerio de Educación (2011) según el manual de gestión para directores de instituciones educativas se refiere que

Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. En la dimensión institucional, es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Por ejemplo, los niveles de participación en la toma de decisiones, si existen o no consejos consultivos, quiénes los conforman y qué responsabilidades asumen, etc. (p. 36)

Se menciona que la gestión institucional sirve para identificar organización que elaboran los integrantes de la comunidad para un buen funcionamiento de la institución educativa. Se debe promover el desarrollo de habilidades tanto a nivel individual como grupal.

En relación con las formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores

Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios). (Ministerio de Educación. 2011, p.35)

Según las formas de relacionarse en la institución, se refiere a la “sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de

como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución), así como las normas explícitas e implícitas de la institución, “Esta ofrece el marco normativo de cómo se organiza y desenvuelve la institución” (Ministerio de Educación. 2011, p.35)

Objetivo

Determinar la relación entre la estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Metodología

Por el enfoque estamos frente a una investigación cuantitativa, de diseño no experimental dado que “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149). Correlacional, de corte transversal, de tipo básica de nivel descriptivo, al respecto Tamayo (2003) asevera que “este tipo de investigación describe, registra, analiza e interpreta la naturaleza actual y la composición de los fenómenos. Tiene como objetivo principal presentar una interpretación correcta del fenómeno de estudio” (p. 46).

Resultados

Según resultados de la prueba del pseudo R cuadrado, indica la dependencia porcentual de la estrategia de trabajo colaborativo en la mejora de la gestión institucional de la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla. Con respecto al coeficiente de Nagalkerke, se tiene a la variabilidad de la gestión institucional de la Red Educativa se debe al 15,8% de las estrategia de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Discusión

De los resultados encontrados en nuestra investigación de acuerdo a nuestra hipótesis general propuesta que la variabilidad de la gestión institucional de la Red Educativa se debe al 15,8% de las estrategia de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017, respecto a las hipótesis

específicas tenemos que la variabilidad de la forma cómo se organiza la gestión institucional se debe al 23.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017, por otro lado, la variabilidad de las formas de relacionarse en la gestión institucional se debe al 28.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017 y finalmente, la variabilidad en la mejora de normas explícitas e implícitas en la gestión institucional se debe al 13.8% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017.

Respecto a la variabilidad de la forma cómo se organiza la gestión institucional se debe al 23.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017, encontramos alguna relación con el trabajo de Rentería (2009), quien en su tesis “Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana”, se concluye que El rector o docentes administrativos, debe ser quien propone, gestiona, lidera, organiza y concertar los proyectos o estrategias educativas, con la participación activa del equipo de coordinadores, administrativos y docentes de la institución. Esa responsabilidad social y administrativa del rector y del cuerpo de docentes debe reflejarse en el día a día de la labor educativa institucional. En últimas esta estrategia planteada es para apoyar y fortalecer las funciones y la gestión escolar del rector o directivo docente, como representante legal y administrativo del centro educativo, también encontramos a Vargas (2010), quien en su tesis “Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos”. Concluyó que la Institución Educativa cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reconocen que el trabajo cooperativo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa.

Conclusiones

La variabilidad de la gestión institucional de la Red Educativa se debe al 15,8% de las estrategia de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec

Ventanilla- 2017; La variabilidad de la forma cómo se organiza la gestión institucional se debe al 23.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017, en el caso de la gestión institucional se debe al 28.7% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017 y en las explícitas e implícitas en la gestión institucional se debe al 13.8% de las estrategias de trabajo colaborativo en la Red Educativa N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017

Referencias

- Aguerrondo, I. (1999). *El nuevo paradigma de la educación para el siglo*. Recuperado de <https://goo.gl/W6E2zT>
- Alarcón Mujica, S. Z. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana..* Recuperado en <https://goo.gl/nKH6lv>
- Aldana, E. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. “Francisco Bolognesi” y “Nuestra Señora de Fátima” de la Oroya – Junín*. Recuperada desde:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3890/1/Aldana_ge.pdf
- Aramburu N. y Rivera O. (2010). *Organización de empresas*. Recuperado de <https://goo.gl/CUkebG>
- Correa, A., Álvarez, A. y Correa, S. (s/f). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperada de:
http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestion_educativaunnuevoparadigma.pdf
- Devalle, A. (2009). *La formación docente, Según las representaciones de los futuros maestros*. Lugar Editorial. Buenos Aires.
- Farías (2010). *La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar*. En la Universidad de la Frontera, Temuco.
- Gómez Gallardo, L. M. y Macedo Buleje, J. C. (2011). *Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana*. Recuperado de <https://goo.gl/HsoUEw>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación. Con aplicaciones interdisciplinarias*. México. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana. S. A.

- Hurtado de Barrera, J. (2002). *Formación de investigadores. Retos y alternativas*. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá.
- Johnson, R. y D. W Johnson (1985): *Warm-ups, Grouping Strategies, and Group Activities*, Edina, Minnesota, Interaction Book Company.
- Kahr, M. (2010). *Clima institucional y gestión directiva*. Recuperada desde: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>
- Kroyer Nail, O. (2013). *Análisis de incidentes críticos de aula*. Recuperado de <https://goo.gl/W1FgCF>
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Área de educación Fundación Chile. Santiago
- Lira, Y y Vela, H. (2015). *Docencia integral. Guía para desarrollar las competencias emocionales*. Editorial Trillas. México.
- López Rodríguez, A. (2012). *La calidad de los procesos de comunicación en el aula de Educación Física: un estudio sobre calidad del discurso docente en profesorado de la Comunidad de Madrid*. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: <https://goo.gl/pOkvcOParra> <https://goo.gl/b1kafE>
- MINEDU. (2016). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Ministerio de Educación. Lima.
- MINEDU. (2016). *Habilidades interpersonales. Guía para el participante – Primer fascículo. Contenido transversal. Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Programa directivos EDUCAN*. Ministerio de Educación. Lima.
- MINEDU. (2016). *Planificación escolar. La toma de decisiones informadas. Texto del Módulo 2. Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Programa directivos EDUCAN*. Ministerio de Educación. Lima.
- MINEDU. (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Guía para el participante – Primer fascículo. Módulo 6. Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Programa directivos EDUCAN*. Ministerio de Educación. Lima.
- Montero Arévalo, M. y Rodríguez Veintemilla, D. (2013). *Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito*

- de Iquitos, 2013. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.*
Recuperado de <https://goo.gl/3CBDWT>
- Muratta, R. Pareja, A y Matalinares, M. (2012). *Construcción de instrumentos para psicología y educación*. CEPREDIM. UNMSM. Lima.
- Namakforoosh, M. (1996) *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa. México.
- Navío, A. (2005). *Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación continúa*. Ediciones Octaedro. Barcelona.
- Parella S. y Martins F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 1a rilmp. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica de Venezuela.
- Pagano. (1999). *Estadística para las ciencias del comportamiento*. International Thomson Editores, S. A, México.
- Pérez, Pérez, J. C. y Carpio, M. (2005). *Gestión de calidad en la organización y dirección de centros escolares*. Recuperado de <https://goo.gl/MXtS0R>
- Pérez Juste, R., López Rupérez, F., Peralta Ortiz, D. y Municio Fernández, Pedro. (2000). *Hacia una educación de calidad: Gestión, instrumentos y evaluación*. Recuperado de <https://goo.gl/UccbL7>
- Perafán, G. (2015). *Conocimiento profesional docente y prácticas pedagógicas. El profesorado como productor del conocimiento disciplinar-profesional. Colección investigar en el aula*. Editorial Aula. Bogotá.
- Piñeros, L. (Ed). (2004). *Dimensiones del mejoramiento escolar. La escuela alza vuelo*. Editado por Luis Jaime Piñeros Jiménez. Convenio Andrés Bello. Bogotá.
- Porlán, A. R. y Rivero, G. A. (1998). *El conocimiento de los profesores*. Sevilla: Díada.
- Ramírez, C. (2012). *La gestión educativa (ge) en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales*. Recuperada desde:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/9039/1/7708531.2012.pdf>
- Rivas Tovar, L. A. (2009). *Evolución de la teoría de organización*. Recuperado de <https://goo.gl/Om2ZYu>

- Rojas Quiñones, J. M. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Recuperado de <https://goo.gl/IPHrwJ>
- Roselli, N. (2011). *Teoría del aprendizaje colaborativo y teoría de la representación social: convergencias y posibles articulaciones*. Recuperada desde: [file:///C:/Users/Downloads/DialnetTeoriaDelAprendizajeColaborativoYTeoriaDeLaReprese-5123804%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Downloads/DialnetTeoriaDelAprendizajeColaborativoYTeoriaDeLaReprese-5123804%20(1).pdf)
- Rossi, E. (2008). *Construcción y evaluación del plan curricular en la universidad*. Editorial Hoslo. Lima.
- Martínez, R. (2010). *Innovación en la educación superior. Hacia las sociedades del conocimiento*. Fondo de Cultura Económica. UNAM. México.
- Tapiero, E. y García, B. (2008). *La teoría neosistémica y el desarrollo institucional*. Recuperada desde: <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v11n2/v11n2a13.pdf>
- Torres, E.(2015). Realidad de la gestión educativa en México. Ensayo. Recuperado de Evans <https://goo.gl/JvM5Us>
- Tomioka Susuki, M., Quijano Urbina, A.M., Canavesi Rimbaud, M. L. (2014). *Gestión de Sistemas educativos con calidad*. Recuperado de <https://goo.gl/JvM5Us>
- Yuni, J. (Comp). (2009). *La formación docente. Complejidad y ausencias*. Compilado por José Alberto Juni. Grupo Editor. Córdoba.