



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión escolar y trabajo en equipo de los docentes de instituciones  
educativas del distrito de Huaral.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Mori Villena, Lily Roxana ([orcid.org/0000-0002-7800-7398](https://orcid.org/0000-0002-7800-7398))

**ASESORA:**

Mgtr. Josco Mendoza, Janet Cenayra ([orcid.org/0000-0001-8544-269X](https://orcid.org/0000-0001-8544-269X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la Calidad de Servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA - PERÚ**  
**2022**

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a mi familia muy especial a mis hijas Angela y Stefani por ser el pilar más importante dentro de mi vida, de mi superación personal y por su apoyo incondicional

### **Agradecimiento**

En primer lugar agradezco a DIOS por haber guiado mi camino para continuar superándome, en segundo lugar por el apoyo desinteresado de los docentes que me brindaron información para concluir con el trabajo

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
Resultados inferenciales	27
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Población de estudio	17
Tabla 2 Muestra de estudio	18
Tabla 3 <i>Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos</i>	19
Tabla 4 <i>Baremo de las dimensiones y variables</i>	20
Tabla 5 <i>Frecuencia y porcentajes de los niveles con respecto a la variable gestión escolar</i>	22
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión escolar	23
Tabla 7 Frecuencia y porcentajes de los niveles con respecto a la variable trabajo en equipo	24
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable trabajo en equipo	25
Tabla 9 Resultados de la prueba de normalidad	27
Tabla 10 Correlación entre gestión escolar y trabajo en equipo	28
Tabla 11 Correlación entre la gestión escolar y las dimensiones del trabajo en equipo	29

## Índice de figuras

Figura 1 Diseño de investigación	15
Figura 2 Niveles de gestión escolar	22
Figura 3 Niveles de dimensiones de gestión escolar	23
Figura 4 Nivel de trabajo en equipo	24
Figura 5 Nivel de dimensiones del trabajo en equipo	25

## Resumen

El desarrollo de la presente investigación se orientó a determinar la relación entre la gestión escolar y el trabajo en equipo de docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral. Los procedimientos de investigación ejecutados califican al estudio como descriptivo correlacional, no experimental, con tratamiento de información cuantitativa y análisis metodológico hipotético-deductivo, para ello se recogió información de una muestra de 65 docentes de 4 instituciones educativas de la jurisdicción educativa de Huaral aplicando un cuestionario de 35 preguntas, 20 para determinar la percepción respecto a la gestión escolar y 15 para captar información sobre el trabajo en equipo. A partir de los resultados se pudo verificar que respecto a la gestión escolar el 75,4% de los encuestados lo perciben en nivel bueno y el 21,5% en nivel regular; respecto a la variable trabajo en equipo el 95,4% de los encuestados lo califican en nivel alto y el 4,6% lo percibe en nivel medio, sobre estos valores descriptivos se verificó estadísticamente que existe correlación positiva y moderada entre la gestión escolar y el trabajo en equipo hallazgo que se sustenta con el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $Rho = 0,409$  p valor =  $0,001 < 0,05$ ).

**Palabras clave:** gestión escolar, trabajo en equipo, participación efectiva, cooperación y colaboración

## **Abstract**

The development of the present research was aimed at determining the relationship between school management and the teamwork of teachers from educational institutions in the district of Huaral. The research procedures performed qualify the study as correlative descriptive, not experimental, with quantitative information treatment and hypothetical methodological analysis-deductive, for this purpose information was collected from a sample of 65 teachers from 4 educational institutions of the educational jurisdiction of Huaral applying a questionnaire of 35 questions, 20 to determine perceptions about school management and 15 to capture information about teamwork. From the results it was possible to verify that 75.4% of the respondents perceived it at a good level and 21.5% at a regular level; regarding the team work variable, 95.4% of the respondents rated it at a high level and 4,6% perceives it at medium level, on these descriptive values it was verified statistically that there is positive and moderate correlation between school management and teamwork finding that is supported by the value of the correlation coefficient Spearman Rho ( $Rho = 0.409$  p value  $= 0.001 < 0.05$ ).

**Keywords:** school management, teamwork, effective participation, cooperation and collaboration



## I. INTRODUCCIÓN

En el camino de ir superando las consecuencias de la pandemia y de un confinamiento social que restringió el servicio educativo a esbozar y validar metodologías no previstas para un escenario de educación virtual, se avizora la necesidad de implementar cambios en la gestión de las escuelas, pues en lo inmediato deberán coexistir la educación presencial y la educación a distancia. En lo venidero la gestión educativa en todos sus niveles deberá hacer frente no solo a la necesidad de disponer de presupuesto y financiamiento, sino tener la capacidad de tomar decisiones estratégicas para implementar acciones propias de la planificación, implementación, desarrollo y evaluación de procesos que permita superar problemas y limitaciones de carácter pedagógico, administrativo e institucional a nivel de las escuelas.

Según el Banco Mundial (2021), una evidencia de la inadecuada gestión en las escuelas es que la incapacidad de leer en niños de 10 años haya crecido de 51% a 62,5% a nivel de América Latina en tiempo de pandemia, ello equivale a 7,6 millones de niños y niñas adicionales que se suman a la población escolar en educación primaria catalogada como “pobres de aprendizaje” en la región. Frente a ello la Organización de los Estados Americanos (2019), plantea una revisión profunda para cambios en las responsabilidades y funciones de quienes son responsables de la gestión de las escuelas, priorizando aquellas relacionadas a poner en práctica el liderazgo pedagógico y autonomía organizacional orientado a la promoción del aprendizaje de los estudiantes, los directivos deben tener injerencia en la selección del personal y en la evaluación del desempeño docente, procesos que aseguren disponer de un equipo docente idóneo.

En el Perú, la problemática educativa siempre ha estado en el foco de la observación y preocupación de los propios involucrados, sin embargo, en el escenario de pandemia, confinamiento social y educación a distancia; el servicio educativo ha mostrado sus verdaderas limitaciones y deficiencias, según el reporte de Tafur y Soria (2021), investigadoras de la Pontificia Universidad Católica del Perú, la gestión educativa ha tenido que afrontar situaciones emergentes propias de las exigencias de una educación a distancia para asegurar la continuidad

educativa, en ese marco los responsables de la gestión escolar han tenido limitaciones para organizar las actividades para un servicio educativo virtual, haciendo frente a la falta de presupuesto y dispositivos tecnológicos, limitaciones para hacer uso pedagógico de las herramientas tecnológicas, necesidad de involucrar las familias en el proceso educativo y las limitaciones en las condiciones de conectividad de cada uno de los estudiantes.

Según el reporte de Tafur y Soria (2021), el 32,9% de estudiantes no tuvieron ningún tipo de participación o contacto con el servicio educativo a distancia implementado por el Ministerio de Educación a través del programa “Aprendo en casa”, de los estudiantes que se conectaron el 42,9 % lo hicieron a través de la televisión, el 6,7% por medio de la radio y el 17,5% a través de la web. Sin embargo, la gestión escolar tuvo que hacer frente a factores vinculados al recurso humano: docentes con limitaciones para la práctica pedagógica a distancia, docentes con dificultades para integrar las herramientas tecnológicas al servicio de educación a distancia, limitaciones en la disponibilidad de tiempo de docentes y familias para cumplir con su rol en el proceso educativo, familias con limitaciones para realizar el acompañamiento a sus hijos en su proceso de aprendizaje, estudiantes con dificultades para hacer uso de las TIC y poner en práctica actitudes de autonomía para el desarrollo de sus aprendizajes; A todo ello se añade las dificultades en la disponibilidad de condiciones operativas para el desarrollo de la educación virtual, no solo de docentes sino con mayor incidencias en estudiantes y familias.

Para hacer frente a situaciones problemáticas, complejas o retadoras; es fundamental tener enfoques y miradas diversas, no coincidentes sino complementarias, bajo esta perspectiva se puede advertir que la realidad educativa en las escuelas y en otros escenarios educativos lejos de tomar la diversidad como oportunidad o fortaleza se lo considera como una fuente de discrepancias, conflicto y limitación que perturba el desarrollo y logro de objetivos y metas, diversos estudios han demostrado la importancia del trabajo en equipo para mejorar el desempeño docente. En el Perú, la puesta en práctica de competencias de trabajo en equipo por parte de los docentes aún se encuentra en inicios, según Tanta (2018), en su estudio demuestra que los docentes tienen dificultades para poner en práctica capacidades y competencias de trabajo en equipo, es así como el 42,7%

de docentes de la muestra de investigación evidencian un bajo nivel en su capacidad para realizar trabajo en equipo en su práctica pedagógica, especialmente en lo que a planificación curricular se refiere, el desempeño docente sigue la tendencia del trabajo en equipo pues el 46,7% de docentes tienen un bajonivel en su desempeño docente.

En las instituciones educativas del distrito de Huaral, el problema educativo en el retorno a la presencialidad se hace evidente, la gestión de las escuelas debe hacer frente a situaciones emergentes desde diferentes frentes, existe la necesidad de combinar estrategias pedagógicas presenciales y a distancia, los docentes se muestran con actitudes poco entusiastas para retomar las labores presenciales, además muestran confusión para planificar el aprendizaje de manera híbrida; por otro lado, las familias están retomando actitudes pre pandemia dejando a merced de la escuela la educación de sus hijos y no asumen su rol de formadores natos en el desarrollo de sus hijos. En resumen, la gestión escolar debe afrontar problemas en la planificación del servicio educativo debido a la inestabilidad normativa y falta de definición de la modalidad de servicio, limitaciones y confusiones en los docentes para la práctica pedagógica híbrida, alto porcentaje de estudiantes en condición de promoción guiada que no conectaron al servicio educativo en dos años consecutivos, desorden administrativo, e inestabilidad en prácticas de convivencia en los miembros de la comunidad educativa. Además, el confinamiento social ha llevado a los docentes a individualizar su práctica pedagógica, se ha desaprovechado la potencialidad de las herramientas tecnológicas para fortalecer las competencias de trabajo en equipo.

Con la descripción del problema realizado en diferentes niveles, la investigación plantea como problema, ¿cuál es la relación entre la gestión escolar y el trabajo en equipo en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Huaral?, además se precisa los siguientes problemas específicos: ¿cuál es la relación entre la gestión escolar y la participación docente?, ¿cuál es la relación entre la gestión escolar y la comunicación docente?, y ¿cuál es la relación entre la gestión escolar y la cooperación docente?

El aporte de la presente investigación se justifica en que mediante un proceso de recopilación, análisis y sistematización de información actualizada desde

diferentes enfoques y perspectivas teóricas se validó las variables de investigación y sus correspondientes dimensiones permitiendo contribuir al cuerpo de conocimientos existente respecto a la gestión escolar y el trabajo en equipo de los docentes y a partir de ello poder establecer relaciones entre ellas, analizarlas e interpretarlas. Adicionalmente el estudio tiene una justificación práctica en el sentido que con el conocimiento de aspectos operativos de las variables gestión escolar y el trabajo en equipo se podrá implementar estrategias que permitan mejorar los procesos vinculados a las dimensiones del servicio educativo partiendo de la puesta en práctica de competencias comunicativas, participativas, colaborativas y cooperativas de la comunidad magisterial. Desde la perspectiva metodológica la investigación la justificación del estudio radica en que permitirá validar herramientas, técnicas y sus instrumentos, procesos de recojo de información colectivos en línea, además de contrastar estadísticamente hipótesis que conlleve tener un conocimiento sistemático del hecho educativo, superando la percepción subjetiva convencional.

El objetivo general es determinar la relación entre la gestión escolar y el trabajo en equipo en los docentes las instituciones educativas del distrito de Huaral. Los objetivos específicos son: determinar la relación entre la gestión escolar y la participación docente, determinar la relación entre la gestión escolar y la comunicación docente, y determinar la relación entre la gestión escolar y la cooperación docente.

También se detalla la hipótesis general de la siguiente manera: Existe relación entre la gestión escolar y el trabajo en equipo de los docentes. Asimismo, las hipótesis específicas son: existe relación entre la gestión escolar y la participación docente, existe relación entre la gestión escolar y la comunicación docente, y existe relación entre la gestión escolar y la cooperación docente.

## II. MARCO TEÓRICO

Revisado los repositorios de investigaciones, como estudios previos internacionales que guardan relación consideramos las siguientes:

Velásquez (2020), diseñó el estudio formulando como objetivo principal analizar y establecer la correlación entre la gestión desarrollada por directivos y la puesta en práctica de los procesos pedagógicos por los profesores en las aulas de una unidad escolar de Medellín. El proceso de investigación se configura como básica en su nivel descriptivo correlacional, con enfoque de tratamiento de datos cuantitativo, transversal en la toma de datos y de diseño no experimental, con metodología hipotético deductiva. Del desarrollo de los procedimientos y pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales se obtuvo un valor de 0,338 para el coeficiente de correlación de Spearman y un p-valor menor a 0,05, valores cuantitativos que sustentan la conclusión que corrobora la asociación entre la gestión desarrollada por los directivos y la puesta en práctica de procesos pedagógicos en aula por los docentes.

Sancán (2019), planteó como objetivo principal comprobar la asociación entre el liderazgo educativo y el desempeño laboral de los docentes de una unidad escolar de Guayaquil, el estudio se configura como básica en su nivel descriptivo correlacional, con enfoque de tratamiento de datos cuantitativo, transversal en la toma de datos y de diseño no experimental, se recogió información de una muestra de 30 docentes. Realizado todos los procedimientos sistematizados para la investigación se obtuvo un valor de 0,963 para el coeficiente de correlación de Pearson y un p-valor de 0,01; valores estadísticos que corroboran la asociación en nivel alto entre el liderazgo educativo y el desempeño de los profesores en la ejecución de acciones propias de su rol en la búsqueda de desarrollo de aprendizaje de los estudiantes.

Sagredo y Castelló (2019), formularon objetivo principal comprobar la asociación existente entre la gestión del directivo con el clima organizacional en una unidad escolar de Chile, la investigación se tipifica como descriptiva, con procesamiento de datos enmarcado en el enfoque cuantitativo, en el nivel no experimental y toma de datos en un solo momento. Con la aplicación de procesos en la línea de estudio descrito se arribó a la conclusión verificándose la asociación

positiva y alta entre la gestión directiva y el clima organizacional, afirmación que se sustenta en el resultado de la prueba Rho de Spearman que fue 0,778 y p-valor de 0,01 inferior al valor crítico de 0,05; del análisis a detalle se confirma los compromisos del colectivo laboral y su cumplimiento están en línea con las estrategias de motivación y acompañamiento implementados desde la gestión desarrollada por los directivos.

González (2017) en el desarrollo de la investigación formuló como objetivo central y orientador el comprobar la incidencia de las acciones y estrategias de la gestión escolar en los niveles de desempeño de los estudiantes en el aspecto académico. La investigación se configura como descriptiva, con procesamiento de datos enmarcado en el enfoque cuantitativo, nivel no experimental y toma de datos en un solo momento a partir de una muestra constituida por 264 estudiantes. Se llegó a la conclusión que la práctica docente como evidencia de la gestión escolar, influye levemente en los niveles de logro académico de los escolares de la muestra de investigación; esta situación se refleja con mayor notoriedad en los estudiantes de docentes con bajos niveles de desempeño los cuales tienen mayores dificultades para alcanzar la totalidad de los aprendizajes esperados.

Revisado, seleccionado y analizado los estudios nacionales previos en relación a la investigación se considera a Sucari y Quispe (2019) quienes tuvieron como propósito principal comprobar el nivel de asociación entre el trabajo en equipo de los docentes y el cumplimiento de compromisos de gestión escolar en una escuela secundaria. La investigación se cataloga como experimental, descriptiva y correlacional con un método de investigación hipotético-deductivo. Desarrollado los procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales se obtuvo un valor de 0,780 para el coeficiente de correlación, índice que sirve de sustento para afirmar de manera concluyente que existe asociación significativa entre el trabajo en equipo de los profesores y los niveles de logro de compromisos de gestión en la escuela.

Curitima (2020) estructuró como objetivo medular y orientador el comprobar la asociación entre los niveles de gestión en la escuela y los correspondientes niveles de desempeño laboral de los profesores de una muestra de escuelas de la jurisdicción de la provincia de Yurimaguas. El estudio se enmarcó como estudio básico en el nivel descriptivo-correlacional, tratamiento de datos con enfoque

cuantitativo, toma de datos transaccional y metodología hipotético-deductiva. La información se recogió mediante un cuestionario aplicado a una muestra por conveniencia conformada por 21 docentes de instituciones educativas del contexto de investigación. La principal conclusión a la que se arribó fue que existe relación entre la gestión escolar y el desempeño docente; es decir, para garantizar mejoras en el desempeño de los docentes y directivos es prioritario fortalecer los procesos de gestión escolar mediante estrategias diversas basados en la participación, propuestas de mejora y establecimiento de alianzas estratégicas con entidades del entorno.

Velarde (2018) como objetivo se propuso determinar la influencia del trabajo en equipo en la identidad institucional en una institución educativa de Moquegua. La investigación se tipifica como descriptiva correlacional, no experimental con enfoque cuantitativo, para el estudio se recogió información de una muestra de 27 trabajadores entre directivos, docentes y administrativos de la unidad de investigación. Los resultados del procesamiento estadístico, análisis e interpretación de información llevó a la conclusión que la práctica de competencias de trabajo en equipo y el ejercicio del liderazgo repercuten de manera directa en la construcción de la identidad de la institución.

Tanta (2018) en su estudio tuvo como finalidad determinar la asociación entre el trabajo en equipo y el desempeño de una muestra de docentes de una entidad educativa privada del distrito Villa María del Triunfo, Lima. La investigación de tipo descriptivo correlacional se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo recogiéndose información de una muestra de 75 docentes. Se llegó a la conclusión que existe una relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente, por tanto, a mayor trabajo en equipo será mejor los niveles de desempeño docente.

Puertas (2019) se planteó como objetivo central el verificar la correlación entre las habilidades de directivos y el trabajo desarrollado por docente en equipo en una muestra tomada de unidades escolares de la jurisdicción de Trujillo. La investigación se configura como básica, en nivel descriptiva-correlacional, con diseño de estudio no experimental, con toma de datos transversal, tratamiento de información con enfoque cuantitativo y metodología hipotético-deductiva; para el

estudio se recogió información de una muestra por conveniencia conformada por 20 docentes. Se llegó a la conclusión que existe asociación positiva y significativa entre las habilidades puestas en práctica por el directivo y el trabajo en equipo mostrado por los docentes, este planteamiento se corrobora con los estadísticos calculados correlación de Pearson  $r = 0,803$  con un  $p$ -valor  $< 0,05$ .

Respecto a la variable gestión escolar, hoy en día existen un sinnúmero de enfoques que lejos de contraponerse se complementan, pues el proceso educativo y su gestión en las instituciones educativas responde a una complejidad de perspectivas, al respecto Pérez (2014), refiere que la gestión de las escuelas se ha convertido en un tema de interés muy particular por cuanto, por un lado, considera y concentra aspectos de funcionamiento organizacional que deben seguir las escuelas para hacer frente a las exigencias y demandas de una sociedad y contexto cambiante y diversificado; por otra, vislumbra en sus considerandos atender una amplia gama de necesidades, expectativas, intereses, motivaciones y posicionamientos que los miembros de la comunidad educativa desarrollan colectivamente para alcanzar objetivos y propósitos educativos organizacionales.

La gestión escolar en la coyuntura debe orientarse a optimizar procesos mediante la evaluación formativa como estrategia de mejora continua, no solo con la perspectiva de hacer seguimiento al aprendizaje de los estudiantes sino como una práctica que permita evaluar el desempeño de todos los miembros de la comunidad educativa, de modo que la evaluación y el aprendizaje permanente se constituyan en cualidades institucionales; para alcanzar estos propósitos se deberá poner en práctica estrategias de liderazgo pedagógico compartido, la visión y enfoque de procesos de la dinámica escolar y la participación de todos los integrantes del colectivo escolar haciendo suyo la visión institucional y vivenciando el sentido de pertenencia a su escuela.

El liderazgo en la línea de su evolución necesita una mirada integral, en ese sentido Sierra, (2016) considera que los principios, la moral y las prácticas éticas son modelo y base que repercutirán en el ejercicio y desarrollo del liderazgo como práctica comunitaria, la práctica del liderazgo no solo debe orientarse a influenciar para hacer actuar a las personas, sino sobre todo a promover la transformación integral de cada ser humano y sea esta la condición para desencadenar



condiciones que influyeran positivamente sobre los demás miembros del colectivo u organización de modo que el accionar de todos se oriente a alcanzar los objetivos que persigue la organización en conjunto, bajo este considerando el ejercicio del liderazgo en el desarrollo de las escuelas debe ser una práctica institucionalizada que busca desarrollar y formar a cada uno de sus miembros.

Además, el enfoque por procesos es un considerando que permite tener una mirada sistémica del aspecto organizacional y operativo de las acciones que se desarrollan en las instituciones educativas, considerando la interacción e interrelaciones como cualidades fundamentales de la organización. Desarrollar una gestión bajo este enfoque consiste en organizar las actividades como secuencias organizadas para añadir valor a elementos de entrada y alcanzar resultados evidenciados en productos e impacto en el contexto generando la satisfacción de necesidades y demandas de los usuarios conformado por estudiantes, comunidad magisterial, padres de familia y comunidad en general.

El enfoque participativo en la gestión escolar, según Berríos (2019), está orientado a promover la participación activa y efectiva de todos los actores educativos; docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia, en la gestión escolar, considerando a las personas en su integridad e identidad personal capaces de tomar decisiones de manera autónoma pero con sentido de pertenencia al colectivo escolar, con voluntad y capacidad de acción para alcanzar los objetivos y metas organizacionales. Desde la perspectiva del enfoque participativo los miembros de la unidad escolar serán capaces de asumir compromisos con convicción de que con su participación están aportando al logro de los objetivos institucionales y que el éxito dependerá del trabajo y responsabilidad compartida, en la misma medida la satisfacción generada por metas y resultados alcanzados será un disfrute comunitario. La participación de los agentes educativos debe ser activa y efectiva, no podemos limitar la participación a la asistencia y presencia en espacios de reunión colectiva, la participación debe ser con propuestas, toma de decisiones y desempeños en las acciones desarrolladas, pues el logro de resultados es responsabilidad compartida por todos los miembros del colectivo educativo (Muñoz, 2011).

Para poder evaluar la gestión escolar, se debe partir por conceptualizarla, con

este propósito se han generado controversias y diferentes perspectivas en su abordaje, según Navarro (2021), se debe partir por tener claridad en diferenciar gestión escolar de administración educativa, es fundamental un considerando básico: se administra lo ajeno y se gestiona lo propio; a partir de ello se puede inferir que para llevar a cabo una adecuada gestión escolar se debe partir por vivenciar el sentido de pertenencia al equipo de la escuela, compartiendo y haciendo que los objetivos y propósitos institucionales sean ambiciones personales y a la vez colectivas y compartidas. Por otro lado, la administración educativa se guía por procedimientos técnicos y estrategias de planificación operativa, seguimiento y control de procesos, mientras que la gestión escolar debe orientarse a sensibilizar, involucrar y movilizar el talento humano hacia el logro de objetivos y metas compartidas (Martínez, 2007).

En la misma línea de enfoque, Casillas (2020), considera que la gestión escolar es un conjunto de procesos articulados en dimensiones de gestión que enfatiza la responsabilidad compartida y la puesta en práctica de competencias de trabajo en equipo para el diagnóstico, reflexión, diseño, implementación, desarrollo y evaluación de los procesos del quehacer educativo. Es comprendida como la capacidad del talento humano para generar innovación en las políticas institucionales, involucrando a toda la comunidad educativa, con estrategias orientadas a promover la participación democrática para desarrollar proyectos educativos que consideren las características y demandas de la institución educativa. La gestión escolar estratégica no debe buscar acomodarse o identificarse con las tendencias de lo global, sino debe partir por reconocer e identificar los problemas y necesidades institucionales para darles solución de manera participativa planteando objetivos y metas comunes (Farfán y Reyes, 2017).

Para efectos de la investigación se ha considerado 4 dimensiones para la gestión escolar: gestión estratégica, gestión pedagógica, gestión administrativa y la gestión comunitaria.

La gestión estratégica, según Romo (2013), se considera como la puesta en práctica de la racionalidad, experticia y creatividad de ciertos actores para dos eventos macro concretos: primero los grandes propósitos y objetivos institucionales

y segundo diseñar de manera reflexiva, innovadora y contextualizada las diferentes estructuras organizacionales y procesos en las diferentes áreas de gestión para la consecución de los propósitos y objetivos compartidos. En esta dimensión de la gestión escolar se debe considerar indicadores como la participación activa y efectiva de los miembros de la comunidad educativa y la implementación de acciones basados en el enfoque formativo de la evaluación para la mejora continua.

Según López (2017), la gestión pedagógica como dimensión de la gestión escolar debe comprenderse como un conjunto de procesos orientados a desplegar acciones para lograr alcanzar propósitos institucionales de desarrollo integral de los estudiantes, considerado como encargo social. Desde el sentido práctico operativo, este encargo social descansa en gran parte sobre la responsabilidad de los docentes, pero debe ser liderado desde los niveles de dirección, para ello dentro de la gestión pedagógica se debe considerar procesos de planificación curricular colegiada, monitoreo y acompañamiento pedagógico, capacitación y actualización docente.

Según Minedu (2021), la dimensión de gestión administrativa hace referencia al conjunto de procesos y actividades que son el soporte y aseguran las condiciones para la operatividad de todos los procesos en la institución educativa, permitiendo que las acciones estratégicas, pedagógicas y comunitarias se desarrollen con fluidez, eficiencia alcanzando los propósitos, objetivos y metas planificadas. Dentro de esta dimensión se consideran aspectos como el cumplimiento de acciones y cronograma planificado, asistencia de personal y estudiantes, condiciones físicas de infraestructura, higiene y seguridad.

Por último, la dimensión comunitaria de la gestión escolar, según Minedu (2021), hace referencia a las acciones que deben estar orientadas a alcanzar indicadores y evidencias de una convivencia en la escuela sustentada en la práctica de valores sistematizados como enfoques transversales contextualizándolo a la realidad de la escuela de modo que se garantice espacios seguros y saludables para que la interrelación entre los diferentes miembros de la unidad escolar sean democráticas, pacíficas y colaborativas y permita lograr los propósitos personales y colectivos. Como acciones prácticas que evidencian este considerando son los estilos y habilidades comunicativas integradoras considerando la diversidad como

potencialidad; el acompañamiento, colaboración y apoyo como estrategias de trabajo en equipo.

Con respecto a la variable trabajo docente en equipo, es necesario realizar un abordaje teórico que considere diversos aspectos, desde los enfoques hasta la conceptualización y desde sus dimensiones hasta sus aspectos operativos. Según Torrelles et al. (2011), las actividades y tareas al interior de las organizaciones se vuelven cada vez más complejas haciendo que su atención o resolución individual sea imposible, en la actualidad el trabajo en equipo se impone a la individualización de acciones o procesos en el trabajo, es por ello que las organizaciones de trabajo reclaman que los trabajadores muestren empoderamiento de competencia transversal de trabajo en equipo.

Para realizar una definición de trabajo en equipo, se debe considerar la diferenciación entre equipo de trabajo y trabajo en equipo, según Espinoza (2002), mientras que el equipo de trabajo hace referencia al conjunto de personas asignadas o designadas, de acuerdo a las habilidades y competencias específicas para alcanzar objetivos y metas bajo la conducción de un coordinador o líder, el trabajo en equipo hace referencia a un conjunto de estrategias, técnicas, procedimientos y metodologías que ponen en práctica los equipos de trabajo para lograr propósitos y objetivos de interés común.

Según García y Cordero (2008), el trabajo en equipo es importante al interior de las organizaciones porque permite mejorar la eficiencia de los procesos, hay mayor generación y nivel de aceptación de soluciones, mayor disponibilidad y mejor gestión de información, generación de nuevas estrategias para solucionar problemas y permite a los integrantes del equipo disponer de variados puntos de vista y perspectivas que permite una mejor toma de decisiones mejorando notablemente la eficacia e impacto de la organización. Para alcanzar lo anterior será fundamental que los miembros del equipo reúnan ciertas condiciones como la escucha activa, comprensión de roles, asumir y cumplir compromisos, apertura y aceptación de críticas, tolerancia, comunicación asertiva, conllevando ventajas para las personas que forman parte de ejecución de trabajos en equipo, la tensión disminuye, se producen aprendizajes laborales y sociales, satisfacción generado por logros colectivos, reconocimientos al desempeño eficiente y destacado.

Respecto a los aspectos que se deben considerar en la puesta en práctica de las competencias de trabajo en equipo, Ayoví (2019), considera que son necesarias la cooperación y la comunicación eficaz entre los integrantes de los equipos, la dinámica del trabajo en equipo requiere de colaboración, el reconocimiento mutuo y la práctica de un compañerismo permanente en la consecución de objetivos, además de ello, incluye la organización y cumplimiento de roles que no solo sean afines a las cualidades de cada integrante sino que garanticen la autoestima y comodidad del trabajador, además de generar condiciones que aseguren el sentido de pertenencia de cada miembro del equipo. Trabajar en equipo, implica la movilización de un conjunto de recursos propios y externos, es decir, se debe disponer de habilidades, conocimientos y actitudes, que les permitan a los individuos tener la posibilidad de adaptarse y alcanzar de manera conjunta con otros ciertos propósitos, objetivos y metas de interés común; la falta de disposición de competencia de trabajo en equipo por parte de algunos miembros del equipo puede obstaculizar no solo el logro de los objetivos previstos sino también perturbar las relaciones al interior del equipo y la organización (Torrelles et al., 2011).

Para realizar el estudio del trabajo docente en equipo debemos considerar 03 dimensiones: La participación, la comunicación y la cooperación.

La participación, como dimensión del trabajo docente en equipo hace referencia a la intervención activa y directa en la definición de objetivos y metas, asumir y dar cumplimiento a compromisos y responsabilidades, además involucrarse en los procesos de evaluación de avances y logros de objetivos y metas trazadas.

La dimensión de comunicación, hace referencia a la interacción entre los miembros del equipo para ello se debe considerar las condiciones que se debe tener para el diálogo ello consiste en la predisposición y apertura que deben mostrar las personas, el clima de confianza y seguridad para comunicar algo; además, se debe poner en práctica habilidades comunicativas como la escucha activa, tolerancia y asertividad.

La cooperación y apoyo mutuo, es la dimensión del trabajo docente en equipo que hace referencia a la autogestión de los equipos poniendo en práctica

habilidades para coordinar acciones, siendo fundamental el apoyo mutuo no solo cuando algún miembro del equipo lo requiera sino en la capacidad para identificar dificultades y necesidades de apoyo y actuar para alcanzar los objetivos del equipo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La investigación se tipifica como básica, debido a que su finalidad busca ampliar el conocimiento teórico de las variables de gestión directiva y trabajo en equipo. (Hernández, et al. 2014). Considerando el planteamiento, los resultados y hallazgos analíticos de la investigación han conllevado a realizar aportes que servirán de línea base y argumento para implementar estrategias de mejora de los procesos de gestión en las escuelas promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias del trabajo en equipo por parte de los docentes.

Considerando el nivel, el estudio sistematizó procedimientos propios de la investigación descriptiva-correlacional, pues permitió comprobar estadísticamente y establecer la asociación entre las variables de estudio (Contreras, 2020). Tomando como referente el tiempo en la toma de datos, el estudio se tipifica como transversal en el sentido que la aplicación del instrumento de recojo de datos se llevará a cabo en un solo momento (Muggenburg y Pérez, 2007).

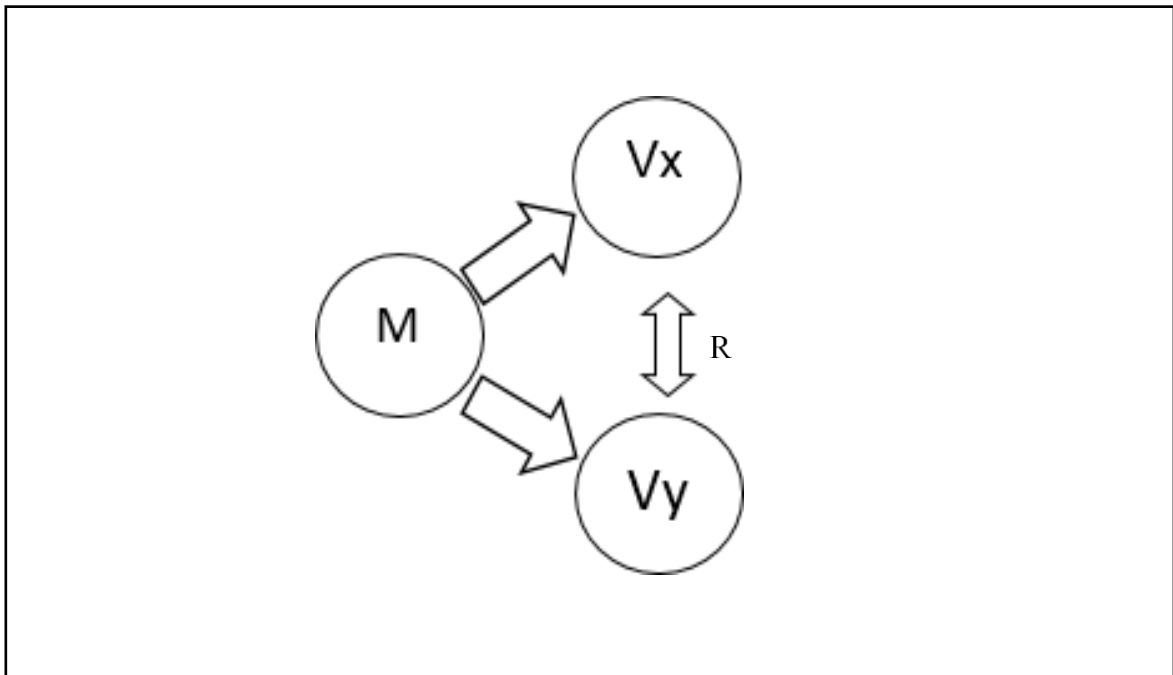
El tratamiento y procesamiento de datos e información se realizó desde los procedimientos del enfoque cuantitativo, en el sentido estricto que se valió del uso de procesos de medición y aplicación de herramientas matemáticas para la valoración y determinación de niveles y parámetros respecto a las variables disponiendo de argumentos estadísticos para la discusión y elaboración de conclusiones en relación a los objetivos e hipótesis formuladas (Sánchez, 2018).

El proceso de análisis se enmarcó en procesos metodológicos hipotético deductivos, debido a que se formuló la hipótesis general y específicas los mismos que se sometieron a procesos de contrastación, para luego ser discutidas mediante el razonamiento lógico y deductivo arribando a la estructuración de conclusiones respecto al hecho estudiado (Hernández y Mendoza, 2018).

### 3.1.2. Diseño de investigación

Dada la naturaleza del estudio que se desarrolló como descriptivo correlacional, el diseño empleado fue no experimental quedando representado de la siguiente manera:

**Figura 1**  
*Diseño de investigación*



Adaptado de Ñaupas et al. (2014)

Dónde:

M = Muestra de docentes

Vx = Variable gestión escolar Vy

= Variable trabajo en equipo R =

relación entre las variables

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **Variable: Gestión escolar**

#### **Definición conceptual**

Conjunto de actividades metódicas y estratégicas para planificar, organizar, dirigir y monitorear procesos con el propósito de lograr objetivos educacionales (Amado,2017)

#### **Definición operacional**

Para poner en práctica la gestión escolar se considera cuatro dimensiones fundamentales: la gestión estratégica, la gestión pedagógica, la gestión administrativa y la gestión comunitaria.

#### **Indicadores**

La variable de gestión escolar está constituida por los siguientes indicadores: Participación, evaluación de procesos, planificación curricular y capacitación, monitoreo y acompañamiento pedagógico, cumplimiento de actividades planificadas, condiciones operativas, convivencia y acompañamiento. Siendo medida por la escala ordinal empleandola escala tipo Likert: (1) nunca, (2) a veces, (3) casi siempre, (4) casi siempre, en una encuesta de 20 ítems

### **Variable: Trabajo en equipo**

#### **Definición conceptual**

Conjunto de acciones ejecutadas por dos o más docentes para lograr objetivos y metas comunes, mediante mecanismos de interacción, coordinación y ajuste mutuo (Bonavia, et al. 2015)

#### **Definición operacional**

El trabajo docente en equipo responde a las acciones puestas en práctica por los docentes como miembros de una institución educativa, para el estudio se considera evaluarlo bajo tres dimensiones: la participación docente, la comunicación entre docentes y la cooperación docente.

#### **Indicadores**

La variable de Trabajo en equipo está constituida por los siguientes indicadores:



Objetivos y metas, responsabilidad y cumplimiento, condiciones para el dialogo, habilidades comunicativas, coordinación y apoyo mutuo. Siendo medida por la escala ordinal empleando la escala tipo Likert: (1) nunca, (2) a veces, (3) casi siempre, (4) casi siempre, en una encuesta de 15 ítems.

### 3.3 Población, muestra, muestreo

En una investigación la población hace referencia al conjunto de elementos o casos que se toman en el estudio en base a las características similares, condición que permitirá implementar y desarrollar un estudio sistemático (Carrillo, 2015).

Partiendo de las precisiones del autor, para el presente estudio se consideró como población a 87 docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral.

**Tabla 1**

*Población de estudio*

Institución Educativa	Muestra
100	36
20901	9
20902	21
20399	21
Total	87

Según Gallardo (2017), la muestra consiste en un sub conjunto finito de la población con cualidades que manifiestan representatividad de la misma, siendo importante en el sentido que proporciona información sobre características de la población para fines de investigación.

Para definir la muestra para la presente investigación se recurrió a la técnica de muestreo por conveniencia en el sentido que se considera aquellos casos accesibles para recoger información de primera fuente (Otzen y Monterola, 2017), según este criterio se recopiló información de 65 docentes.

**Tabla 2**  
*Muestra de estudio*

Nivel	Número de docentes
100	28
20901	6
20902	15
20399	16
Total	65

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica: La encuesta**

La encuesta es una técnica de uso amplio en el desarrollo de investigaciones en el campo de las ciencias sociales, se caracteriza porque permite recopilar de manera sistemática información sobre aspectos diversos tales como intereses, percepciones, actitudes, hábitos e intenciones de los elementos de una muestra de estudio (Katz, 2019).

En el presente estudio se empleó para el recojo de información de primera fuente sobre las características las variables habilidades blandas y práctica docente en cada una de sus dimensiones.

#### **Instrumento: el cuestionario**

García (2003), precisa que el cuestionario es un conjunto de preguntas estructuradas para recoger información de características cuantitativas o cualitativas de variables de investigación a partir de una muestra de individuos, es rápida, masiva y económica.

Para el desarrollo de la investigación se usó dos cuestionarios, uno para recoger información sobre la variable gestión escolar, compuesta por 20 ítems que considera indicadores de las cuatro dimensiones. Además, para la variable trabajo

en equipo se hizo uso de un cuestionario compuesto por 15 ítems, considerandolas tres dimensiones.

Sobre la validez de los instrumentos, Hernández, et al. (2014), indicaron que esta se asocia en forma directa con lo que se desea medir, para ello se debe considerar, entre otros aspectos, que haya coherencia entre todos los elementos del instrumento, considerando que debe medir o recoger información de la variable que se desea estudiar, para ello se debe considerar como referencia las dimensiones e indicadores.

La validación de los instrumentos se realizó mediante el juicio de tres expertos, quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems según lo establecido en la matriz de operacionalización.

### **Tabla 3**

*Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos*

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Magister	Benito De la Cruz Carlos	Aplicable
2	Magister	Arturo Alejandro Ramos Mena	Aplicable
3	Magister	Alfredo Nicolás Pérez Cabrera	Aplicable

Cuando se hace referencia a la confiabilidad de los instrumentos de recopilación de información, se debe considerar que el instrumento además de la utilidad debe tener consistencia en la información recogida, entendiéndose como consistencia la similitud en los resultados obtenidos bajo las mismas condiciones (Martínez y March, 2015).

Para determinar la calidad indispensable de confiabilidad de los instrumentos de recojo de información se empleará la prueba estadística Alpha de Cronbach, para ello se aplicó los instrumentos a una muestra piloto de 10 docentes con cualidades similares a los elementos de la unidad de investigación, a partir de los resultados.

**Tabla 4***Baremo de las dimensiones y variables*

Variable 1	Deficiente	Regular	Bueno
Gestión directiva	20 – 58	59 – 84	85 – 100
D1: Gestión estratégica D2:	5 – 11	12 – 19	20 – 25
Gestión pedagógica D3:	5 – 11	12 – 19	20 – 25
Gestión administrativa	5 – 11	12 – 19	20 – 25
D4: Gestión comunitaria	5 – 11	12 – 19	20 – 25
Variable 2	Bajo	Medio	Alto
Trabajo en equipo	15 – 35	36 – 55	56 – 75
D1: Participación	5 – 11	12 – 19	20 – 25
D2: Comunicación	5 – 11	12 – 19	20 – 25
D3: Cooperación	5 – 11	12 – 19	20 – 25

**3.5 Procedimientos**

Según Alan y Cortez (2018), la investigación no solo implica dominio de fundamentos, a ello se le agrega la puesta en práctica una serie de procesos y procedimientos que deben enmarcarse en un protocolo a seguir, no de manera restrictiva sino como un recurso que permita orientar la travesía de la investigación. En ese sentido, una vez estructurado el marco lógico y conceptual del estudio se procedió a desarrollar los procesos para la toma de información de primera fuente, teniendo los instrumentos validados se procedió a coordinar la autorización y consentimiento informado por parte de la especialista de la red de instituciones educativas, se diseñó digitalmente los cuestionarios en un servidor en línea, realizado la prueba se compartió el link con los docentes de la muestra de investigación quienes respondieron el cuestionario generándose una matriz, la misma que sirvió de base de datos para su posterior procesamiento estadístico.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para el proceso de organización de información se hizo uso de técnicas de codificación y registro en una matriz de datos Excel y de manera complementaria para las pruebas estadísticas inferenciales se hizo uso del software estadístico para procesamiento de datos en ciencias sociales SPSS v.26, los resultados de dicho procesamiento han sido organizados siguiendo los objetivos de la investigación presentándose en tablas de distribución de frecuencias y gráficos según los formatos de las normas APA 7ma edición (Zamora 2019), en SPSS se aplicó los comandos para pruebas estadísticas de hipótesis correlacional que para el presente estudio será coeficiente Rho de Spearman, según Morales y Rodríguez (2016), permite comprobar estadísticamente la relación o asociación entre variables de tipo ordinal y cuyos datos no provienen de una distribución normal.

### **3.7 Aspectos éticos**

Referente a los aspectos éticos, en la presente investigación se considera el principio de mantener la confidencialidad absoluta de la identidad de cada uno de los integrantes de la muestra de investigación. La aplicación de los instrumentos de recojo de información se dio como una acción posterior a la obtención de la autorización y consentimiento informado emitido por escrito por la especialista de red de instituciones educativas. Los procedimientos, actos administrativos y metodológicos siguieron los protocolos, modelos y pautas precisadas en los reglamentos y normas de investigación y titulación de la Universidad César Vallejo. Para el principio de respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual se hizo uso de las pautas técnicas de cita y referencias bibliográficas de las normas APA 7ma edición. Como mecanismo de puesta en práctica del principio originalidad y transparencia el producto final del informe se someterá a la rigurosidad de análisis del software Turnitin.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

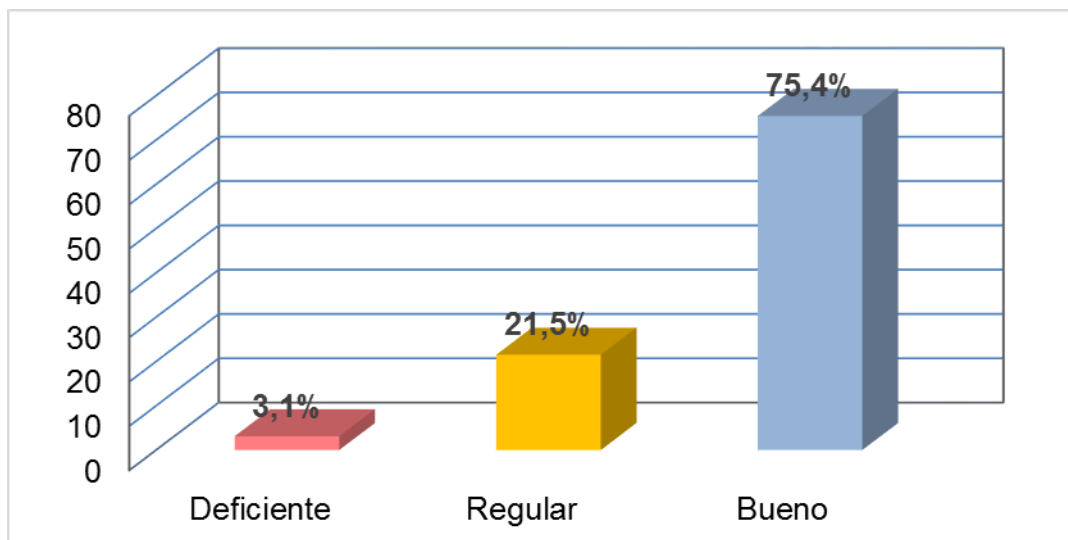
**Tabla 5**

*Frecuencia y porcentajes de los niveles con respecto a la variable gestión escolar*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	2	3,1
Regular	14	21,5
Bueno	49	75,4
Total	65	100,0

**Figura 2**

*Niveles de gestión escolar*



En la tabla 5 y figura 1, se puede observar que el 75,4% de los profesores que respondieron la encuesta perciben que la gestión escolar en la unidad de estudio es buena, el 21,5% lo percibe en nivel regular y el 3,1% en nivel deficiente. De lo descrito se puede afirmar que los diferentes indicadores en el ejercicio de la

gestión directiva se desarrollan con cierto nivel de eficiencia lo que genera impactopositivo en la percepción de la comunidad magisterial.

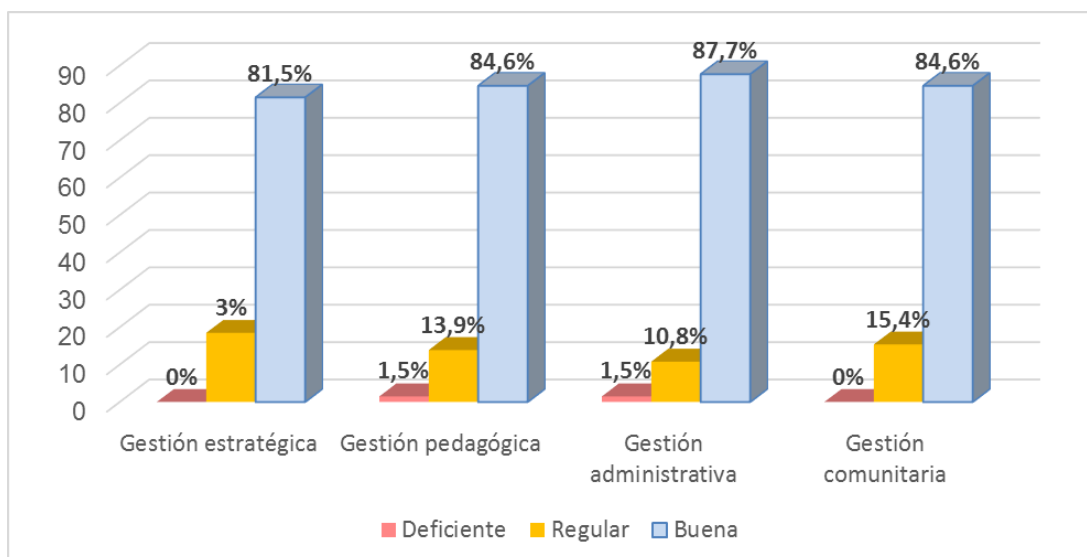
**Tabla 6**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión escolar*

Niveles	Gestión estratégica		Gestión pedagógica		Gestión administrativa		Gestión comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0,0	1	1,5	1	1,5	0	0,0
Regular	12	18,5	9	13,9	7	10,8	10	15,4
Bueno	53	81,5	55	84,6	57	87,7	55	84,6
Total	65	100,0	65	100,0	65	100,0	65	100,0

**Figura 3**

*Niveles de dimensiones de gestión escolar*



Según la información mostrada en tabla 6 y figura 2; el 81,5% de docentes encuestados perciben que la gestión estratégica como dimensión de la gestión escolar está en buen nivel, de manera similar el 84,6% percibe que la gestión pedagógica tiene buen nivel, el 87,7% de docentes percibe que el manejo administrativo es bueno y el 84,6% afirma que hay una buena gestión comunitaria en la gestión escolar.

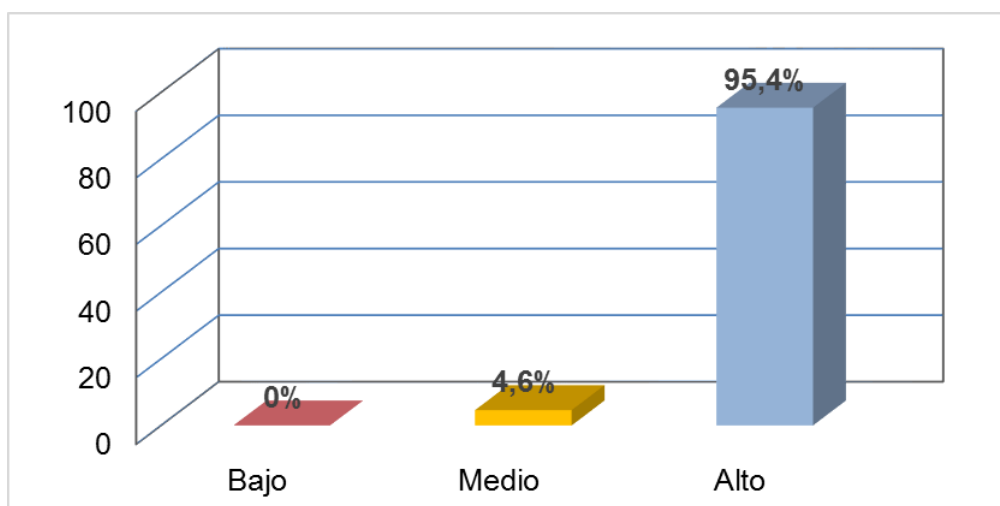
**Tabla 7**

*Frecuencia y porcentajes de los niveles con respecto a la variable trabajo en equipo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio	3	4,6
Alto	62	95,4
Total	65	100,0

**Figura 4**

*Nivel de trabajo en equipo*





En la tabla 7 y figura 3 se observa que, el 4,6% de los docentes encuestados consideran que el trabajo en equipo entre docentes se halla en nivel medio, mientras que el 95,4% consideran que desarrollan un alto nivel en la ejecución del trabajo en equipo.

A partir de los valores estadísticos se puede advertir que en la unidad de estudio existen buenas prácticas respecto a los indicadores en las diferentes dimensiones del trabajo en equipo de los docentes en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades en la planificación de las experiencias pedagógicas y su implementación; de manera que la visión y objetivos institucionales compartidos buscan desarrollar aprendizajes en los estudiantes. En consecuencia, se puede concluir que en el trabajo desarrollado por los docentes en su práctica pedagógica en la escuela se evidencia participación, comunicación y cooperación entre los miembros de la comunidad magisterial, como se puede apreciar a continuación.

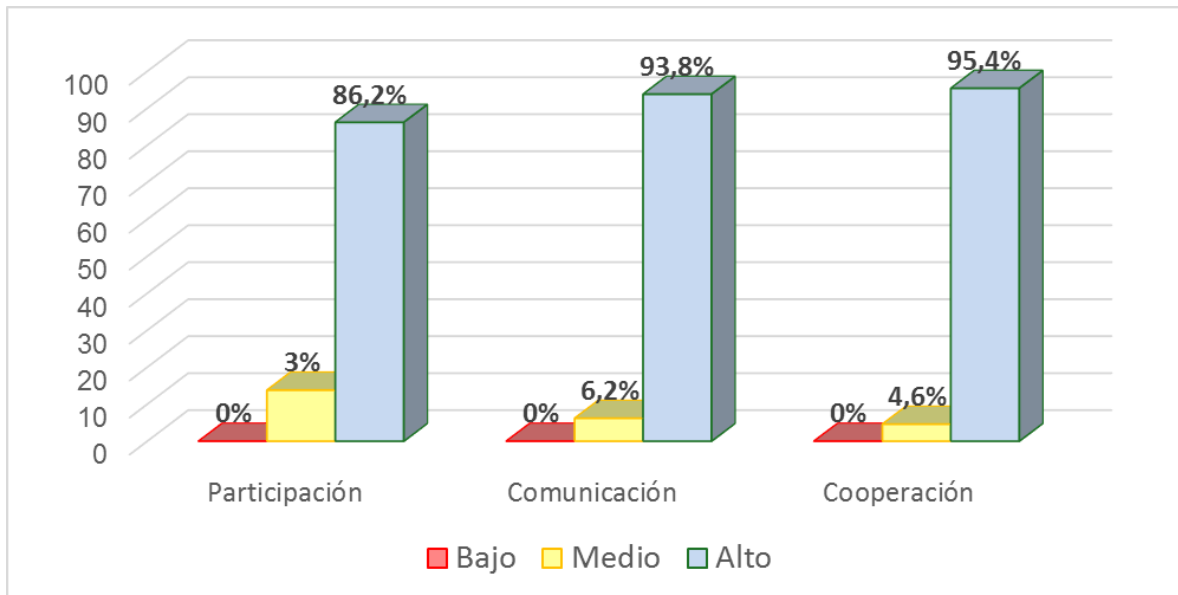
**Tabla 8**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable trabajo en equipo*

Niveles	Participación		Comunicación		Cooperación	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Medio	9	13,8	4	6,2	3	4,6
Alto	56	86,2	61	93,8	62	95,4
Total	65	100,0	65	100,0	65	100,0

**Figura 5**

*Nivel de dimensiones del trabajo en equipo*



Según los datos cuantitativos mostrados en la tabla 8 y figura 4, se puede observar que la percepción de los docentes encuestados respecto a las dimensiones del trabajo en equipo se verifica que el 86,2% considera que la participación es alta, el 93,8% afirma que los indicadores de comunicación se dan en nivel alto y el 95,4% considera que hay un alto nivel de cooperación en el trabajo de los docentes en la unidad de estudio.

### **Resultados inferenciales**

Para realizar la aplicación de las pruebas estadísticas no paramétricas será necesario determinar el tipo de distribución del que provienen los datos respecto a las variables, según Romero (2016), los datos pueden provenir de una distribución normal o no normal, esta información permite decidir qué tipo de prueba estadística de hipótesis debemos aplicar. Para el caso específico del presente estudio se aplicó la prueba Kolmogorov - Smirnov, la misma que permite evaluar la normalidad de las muestras con número de elementos mayores a 50.

## Prueba de normalidad

**Tabla 9**

*Resultados de la prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig
Gestión escolar	,458	65	,000
Trabajo en equipo	,540	65	,000

En la tabla 9 se presenta los valores cuantitativos del estadístico Kolmogorov – Smirnov, aplicado para determinar la normalidad para muestras superiores a 50 elementos, según los valores calculados los datos de obtenidos de trabajo de campo sobre las variables no se ajustan a una distribución normal, por tanto, se utilizará la prueba de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

## Prueba de hipótesis

Para contrastar los resultados y determinar la validez de las hipótesis formuladas, es necesario someterlos a procedimientos de comprobación, en ese sentido Leenen (2012) respecto a las pruebas de hipótesis refiere que son métodos generalizados que buscan valorar los supuestos científicos planteados, es decir, que los datos de las variables recogidos de una muestra representativa deben ser sometidos a pruebas de la estadística inferencial.

## Decisión estadística

Para aceptar o rechazar la hipótesis nula se hizo uso del método estadístico del p-valor calculado sobre la base de datos obtenidos de primera fuente. Según Molina(2017), el p- valor evidencia la probabilidad de que la ocurrencia de un hecho se debe a sucesos probabilísticos, por ello el p-valor es conocida como la probabilidad

que la hipótesis nula sea cierta partiendo de datos de primera fuente mientras que la significancia es el referente del margen de error elegido antes de realizar los cálculos estadísticos, en el campo de las ciencias sociales se opta por trabajar con significancia de 0,05.

En consecuencia:

Si  $p\text{-valor} > 0,05$  se acepta la hipótesis nula

Si  $p\text{-valor} \leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Para el presente estudio el nivel de confiabilidad es del 95% y el margen de error corresponde al 5%.

### Hipótesis general

Ho: No existe correlación entre la gestión escolar y el trabajo en equipo de docentes  
 Hi: Existe correlación entre la gestión escolar y el trabajo en equipo de docentes

**Tabla 10**

*Correlación entre gestión escolar y trabajo en equipo*

			Gestión escolar	Trabajo en equipo
Gestión escolar	Coefficiente de correlación		1,000	,409
	Sig. (bilateral)			,001
Rho de Spearman	N		65	65
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación		,409	1,000
	Sig. (bilateral)		,001	
	N		65	65

En la tabla 10 se observa que el valor calculado de Rho de Spearman = 0,409, interpretándose según Martínez y Campos (2015) como correlación positiva y moderada; y p valor = 0,001 < 0,05; en consecuencia, se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa o de investigación. Concluyendo que cuando la gestión escolar se percibe en nivel bueno el nivel de trabajo en equipo será considerada en nivel alto.

### Hipótesis específicas

**Ho:** No existe correlación entre la gestión escolar y las dimensiones del trabajo en equipo.

**Hi:** Existe correlación entre la gestión escolar y las dimensiones del trabajo en equipo.

**Tabla 11**

*Correlación entre la gestión escolar y las dimensiones del trabajo en equipo*

Prueba	Dimensiones	Gestión escolar	
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	,496
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,321
		Sig. (bilateral)	,009
		N	65
	Cooperación	Coefficiente de correlación	,409
		Sig. (bilateral)	,001
		N	65

En la tabla 11 se presenta los valores estadísticos de Rho de Spearman calculado, en ella se observa que la correlación entre la gestión escolar y la dimensión participación de la variable trabajo en equipo es positiva y moderada ( $Rho = 0,496$ ) con  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis o supuesto nulo y se acepta la hipótesis de alterna o de investigación. Concluyendo que cuando la gestión escolar se perciba en nivel bueno el nivel de participación del trabajo en equipo será percibida en nivel alto.

Asimismo, se puede comprobar que la asociación que se da entre la gestión escolar y comunicación en el trabajo en equipo es positiva y baja ( $Rho = 0,321$ ) con  $p$  valor =  $0,09 < 0,05$ . Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación o alterna. Concluyendo que cuando la gestión escolar se desarrolla en buen nivel también la comunicación en el trabajo en equipo será ejecutada en alto nivel.

Por último, la asociación entre la gestión escolar y cooperación en el trabajo en equipo es positiva y moderada ( $Rho = 0,409$ ) con  $p$  valor =  $0,001 < 0,05$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o de investigación. Concluyendo que cuando la gestión escolar se desarrolla en buen nivel, entonces también la cooperación en el trabajo en equipo de los docentes se dará en alto nivel.

## **V. DISCUSIÓN**

Tomando como base y sustento los resultados obtenidos para el objetivo general se puede comprobar que los datos recogidos no provienen de una distribución normal en ese sentido se aplicó pruebas estadísticas no paramétricas para poder contrastar la hipótesis de correlación planteada, determinando que existe relación positiva y moderada entre la gestión escolar y el trabajo en equipo de los profesores de la unidad en estudio, afirmación que se corrobora con el valor del coeficiente Rho de Spearman  $Rho = 0,409$  y un  $p$ -valor =  $0,001 < 0,05$ . Los resultados inferenciales anteriores se construyen a partir de los índices descriptivos de cada una de las variables de estudio, es así como respecto a la gestión escolar el 75,4% de los encuestados lo perciben en nivel bueno y el 21,5% en nivel regular;

respecto a la variable trabajo en equipo el 95,4% de los encuestados lo califican en nivel alto, mientras que el 4,6% lo percibe en nivel medio. Estas evidencias y percepciones halladas son similares a los de Puertas (2019) en cuya investigación llegó a corroborar estadísticamente que existe relación significativa entre las habilidades puestas en práctica por el directivo y el trabajo en equipo mostrado por los docentes, este planteamiento se corrobora con los estadísticos calculados correlación de Pearson  $r = 0,803$  con un  $p$ -valor  $< 0,05$ .

En la misma línea se puede verificar que el trabajo en equipo no solo está relacionado con la gestión directiva sino también con otras evidencias de desempeño de los colectivos educativos, es así como Sucari y Quispe (2019) quienes lograron determinar la relación entre el trabajo en equipo de los docentes y el cumplimiento de compromisos de gestión escolar, hallazgo que se sustentó con el valor del coeficiente de correlación de 0,780 que califica la relación como significativa con influencia del trabajo en equipo de los docentes sobre el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar por parte de los miembros de la comunidad escolar en conjunto.

Estos hallazgos se pueden explicar asumiendo la importancia que una gestión debe tener como soporte perspectivas definidas, en ese sentido los enfoques de liderazgo pedagógico y promoción de la participación son fundamentales para alcanzar resultados, al respecto Berríos (2019), plantea la necesidad de promover la participación activa y efectiva de todos los actores educativos; docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia, en la gestión escolar, considerando a las personas como individualidades autónomas, con voluntad y capacidad de acción. Desde esta perspectiva, el compromiso, convicción y colaboración de cada miembro de la comunidad educativa son importantes para que los procesos de gestión sean exitosos en la consecución de los objetivos organizacionales. La participación de los agentes educativos debe ser activa y efectiva, no podemos limitar la participación a la asistencia y presencia en espacios de reunión colectiva, la participación debe ser con propuestas, toma de decisiones y desempeños en las acciones desarrolladas, pues el logro de resultados es responsabilidad compartida por todos los miembros del colectivo educativo (Muñoz, 2011).

En relación al primer objetivo específico referido a la asociación entre la gestión escolar y la participación docente en los procesos de desarrollo institucional, se ha podido determinar estadísticamente que entre ambos constructos existe una relación positiva y moderada con un valor de  $Rho = 0,496$  y un  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ . La prueba de contrastación inferencial se calculó a partir de los resultados cuantitativos descriptivos; según éstos, respecto a la gestión escolar el 75,4% de los encuestados lo perciben en nivel bueno y el 21,5% en nivel regular; mientras que respecto a la dimensión participación del docente en el trabajo en equipo el 86,2% de los encuestados lo califican en nivel alto, mientras que el 13,8% lo percibe en nivel medio. De manera semejante se han obtenido resultados en otros estudios como el de Tanta (2018), quien llegó a comprobar la asociación positiva y significativa entre las dimensiones del trabajo en equipo evidenciado por los docentes de la unidad de estudio y los niveles de desempeño alcanzado por los docentes, verificándose que a mejores niveles de involucramiento en el trabajo en equipo serán también satisfactorios los niveles de desempeño en los docentes.

Para el segundo objetivo específico que buscó establecer la relación entre la gestión escolar y los niveles de comunicación entre los docentes en el trabajo en equipo, los resultados del procesamiento de datos de primera fuente permiten inferir que existe un nivel de asociación positiva y baja entre la variable gestión escolar y la dimensión de comunicación entre los docentes en la puesta en práctica del trabajo en equipo como estrategia colectiva para alcanzar objetivos organizacionales, esta afirmación se sustenta en el valor del coeficiente de correlación  $Rho = 0,321$  y  $p\text{-valor} = 0,009 < 0,05$ . El valor estadístico de correlación se construye a partir de los valores descriptivos, es así como respecto a la gestión escolar el 75,4% de los encuestados lo perciben en nivel bueno y el 21,5% en nivel regular; mientras que respecto a la dimensión comunicación entre los docentes en el trabajo en equipo el 93,8% de los encuestados lo califican en nivel alto y el 6,2% lo percibe en nivel medio. Teniendo en consideración que la comunicación entre los miembros de un colectivo es una peculiaridad de identificación y sentido de pertenencia organizacional, se puede verificar que en otros estudios como el de Velarde (2018) se llegó a comprobar la influencia del trabajo en equipo en la identidad institucional de un colectivo educativo, el proceso de compartir experiencias, el establecer comunicación permanente en el camino recorrido para alcanzar metas



comunes e ir verificando los avances en dicho proceso fortalecen la identidad, en este camino es fundamental el ejercicio del liderazgo por quien o quienes están encargados de direccionar y orientar la gestión escolar. La importancia y necesidad de orientar la gestión escolar hacia la práctica eficiente de habilidades comunicativas se explica con los planteamientos de Ayoví (2019), considerando que la comunicación es la interacción entre los miembros de un equipo para alcanzar objetivos y metas comunes, para ello se debe considerar las condiciones básicas para poder implementar y desarrollar el diálogo, en ese sentido será necesario la predisposición y apertura que deben mostrar las personas, el clima de confianza y seguridad para comunicar algo; además, se debe poner en práctica habilidades comunicativas como la escucha activa, tolerancia y asertividad.

En relación al tercer objetivo específico referido a la asociación entre la gestión escolar y la cooperación de los docentes como dimensión del trabajo en equipo, los resultados estadísticos permiten concluir que existe relación positiva y moderada entre los constructos en estudio, sustentado en el valor del coeficiente de correlación  $Rho = 0,409$  y  $p\text{-valor} = 0,001 < 0,05$ . Los resultados inferenciales anteriores se construyen a partir de los índices descriptivos de cada una de las variables de estudio, es así como respecto a la gestión escolar el 75,4% de los encuestados lo perciben en nivel bueno y el 21,5% en nivel regular; respecto a la dimensión cooperación en el trabajo en equipo de los docentes el 95,4% de los encuestados lo califican en nivel alto, mientras que el 4,6% lo percibe en nivel medio. Estos hallazgos pueden ser explicados tomando como referencia los planteamientos de Ayoví (2019) quien considera que para el trabajo en equipo son necesarias la cooperación entre los integrantes de los equipos, la dinámica del trabajo en equipo requiere de colaboración, el reconocimiento mutuo y la práctica de un compañerismo permanente en la consecución de objetivos, además de ello, incluye la organización y cumplimiento de roles que no solo sean afines a las cualidades de cada integrante sino que garanticen la autoestima y comodidad del trabajador, además de generar condiciones que aseguren el sentido de pertenencia de cada miembro del equipo. De manera especial en los procesos educativos que tiene como objetivo la formación de futuros ciudadanos se debe considerar que la cooperación y apoyo mutuo son cualidades de desempeño que no solo deben practicarse sino que deben desarrollarse y fortalecerse a nivel institucional.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Los resultados estadísticos obtenidos corroboran que la gestión escolar tiene asociación con el trabajo en equipo de los docentes, manifiesto por los docentes de la unidad de estudio. A partir de esta verificación se advierte la importancia de implementar acciones pertinentes y oportunos en la gestión de las escuelas considerando una perspectiva de no solo impulsar la puesta en práctica de competencias de trabajo en equipo, sino fundamentalmente desarrollarlas y fortalecerlas de manera que se constituya en una cualidad institucional en el desempeño de los diferentes miembros del colectivo escolar.

### **Segunda:**

De manera sistemática se ha podido comprobar que existe asociación entre la gestión escolar y la participación como dimensión del trabajo en equipo de los docentes. En consecuencia, será fundamental que la gestión escolar se empodere de las perspectivas y planteamientos del enfoque participativo en todos los procesos que implica la educación formal en las instituciones educativas. La auténtica participación implica asumir y cumplir compromisos, partiendo desde la toma de decisiones en la planificación e involucrarse activamente en cada estrategia y actividad.

### **Tercera:**

En relación a la asociación entre la gestión escolar y la comunicación como dimensión del trabajo en equipo se llegó a validar la relación mediante procedimientos estadísticos. Considerando ello, se resalta la necesidad de generar espacios con condiciones de apertura, seguridad y confianza para promover el diálogo entre todos los miembros del colectivo educativo, no solo entre pares sino también entre docentes y directivos, estudiantes y docentes, y comunidad magisterial y padres de familia.

#### **Cuarta:**

Estadísticamente se verificó que la gestión escolar se relaciona con los niveles de cooperación entre los docentes en los trabajos en equipo, en ese sentido la gestión escolar debe promover estrategias que optimicen la colaboración, la autogestión y el apoyo mutuo entre los miembros de la comunidad educativa. El apoyo y ayuda no deben necesariamente partir de requerimientos sino se debe impulsar la iniciativa que permita estar alerta frente a las dificultades en los avances de procesos compartidos.

### **VII. RECOMENDACIONES**

#### **Primera:**

A los directores responsables de la gestión escolar de las instituciones educativas referentes se recomienda fortalecer aspectos fundamentales para optimizar los procesos de gestión, en esa línea el enfoque de liderazgo pedagógico, el enfoque de procesos y la participación efectiva de los miembros del colectivo educativo son importantes para el logro de objetivos compartidos.

#### **Segunda:**

A los docentes de las instituciones educativas tomadas como referencia se recomienda implementar estrategias que les permita fortalecer las competencias de trabajo en equipo, considerando que la participación, comunicación y cooperación son aspectos clave para optimizar procesos y mejorar niveles de logro en los objetivos que se persigue como docentes.

#### **Tercera:**

A los especialistas pedagógicos y coordinadores de red, se recomienda realizar un diagnóstico recurriendo a metodologías alternas de observación a detalle respecto al desempeño y puesta en práctica de competencias de trabajo en equipo de los docentes y a partirde ello implementar intervenciones orientados a fortalecer las estrategias colaborativas que vienen poniendo en práctica los docentes en el ejercicio profesional.

**Cuarta:**

En la presente investigación se recomienda realizar un estudio que este orientando a establecer la relación de las dimensiones de la gestión escolar con la variable trabajo en equipo, hecho que permitirá disponer de mayores argumentos que complementen la comprensión de la relación entre las variables estudiadas.

## REFERENCIAS

Alan, D., Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*:

UTMACH

<https://goo.su/HnxLMuu>

Amado, M. (2017). *La Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 3037 "Gran Amauta" San Martín de Porres, UGELN°02 – Rímac*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]

<https://goo.su/5k6ZUX>

Ayoví, J. (2019). Teamwork: key to the success of organizations. *Revista científica de ciencias económicas y empresariales*, 4(10), 58 – 76

<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/39/41/>

Banco Mundial (2021). Actuemos ya para proteger el capital humano de nuestros niños.

<https://goo.su/b8BfIP>

Berríos, Y., Rojas, M. y Montalvo, L. (2019). Gestión de la convivencia escolar: desde el enfoque de derechos y responsabilidades.

Bonavia, T., Molina, J., y Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 31(2), 667–676.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16738685031>

Casillas, J. (2020). Gestión escolar.

<https://goo.su/1xdLMI>

Carrillo, A. (2015). *Métodos de investigación*.

<https://goo.su/t0gZXh>

Contreras, V. (2020). *Metodología de la investigación*. Universidad de San Martín de Porres.

<https://goo.su/z3SD8SN>

Curitima, G. (2020). *Gestión escolar y desempeño laboral en directivos de instituciones educativas del nivel primario del distrito de Yurimaguas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

<https://goo.su/aUfS1>

Di Gropello, E. (2021). Actuemos ya para proteger el capital humano de nuestros niños.

<https://goo.su/b8BfIP>

Espinoza, V. (2002). Trabajo en equipo.

<https://goo.su/4BwFt3>

Farfán, M. y Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual.

*Revista Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 46 – 61

<https://goo.su/QJGm0>

Gallardo (2017). Metodología de la investigación: Universidad Continental

<https://goo.su/nGLsGD0>

García, F. y Cordero, A. (2008). Los equipos de trabajo: una práctica basada en la gestión del conocimiento. *Revista Visión Gerencial*, 7(1), 45 – 58

<https://goo.su/wUkFL>

García, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación*.

[http://www.univsantana.com/sociologia/El\\_Cuestionario.pdf](http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf)

García, F., Juárez, S. y Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa.

*Revista cubana de educación superior*, 37(2), 1 – 5

<https://goo.su/MX1dIDM>

González, A. (2017). *La influencia de la práctica docente y la gestión escolar en el desempeño académico de alumnos de educación primaria*. [Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey]

<https://goo.su/7NUnNt2>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Hernández, R., Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Katz, M. (2019). *La técnica de encuesta: características y aplicaciones*.

<https://goo.su/fB0DlcH>

Leenen, I. (2012). La prueba de la hipótesis nula y sus alternativas: revisión de algunas críticas y su relevancia para las ciencias médicas. *Revista de investigación en Educación Médica*, 1(4), 225 – 234

<https://www.redalyc.org/pdf/3497/349736306010.pdf>

López, M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario.

*Revista Dominio de las Ciencias*. 3(1), 201 – 2015

<https://goo.su/L3ex4>

Martínez, A. y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181 – 191

<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>

Martínez, J. (2005). Administración y Organizaciones. Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo. *Revista Semestre Económico*, 8(16), 67 –97

<https://www.redalyc.org/pdf/1650/165013663004.pdf>

Martínez, M., y March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista Electrónica de Humanidades*. 10(20). 107-127.

<https://goo.su/jXzuUJj>

Minedu (2021). Guía para la gestión escolar en instituciones educativas y programas educativos de educación básica.

<https://goo.su/zO0fW3>

Molina, M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p?. *Revista pediatria Atención Primaria*, 19(76), 377 – 381.

<https://goo.su/ohUIu>

Morales, P y Rodríguez, L (2016). Aplicación de los coeficientes de correlación de Kendall y Spearman

<https://goo.su/zU5FYLP>

- Muggenburg, V y Pérez, M. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*. 4(1). 35-38  
<https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>
- Muntané, J (2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD Online*. 33(3). 221-227.  
<https://goo.su/DS5x>
- Muñoz, G. (2011). La democracia y la participación en la escuela: ¿cuánto se ha avanzado desde las normativas para promover la participación escolar?. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 10(19), 107 – 129  
<https://www.redalyc.org/pdf/2431/243120126006.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2014). *Metodología de la investigación*: Ediciones de la U
- Navarro, M. (2021). La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica de la literatura.  
<http://www.geocities.ws/narodmi/docs/doc3.pdf>
- Organización de los Estados Americanos (2019). Liderazgo directivo: Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica.  
<https://goo.su/YFPQOk>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227 – 232  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pérez, A. (2014). Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Revista Educación y Educadores*, 17(2), 357 –369  
<http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v17n2/v17n2a09.pdf>
- Puertas, A. (2019). Habilidades Directivas y el Trabajo en Equipo Docente de Instituciones Educativas Privadas del Nivel Inicial - Sector Noreste Trujillo.[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]



<https://goo.su/8Sq0e>

Romo, G. (2013). Gestión estratégica vs. Análisis estratégico. Una discusión conceptual a partir del estudio de caso de una institución de educación superior. *Revista Pensamiento y Gestión*, 1(32), 267 – 290

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a10.pdf>

Sánchez, F. (2018). Fundamentos epistemológicos de la investigación cualitativa y cuantitativa. *Revista digital en docencia universitaria*. 13(1). 102-122.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión y clima organizacional en la educación de adultos en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1 – 25

Sancán, K. (2019). *Liderazgo educativo y desempeño laboral de los docentes de la Escuela Enrique Gil Calderón – Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios, Bogotá*. 1(81). 111 – 128.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>

Sucari, W. y Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156–171

<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/24/43>

Tafur, R y Soria, E. (2021). *La gestión educativa en situación de confinamiento en Perú*.

<https://goo.su/NpNcS>

Tanta, S. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

<https://goo.su/qHqHxl>

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G., y Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Revista de Curriculum y Formación de Profesorado*, 15(3), 329 – 344.

<https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

Velarde, J. (2018). *El trabajo en equipo y su influencia en la identidad institucional de la Institución Educativa Modelo de San Antonio de Moquegua*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6860>

Velásquez, R. (2020). *Relación entre las prácticas de aula de los docentes y sus percepciones sobre la gestión educativa de los directivos*. [Tesis de maestría, Universidad de Medellín]

<https://goo.su/d2xhZwi>

Zamora, T. (2019). Norma APA Séptima edición

[https://www.usanmarcos.ac.cr/sites/default/files/i\\_taller\\_apa\\_7\\_ed.pdf](https://www.usanmarcos.ac.cr/sites/default/files/i_taller_apa_7_ed.pdf)

Zarcovich. (2005). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de consistencia

Título:

Autora:

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores				
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	Variable 1: Gestión escolar				
¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y el trabajo en equipo de los docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral, 2022?	Determinar la relación entre la gestión escolar y el trabajo en equipo de los docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral, 2022.	Existe relación entre la gestión escolar y el trabajo en equipo de los docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	Gestión estratégica	Participación	1 - 2	Escala Ordinal de tipo Likert	Deficiente (20 – 58)
¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y la participación como dimensión del trabajo en equipo de los docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral, 2022?	Determinar la relación entre la gestión escolar y la participación como dimensión del trabajo en equipo de los	Existe relación entre la gestión escolar y la participación como dimensión del trabajo en equipo de los	Gestión pedagógica	capacitación	3 – 5	(1) Nunca	Regular (59 – 84)
			Gestión administrativa	Monitoreo y acompañamiento pedagógico	6 – 7	(2) Casi nunca	Bueno (85 – 100)
			Gestión comunitaria	Cumplimiento de actividades planificadas	8 – 10	(3) A veces	
				Condiciones operativas	11	(4) Casi siempre	
				Transparencia	12 – 14		
				Convivencia	15		
				Acompañamiento	16 – 17		
				Solución de conflictos	18 – 19		
					20		

<p>¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y la comunicación como dimensión del trabajo en equipo de los docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral,</p>	<p>docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral, 2022 Determinar la relación entre la gestión escolar y la</p>	<p>educativas del distrito de Huaral, 2022 Existe relación entre la gestión escolar y la comunicación como dimensión del trabajo en equipo de los</p>	<p>Participación  Comunicación</p>	<p>Variable 2: Trabajo en equipo Objetivos y metas 1 – 2 Responsabilidad y cumplimiento 3 – 4 Evaluación 5 Condiciones para el diálogo 6 – 7</p>	<p>(5) Siempre</p>	<p>Escala</p>	<p>Ordinal de tipo Likert</p>	<p>Bajo (15 – 35)</p>
<p>2022? ¿Cuál es la relación entre la gestión escolar y la cooperación como dimensión del trabajo en equipo de los docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral, 2022?</p>	<p>comunicación como dimensión del trabajo en equipo de los docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral, 2022 Determinar la relación entre la gestión escolar y la cooperación como dimensión del trabajo en equipo de los docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral, 2022</p>	<p>docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral, 2022 Existe relación entre la gestión escolar y la cooperación como dimensión del trabajo en equipo de los docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral, 2022</p>	<p>Cooperación</p>	<p>Habilidades comunicativas 8 – 10 Coordinación 11 – 12  Apoyo mutuo 13 – 15</p>	<p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>Medio (36 – 55)</p>	<p>Alto (56 – 75)</p>	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> La presente investigación es de tipo básico debido a que su finalidad busca ampliar el conocimiento teórico de las variables de gestión directiva y trabajo en equipo. (Hernández, et al. 2014). considerando el nivel,el estudio se caracteriza como investigación descriptiva correlacional, en el sentido que permitirá establecer la existencia de relación entre las variables de estudio (Contreras, 2020). Tomando como referente el tiempo en la toma de datos, el estudio es transversal en el sentido que la aplicación del instrumento de recojo de datos se llevó a cabo en un solo momento (Muggenburg y Pérez, 2007).</p> <p><b>Diseño:</b> Se enmarca en el diseño experimental, puesto que en ningún momento del estudio se realizó manipulación alguna de las variables (Hernández, et al. 2014).</p> <p><b>Enfoque:</b> El estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, porque mediante procesos de medición se recogerá información respecto a las variables de investigación para ser tratada estadísticamente (Sánchez, 2018).</p> <p><b>Método:</b> La metodología de análisis se encuadra en procedimientos hipotético deductivos, en el sentido que se plantean hipótesis que serán contrastadas, de cuya discusión mediante procedimientos de razonamiento lógico y deductivo se elaborará conclusiones respecto al hecho estudiado (Hernández y Mendoza, 2018)</p>	<p><b>Población</b> Para la presente investigación se tomó encuesta como población de estudio a 85 docentes de 4 instituciones educativas del distrito de Huaral.</p> <p><b>Muestra</b> Para efectos del estudio se adoptó un muestreo por conveniencia recogiendo información de una muestra de 65 docentes.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión escolar <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autora:</b> Lily Roxana Mori Villena <b>Año:</b> 2022 <b>Ámbito de Aplicación:</b> Instituciones educativas del distrito de Huaral</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Trabajo en equipo <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autora:</b> Lily Roxana Mori Villena <b>Año:</b> 2022 <b>Ámbito de Aplicación:</b> Instituciones educativas del distrito de Huaral</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Para la descripción de las variables se hará uso de tablas de frecuencia y porcentajes. Rendon, et al. (2016)</p> <p><b>Inferencial:</b> Para las pruebas de contrastación de hipótesis se empleará prueba de Rho de Spearman. (Martínez, 2009)</p>

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicador	Ítems	Instrumento	Escala
Variable: Gestión escolar	Conjunto de actividades metódicas y estratégicas para planificar, organizar, dirigir y monitorear procesos con el propósito de lograr objetivos educacionales (Amado, 2017)	Gestión Estratégica	Participación	1 - 2	Cuestionario	Escala Ordinal de tipo Likert  (1) Nunca (2) casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Evaluación de procesos	3 – 5		
		Gestión Pedagógica	Planificación curricular y capacitación	6 – 7		
			Monitoreo y acompañamiento pedagógico	8 – 10		
		Gestión Administrativa	Cumplimiento de actividades planificadas	11		
			Condiciones operativas	12 – 14		
			Transparencia	15		
		Gestión Comunitaria	Convivencia	16 – 17		
			Acompañamiento	18 – 19		
			Solución de conflictos	20		
Variable: Trabajo docente en equipo	Conjunto de acciones ejecutadas por dos o más docentes para lograr objetivos y metas comunes, mediante mecanismos de interacción, coordinación y ajuste mutuo (Bonavia, Molina y Puchol, 2015)	Participación	Objetivos y metas	1 – 2	Cuestionario	Escala Ordinal de tipo Likert  (1) Nunca (2) casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Responsabilidad y cumplimiento	3 – 4		
			Evaluación	5		
		Comunicación	Condiciones para el diálogo	6 – 7		
			Habilidades comunicativas	8 – 10		
		Cooperación	Coordinación	11 – 12		
			Apoyo mutuo	13 – 15		

### Anexo 3

#### Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario sobre gestión escolar

#### INSTRUCCIONES:

Estimado docente, a continuación, se le presenta una serie de actuaciones de la gestión escolar. Señale la frecuencia con que ocurre o percibe las afirmaciones.

N°	Aspecto / ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>A</b>	<b>Gestión estratégica</b>					
1	Se implementa espacios y mecanismos de participación de los docentes y organización de la comunidad educativa para la toma de decisiones sobre acciones para la mejora de la gestión					
2	Se promueve la participación en la elaboración o actualización de los instrumentos de gestión					
3	Se desarrolla acciones periódicas para evaluar la gestión escolar en conjunto					
4	Se asumen compromisos y responsabilidades compartidas para la mejora de la gestión escolar					
5	Se reconoce y valora el desempeño destacado de los docentes cuando realizan acciones que aportan a la mejora de la gestión escolar					
<b>B</b>	<b>Gestión pedagógica</b>					
6	El directivo desarrolla acciones de capacitación y orientaciones para la planificación curricular y evaluación de los aprendizajes					
7	Se promueve y genera condiciones para el desarrollo de una planificación curricular en equipo					
8	Se planifica y comunica a los docentes los protocolos y cronogramas del monitoreo pedagógico					
9	Se realizan las visitas en aula de manera oportuna y los protocolos informados previamente					
10	Se desarrollan los diálogos orientando la reflexión del docente					
<b>C</b>	<b>Gestión administrativa</b>					

11	Se da seguimiento y cumplimiento a la calendarización de actividades de las semanas lectivas y de gestión					
12	Se optimiza el uso de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio del aprendizaje de los estudiantes					
13	Se evidencia el desarrollo de acciones de mantenimiento de la infraestructura educativa					
14	Se evidencia limpieza e higiene de los servicios higiénicos					
15	Se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa					
<b>D</b>	<b>Gestión comunitaria</b>					
16	Se promueve un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo barreras existentes					
17	En la interacción con el directivo se evidencia confianza, amabilidad y buen trato					
18	Se realiza acciones de acompañamiento y asesoramiento a los docentes					
19	Se realiza acciones de acompañamiento y orientación a familias					
20	Se practican estrategias de prevención y solución pacífica de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación.					



## Cuestionario sobre trabajo en equipo

### INSTRUCCIONES:

Estimado docente, a continuación, se le presenta una serie de actuaciones en el trabajo docente en equipo. Señale la frecuencia con que practicas dichas actuaciones

N°	Aspecto / ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>A</b>	<b>Participación</b>					
1	Participas en la definición de objetivos y metas institucionales					
2	Promueves activamente la consecución de objetivos y metas institucionales					
3	Asumes compromisos y responsabilidades en los comités y comisiones de gestión escolar					
4	Cumples con los compromisos y responsabilidades asumidas					
5	Participas en las jornadas de evaluación y reflexión sobre los resultados de gestión					
<b>B</b>	<b>Comunicación</b>					
6	Muestra predisposición y apertura para el diálogo					
7	Existe un clima de confianza y seguridad para el diálogo					
8	Pones en práctica la escucha activa					
9	Actúas con respeto y tolerancia frente a la diversidad de opinión en las acciones de trabajo en equipo					
10	Muestras seguridad y respeto en tu comunicación evitando imponer tus ideas o dar órdenes					
<b>C</b>	<b>Cooperación</b>					
11	Coordinas de manera permanente las acciones de trabajo en equipo					
12	Coordinas modificaciones y reajustes en los procesos de trabajo en equipo					
13	Atiendes los requerimientos de apoyo de algún miembro del equipo					

14	Cuando identificas dificultades brindas apoyo a tus compañeros de equipo					
15	Se evalúa el apoyo mutuo en las acciones de trabajo en equipo					



<https://forms.gle/8CQS8mw1HQQbcPf69>

## Anexo 4 Validación de instrumentos

### EXPERTO 1



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN ESTRATEGICA</b>								
1	Se implementa espacios y mecanismos de participación de los docentes y organización de la comunidad educativa para la toma de decisiones sobre acciones para la mejora de la gestión	X		X		X		
2	Se promueve la participación en la elaboración o actualización de los instrumentos de gestión	X		X		X		
3	Se desarrolla acciones periódicas para evaluar la gestión escolar en conjunto	X		X		X		
4	Se asumen compromisos y responsabilidades compartidas para la mejora de la gestión escolar	X		X		X		
5	Se reconoce y valora el desempeño destacado de los docentes cuando realizan acciones que aportan a la mejora de la gestión escolar	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGOGICA</b>								
6	El directivo desarrolla acciones de capacitación y orientaciones para la planificación curricular y evaluación de los aprendizajes	X		X		X		
7	Se promueve y genera condiciones para el desarrollo de una planificación curricular en equipo	X		X		X		
8	Se planifica y comunica a los docentes los protocolos y cronogramas del monitoreo pedagógico	X		X		X		
9	Se realizan las visitas en aula de manera oportuna y los protocolos informados previamente	X		X		X		
10	Se desarrollan los diálogos orientando la reflexión del docente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
11	Se da seguimiento y cumplimiento a la calendarización de actividades de las semanas lectivas y de gestión	X		X		X		
12	Se optimiza el uso de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio del aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
13	Se evidencia el desarrollo de acciones de mantenimiento de la infraestructura educativa	X		X		X		
14	Se evidencia limpieza e higiene de los servicios higiénicos	X		X		X		
15	Se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN COMUNITARIA</b>								
16	Se promueve un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo barreras existentes	X		X		X		
17	En la interacción con el directivo se evidencia confianza, amabilidad y buen trato	X		X		X		
18	Se realiza acciones de acompañamiento y asesoramiento a los docentes	X		X		X		
19	Se realiza acciones de acompañamiento y orientación a familias	X		X		X		
20	Se practica estrategias de prevención y solución pacífica de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación.	X		X		X		

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PARTICIPACION</b>								
1	Participas en la definición de objetivos y metas institucionales	X		X		X		
2	Promueves activamente la consecución de objetivos y metas institucionales	X		X		X		
3	Assumes compromisos y responsabilidades en los comités y comisiones de gestión escolar	X		X		X		
4	Cumples con los compromisos y responsabilidades asumidas	X		X		X		
5	Participas en las jornadas de evaluación y reflexión sobre los resultados de gestión	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>								
6	Muestra predisposición y apertura para el diálogo	X		X		X		
7	Existe un clima de confianza y seguridad para el diálogo	X		X		X		
8	Pones en práctica la escucha activa	X		X		X		
9	Actúas con respeto y tolerancia frente a la diversidad de opinión en las acciones de trabajo en equipo	X		X		X		
10	Muestras seguridad y respeto en tu comunicación evitando imponer tus ideas o dar órdenes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COOPERACION</b>								
11	Coordinas de manera permanente las acciones de trabajo en equipo	X		X		X		
12	Coordinas modificaciones y reajustes en los procesos de trabajo en equipo	X		X		X		
13	Atiendes los requerimientos de apoyo de algún miembro del equipo	X		X		X		
14	Cuando identificas dificultades brindas apoyo a tus compañeros de equipo	X		X		X		
15	Se evalúa el apoyo mutuo en las acciones de trabajo en equipo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Ítems suficientes

Opinión de aplicabilidad

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. Benito De la Cruz Carlos

DNI Nº 17405184

Especialidad del validador:

Magister en Gerencia Educativa Estratégica

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

Ferreñafe 14 de mayo del 2022

Benito De la Cruz Carlos

DNI Nº 17405184

## EXPERTO 2



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN ESTRATEGICA</b>								
1	Se implementa espacios y mecanismos de participación de los docentes y organización de la comunidad educativa para la toma de decisiones sobre acciones para la mejora de la gestión	X		X		X		
2	Se promueve la participación en la elaboración o actualización de los instrumentos de gestión	X		X		X		
3	Se desarrolla acciones periódicas para evaluar la gestión escolar en conjunto	X		X		X		
4	Se asumen compromisos y responsabilidades compartidas para la mejora de la gestión escolar	X		X		X		
5	Se reconoce y valora el desempeño destacado de los docentes cuando realizan acciones que aportan a la mejora de la gestión escolar	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGOGICA</b>								
6	El directivo desarrolla acciones de capacitación y orientaciones para la planificación curricular y evaluación de los aprendizajes	X		X		X		
7	Se promueve y genera condiciones para el desarrollo de una planificación curricular en equipo	X		X		X		
8	Se planifica y comunica a los docentes los protocolos y cronogramas del monitoreo pedagógico	X		X		X		
9	Se realizan las visitas en aula de manera oportuna y los protocolos informados previamente	X		X		X		
10	Se desarrollan los diálogos orientando la reflexión del docente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
11	Se da seguimiento y cumplimiento a la calendarización de actividades de las semanas lectivas y de gestión	X		X		X		
12	Se optimiza el uso de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio del aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
13	Se evidencia el desarrollo de acciones de mantenimiento de la infraestructura educativa	X		X		X		
14	Se evidencia limpieza e higiene de los servicios higiénicos	X		X		X		
15	Se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN COMUNITARIA</b>								
16	Se promueve un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo barreras existentes	X		X		X		
17	En la interacción con el directivo se evidencia confianza, amabilidad y buen trato	X		X		X		
18	Se realiza acciones de acompañamiento y asesoramiento a los docentes	X		X		X		
19	Se realiza acciones de acompañamiento y orientación a familias	X		X		X		
20	Se practica estrategias de prevención y solución pacífica de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación.	X		X		X		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PARTICIPACION</b>								
1	Participas en la definición de objetivos y metas institucionales	X		X		X		
2	Promueves activamente la consecución de objetivos y metas institucionales	X		X		X		
3	Asumes compromisos y responsabilidades en los comités y comisiones de gestión escolar	X		X		X		
4	Cumples con los compromisos y responsabilidades asumidas	X		X		X		
5	Participas en las jornadas de evaluación y reflexión sobre los resultados de gestión	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>								
6	Muestra predisposición y apertura para el diálogo	X		X		X		
7	Existe un clima de confianza y seguridad para el diálogo	X		X		X		
8	Pones en práctica la escucha activa	X		X		X		
9	Actúas con respeto y tolerancia frente a la diversidad de opinión en las acciones de trabajo en equipo	X		X		X		
10	Muestras seguridad y respeto en tu comunicación evitando imponer tus ideas o dar órdenes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COOPERACION</b>								
11	Coordinas de manera permanente las acciones de trabajo en equipo	X		X		X		
12	Coordinas modificaciones y reajustes en los procesos de trabajo en equipo	X		X		X		
13	Atiendes los requerimientos de apoyo de algún miembro del equipo	X		X		X		
14	Cuando identificas dificultades brindas apoyo a tus compañeros de equipo	X		X		X		
15	Se evalúa el apoyo mutuo en las acciones de trabajo en equipo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Ítems suficientes

Opinión de aplicabilidad

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. Alfredo Nicolás Pérez Cabrera

DNI N° 17410767

Especialidad del validador:

Magister en Administración de la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Ferreñafe 04 de mayo del 2022

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

<sup>3</sup>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

Alfredo Nicolás Pérez Cabrera  
DNI N° 17410767

# EXPERTO 3



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: GESTION ESTRATEGICA</b>								
1	Se implementa espacios y mecanismos de participación de los docentes y organización de la comunidad educativa para la toma de decisiones sobre acciones para la mejora de la gestión	X		X		X		
2	Se promueve la participación en la elaboración o actualización de los instrumentos de gestión	X		X		X		
3	Se desarrolla acciones periódicas para evaluar la gestión escolar en conjunto	X		X		X		
4	Se asumen compromisos y responsabilidades compartidas para la mejora de la gestión escolar	X		X		X		
5	Se reconoce y valora el desempeño destacado de los docentes cuando realizan acciones que aportan a la mejora de la gestión escolar	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: GESTION PEDAGOGICA</b>								
6	El directivo desarrolla acciones de capacitación y orientaciones para la planificación curricular y evaluación de los aprendizajes	X		X		X		
7	Se promueve y genera condiciones para el desarrollo de una planificación curricular en equipo	X		X		X		
8	Se planifica y comunica a los docentes los protocolos y cronogramas del monitoreo pedagógico	X		X		X		
9	Se realizan las visitas en aula de manera oportuna y los protocolos informados previamente	X		X		X		
10	Se desarrollan los diálogos orientando la reflexión del docente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTION ADMINISTRATIVA</b>								
11	Se da seguimiento y cumplimiento a la calendarización de actividades de las semanas lectivas y de gestión	X		X		X		
12	Se optimiza el uso de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio del aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
13	Se evidencia el desarrollo de acciones de mantenimiento de la infraestructura educativa	X		X		X		
14	Se evidencia limpieza e higiene de los servicios higiénicos	X		X		X		
15	Se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTION COMUNITARIA</b>								
16	Se promueve un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo barreras existentes	X		X		X		
17	En la interacción con el directivo se evidencia confianza, amabilidad y buen trato	X		X		X		
18	Se realiza acciones de acompañamiento y asesoramiento a los docentes	X		X		X		
19	Se realiza acciones de acompañamiento y orientación a familias	X		X		X		
20	Se practica estrategias de prevención y solución pacífica de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PARTICIPACION</b>								
1	Participas en la definición de objetivos y metas institucionales	X		X		X		
2	Promueves activamente la consecución de objetivos y metas institucionales	X		X		X		
3	Assumes compromisos y responsabilidades en los comités y comisiones de gestión escolar	X		X		X		
4	Cumples con los compromisos y responsabilidades asumidas	X		X		X		
5	Participas en las jornadas de evaluación y reflexión sobre los resultados de gestión	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACION</b>								
6	Muestra predisposición y apertura para el diálogo	X		X		X		
7	Existe un clima de confianza y seguridad para el diálogo	X		X		X		
8	Pones en práctica la escucha activa	X		X		X		
9	Actúas con respeto y tolerancia frente a la diversidad de opinión en las acciones de trabajo en equipo	X		X		X		
10	Muestras seguridad y respeto en tu comunicación evitando imponer tus ideas o dar órdenes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COOPERACION</b>								
11	Coordinas de manera permanente las acciones de trabajo en equipo	X		X		X		
12	Coordinas modificaciones y reajustes en los procesos de trabajo en equipo	X		X		X		
13	Atiendes los requerimientos de apoyo de algún miembro del equipo	X		X		X		
14	Cuando identificas dificultades brindas apoyo a tus compañeros de equipo	X		X		X		
15	Se evalúa el apoyo mutuo en las acciones de trabajo en equipo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Ítems suficientes

Opinión de aplicabilidad

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. Arturo Alejandro Ramos Mena DNI N° 17407426

Especialidad del validador:

Magister en Investigación y Docencia

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

Arturo Alejandro Ramos Mena  
DNI N° 17407426

Anexo 5  
 Confiabilidad  
 Variable: Gestión escolar

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20
1	4	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	2	2	2
3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
8	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	20

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
i1	85,90	105,656	,955	,952
i2	85,80	106,400	,912	,953
i3	85,80	106,400	,912	,953
i4	85,70	107,122	,892	,953
i5	86,20	110,178	,468	,960
i6	86,30	115,567	,248	,961
i7	86,00	108,222	,779	,954
i8	85,70	114,456	,518	,957
i9	86,10	112,989	,460	,958
i10	85,80	106,400	,912	,953
i11	85,50	114,278	,838	,956
i12	85,90	109,878	,652	,956
i13	85,90	104,989	,823	,954
i14	85,90	105,656	,955	,952
i15	85,90	102,544	,841	,953
i16	85,50	114,278	,838	,956
i17	85,50	114,278	,838	,956
i18	86,10	104,100	,686	,957
i19	86,20	105,067	,750	,955
i20	85,90	103,211	,805	,954

Variable: Trabajo en equipo

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15
1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
7	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
8	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	15

**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
i21	65,80	28,178	,712	,937
i22	65,80	28,178	,712	,937
i23	65,40	30,044	,808	,934
i24	65,40	30,044	,808	,934
i25	65,30	31,789	,580	,940
i26	65,80	28,178	,712	,937
i27	65,40	30,044	,808	,934
i28	65,30	31,789	,580	,940
i29	65,30	31,789	,580	,940
i30	65,50	29,167	,873	,932
i31	65,50	29,833	,737	,935
i32	65,80	28,178	,712	,937
i33	65,50	29,833	,737	,935
i34	65,40	30,044	,808	,934
i35	65,60	28,489	,667	,938

## Anexo 6

### Base de datos

Variable: Gestión escolar

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20
01	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
03	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
04	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
06	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4
07	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
08	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3	2	3
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
22	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
25	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
30	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4
31	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
32	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	2	3
33	3	3	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
34	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
35	5	3	3	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	3
36	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
42	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4



47	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
48	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	
49	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	
50	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
51	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
55	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
63	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
65	5	3	2	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	3	1	3	5	2	4	4	4

Variable: Trabajo en equipo

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15
01	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5
02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
04	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
06	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
07	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
08	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
33	1	1	3	5	3	4	5	5	5	4	4	1	4	5	4
34	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3
35	4	4	5	5	4	5	3	3	5	1	5	4	3	5	4
36	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
41	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
42	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
43	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5
44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	3	3	5	3	5	4	5	3	4	4	3	3	5	5
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3
48	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
49	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
50	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 24 de junio de 2022  
Carta P. 0553-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Licenciada  
Flor de María Montes Gonzales  
Especialista en educación  
Red N°9 - Huaral

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MORI VILLENA, LILY ROXANA; identificada con DNI N° 19253481 y con código de matrícula N° 7000062223; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Gestión escolar y trabajo en equipo de los docentes de la Red N°9 del distrito de Huaral**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador MORI VILLENA, LILY ROXANA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Cintreya A. Esquiagola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Consentimiento informado para los docentes en la aplicación del cuestionario para la investigación**


Yo Lily Roxana Mori Villena, de la Facultad de Educación de la Universidad Cesar Vallejo; que curso estudios de Posgrado y opto el grado de Maestría en Administración de la Educación. Tengo como objetivo de mi investigación: **Gestión escolar y trabajo en equipo de los docentes de la Red N°9 del distrito de Huaral.**

Me presento y le solicito, que participe en este estudio, para el cual tiene que responder preguntas del formulario mediante el link que se le enviara a su persona. Esto tomará aproximadamente 3 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo FLOR DE MARIA RODRIGUEZ LUCIANO con DNI N° 15951112 acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha	29 de junio de 2022
Nombre y Apellidos	Flor de María Rodríguez Luciano
Firma	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Consentimiento informado para los docentes en la aplicación del cuestionario para la investigación**

Yo Lily Roxana Mori Villena, de la Facultad de Educación de la Universidad Cesar Vallejo; que curso estudios de Posgrado y opto el grado de Maestría en Administración de la Educación. Tengo como objetivo de mi investigación: **Gestión escolar y trabajo en equipo de los docentes de la Red N°9 del distrito de Huaral.**

Me presento y le solicito, que participe en este estudio, para el cual tiene que responder preguntas del formulario mediante el link que se le enviara a su persona. Esto tomará aproximadamente 3 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo Zoila Patricia Vásquez Rejo de Molina, con DNI N° 40855362 acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha	29 de Junio de 2022.
Nombre y Apellidos	Zoila Patricia Vásquez Rejo de Molina
Firma	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Consentimiento informado para los docentes en la aplicación del cuestionario para la investigación**

Yo Lily Roxana Mori Villena, de la Facultad de Educación de la Universidad Cesar Vallejo; que curso estudios de Posgrado y opto el grado de Maestría en Administración de la Educación. Tengo como objetivo de mi investigación: **Gestión escolar y trabajo en equipo de los docentes de la Red N°9 del distrito de Huaral.**

Me presento y le solicito, que participe en este estudio, para el cual tiene que responder preguntas del formulario mediante el link que se le enviara a su persona. Esto tomará aproximadamente 3 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo Nancy Esperanza FELIX Quispe con DNI N° 0883 0873  
acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha	29 de junio de 2022.
Nombre y Apellidos	Nancy Esperanza FELIX QUISPE
Firma	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión escolar y trabajo en equipo de los docentes de instituciones educativas del distrito de Huaral", cuyo autor es MORI VILLENA LILY ROXANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA <b>DNI:</b> 41001745 <b>ORCID</b> 0000-0001-8544-269X	Firmado digitalmente por: JOSCOM el 13-08-2022 08:40:32

Código documento Trilce: TRI - 0405371