



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La Gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una
institución educativa privada de Santa Anita, año 2019**

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

AUTORA:

Br. Raquel Alcohosier Zamora (ORCID: 0000-0001-8940-0358)

ASESOR:

Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz (ORCID:0000-0003-0027-5701)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

Este nuevo logro no hubiera sido posible sin el apoyo de mi madre y de toda mi familia.

Agradecimiento

Al docente Mitchell Alarcón Díaz que me asesoró en todo el proceso de mi investigación.

Al docente Jesús Gamarra Canorio que me alentó para seguir adelante en mis estudios de postgrado.

A mis compañeras de la promoción, en especial a Kelly Sarmiento por ser más que una amiga.

Página del jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: **ALCOHOSER ZAMORA, RAQUEL** para obtener el Grado Académico de **Maestra en Administración de la Educación**, ha sustentado la tesis titulada:

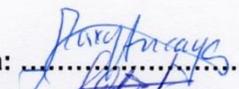
LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL TRABAJO COLABORATIVO DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE SANTA ANITA, AÑO 2019

Fecha: Lunes 20 de enero de 2020

Hora: 8: 00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE (A): Dra. María del Carmen Emilia Ancaya Martinez

Firma: 

SECRETARIO (A): Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

Firma: 

VOCAL: Dr. Mitchell Alberto Alarcón Diaz

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Raquel Alcohosser Zamora, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este, declaro que mi trabajo académico titulado "Gestión pedagógica y trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, Año 2019", presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.

Ate, 14 de diciembre del 2019



Raquel Alcohosser Zamora

DNI 41386032

Índice	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	11
2.1. Tipo y diseño de investigación	11
2.2. Operacionalización	12
2.3. Población, muestra y muestreo	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5. Procedimiento	15
2.6. Métodos de análisis de datos	15
2.7. Aspectos éticos	15
III. Resultados	17
IV. Discusión	21
V. Conclusiones	23
VI. Recomendaciones	24
Referencias	25
Anexos	
Anexo 1 Matriz de consistencia	33
Anexo 2 Instrumentos	36
Anexo 3 Validez	40
Anexo 4 Fiabilidad	63
Anexo 5 Constancia de aplicación/ Carta de presentación	64
Anexo 6 Base de datos	65

Anexo 7 Resultados descriptivos e inferenciales	66
Anexo 8 Artículo científico	75
Anexo 9 Declaración jurada del articulo científico	80
Anexo 10 Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	81
Anexo 11 Pantallazo del Software Turnitin	82
Anexo 12 Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis	83
Anexo 13 Autorización de la versión final del Trabajo de investigación	84

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Estadística de fiabilidad de la variable Gestión pedagógica	14
Tabla 2: Estadística de fiabilidad de la variable Trabajo colaborativo	14
Tabla 3: Validez de contenido de expertos del instrumento Gestión pedagógica	14
Tabla 4: Validez de contenido de expertos del instrumento Trabajo colaborativo	15
Tabla 5: Contrastación de la Hipótesis General	17
Tabla 6: Contrastación de la Hipótesis Específica N° 1	18
Tabla 7: Contrastación de la Hipótesis Específica N° 2	18
Tabla 8: Frecuencias y porcentajes de la variable 1	66
Tabla 9: Frecuencias y porcentajes de la variable 2	66
Tabla 10: Frecuencias y porcentajes de la Di Gestión	67
Tabla 11: Frecuencias y porcentajes de la Di Procesos	68
Tabla 12: Frecuencias y porcentajes de la Di Acuerdo	69
Tabla 13: Frecuencias y porcentajes de la Di Actuación	70
Tabla 14: Frecuencias y porcentajes de la Di Desempeño	71
Tabla 15: Frecuencias y porcentajes de la Di Meta cognición	72
Tabla 16: Frecuencias y porcentajes de la Di Comunicación	73
Tabla 17: Frecuencias y porcentajes de la Di Responsabilidad	74

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Resultados descriptivos de la variable Gestión pedagógica	17
Figura 2: Resultados descriptivos de la variable Trabajo colaborativo	17
Figura 3: Resultados descriptivos de la dimensión Gestión de las condiciones	67
Figura 4: Resultados descriptivos de la dimensión Orientación de los procesos	68
Figura 5: Resultados descriptivos de la dimensión Acuerdo de una meta.	69
Figura 6: Resultados descriptivos de la dimensión Actuación con un plan	70
Figura 7: Resultados descriptivos de la dimensión Desempeño	71
Figura 8: Resultados descriptivos de la dimensión Actuación	72
Figura 9: Resultados descriptivo de la dimensión Interacción	73
Figura 10: Resultados descriptivos de la dimensión Responsabilidad	74

Resumen

La investigación tuvo como objetivo aplicar unas encuestas para medir la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución privada de Santa Anita, 2019.

La metodología de investigación empleada fue; de método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, de sub-diseño cuasi experimental. Se utilizó como variables gestión pedagógica y trabajo colaborativo (dimensiones: acuerdo a una meta, comunicativa, actuación con un plan de acción, desempeño sinérgico, actuación con meta cognición, interacción con comunicación asertiva, responsabilidad personal). La población seleccionada para realizar esta investigación la conformaron 80 docentes de una institución educativa privada. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach con una estadística de fiabilidad de 0,807 en la variable Gestión pedagógica y con 0,810 en la variable de Trabajo colaborativo cada uno de ellos validados por juicio de expertos. Para el análisis de datos se usó el estadístico descriptivo de la comparación de frecuencia y porcentajes, y para el estadístico inferencial fue por contrastación de hipótesis.

Acerca de los resultados obtenidos, se estableció que el coeficiente de correlación según el “Rho de Spearman” es igual a ,321. Por tal motivo se concluye que existe una correlación significativa entre ambas variables de estudio. Así también se logró verificar la hipótesis general y de la misma manera las hipótesis específicas.

Palabras claves: relaciones interpersonales, formación inicial, responsabilidad personal.

Abstract

The research aimed to apply surveys to measure pedagogical management and collaborative work of teachers in a private institution in Santa Anita, 2019.

The research methodology used was; of hypothetical deductive method, quantitative approach, applied type, non-experimental design, quasi-experimental sub-design. It was used as variables pedagogical management and collaborative work (dimensions: according to a goal, communicative, acting with an action plan, synergistic performance, acting with meta cognition, interaction with assertive communication, personal responsibility). The population selected to carry out this research was made up of 80 teachers from a private educational institution. The survey technique was used and as a data collection instrument the questionnaire. For the reliability of the instrument, the Cronbach Alpha Coefficient was used with a reliability statistic of 0.807 in the Pedagogical Management variable and with 0.810 in the Collaborative Work variable, each of them validated by expert judgment. For the data analysis, the descriptive statistic of the comparison of frequency and percentages was used, and for the inferential statistic, it was by hypothesis testing.

Regarding the results obtained, it was established that the correlation coefficient according to "Spearman's Rho" is equal to 321. For this reason, it is concluded that there is a significant correlation between both study variables. Thus, it was also possible to verify the general hypothesis and in the same way the specific hypotheses.

Keywords: *interpersonal relationships, initial training, personal responsibility.*

I. Introducción

La educación de hoy requiere grandes cambios, si realmente queremos avanzar y competir en este mundo globalizado, debemos adaptarnos e integrarnos con las nuevas tecnologías, los cambios sociales, económicos, políticos de esta nueva sociedad y las próximas décadas. El desafío como docente sería replantear nuestro quehacer pedagógico a las nuevas demandas laborales, fomentar nuevos programas educativos y nuevas prácticas pedagógicas que estén vinculadas con el pensamiento del futuro. La nueva comunidad del conocimiento tiene una particular manera de crear y compartir el conocimiento de forma colaborativa, pero con análisis crítico. (Morin, 1996; Vargas 2019; Cerroni 2018). El trabajo colaborativo promueve que los docentes se vinculen activamente compartiendo experiencias pedagógicas de lo que significa enseñar y aprender en estos contextos actuales. Es necesario revisar las políticas de desarrollo profesional docente para fomentar la actualización continua e integrarlas con las nuevas metodologías tecnológicas y no solo proyectos de mejora. Algunos países están adaptando la metodología del aprendizaje colaborativo entre docentes recalcando la importancia de las redes de colaboración y el trabajo grupal. (Vaillant y marcelo, 2015; Mehra & Mital, 2007; Davydova, 2016).

A nivel mundial se está observando una crisis en el aprendizaje, porque no todos los niños que tienen acceso a las escuelas logran aprender. En América Latina y caribe se observa una disparidad en lo que se refiere a conocimientos de enseñanza frente a otros países más desarrollados, además no cuenta con políticas que ayuden a la incorporación total de las tecnologías a toda la población escolar. En la actualidad no se ha revisado las políticas digitales de las TIC que ayudan a mejorar los aprendizajes y están pendiente en el marco de la agenda educación 2030 (Adell, Llopis, Esteve, Valdeolivas 2019; Anatolievna 2017). A nivel local la situación educativa no tiene muchas expectativas de desarrollo. Es importante que todas las direcciones y unidades de educación manejen una misma línea de enfoque para poder sacar adelante proyectos y no se queden en el camino. La gestión del director, como líder pedagógico, tiene gran impacto porque debe manejar tres puntos fundamentales, el óptimo uso del tiempo, el manejo de los instrumentos pedagógicos y la disponibilidad de los recursos educativos, de este modo también acompaña, supervisa el desempeño de los docentes. (Minedu 2015; Díaz, 2016; Revelo, Collazos, & Jiménez; Blake y Moun-ton 2018; Muli, Díaz& Montoro 2017).

La problemática en la educación surge con el diseño de nuevas políticas educativas que desconocen la situación real de las escuelas y de sus estudiantes en las diferentes partes del país, a esto debemos agregar el bajo gasto público por estudiante comparándolo con otros países latinoamericanos ; la inadecuada gestión de algunos directores que no tienen los conocimientos y la experiencia para ejercer el cargo de administradores educativos; el bajo rendimiento de algunos docentes en las evaluaciones para nombramiento u contrato docente que realiza anualmente el ministerio de educación. Además, no existe un control adecuado de las instituciones privadas y las condiciones laborales de los docentes. (Guadalupe, 2017; León, 2017; Rodríguez, 2017; Vargas, 2017; Radin & Riashchenko, 2017). Las instituciones educativas estatales y privadas deberían tener la misma calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, pero se observa la diferencia en la cantidad de contenidos y en estrategias metodológicas. Los docentes deben tomar conciencia que su labor no se termina en el aula y deben seguir actualizándose para adquirir nuevas herramientas que le permitan mejorar el proceso educativo y, por lo tanto, recibir un salario digno que respalde su calidad de vida.

En el colegio donde se realizó la investigación se pudo observar que no todos los docentes tienen los conocimientos necesarios sobre estrategias metodológicas, lo poco que se conoce no siempre se aplica por situaciones económicas de la I.E y existe docentes que se resisten al cambio. El trabajo colaborativo es una estrategia que permite mejorar la aplicación de contenidos en el aula, pero también tiene sus falencias si no se consigue el objetivo propuesto. En la I.E.P se observó que la plana docente del nivel inicial tiene la dinámica del trabajo en equipo y en los otros niveles cierto individualismo de los docentes que se reúnen pocas veces para organizar sus actividades escolares. Esta investigación me llevó a conocer la realidad de la institución, las dificultades del trabajo colaborativo de los docentes, no hay una buena comunicación de los docentes con la parte directiva y administrativa. Asimismo, el resultado de los cuestionarios aplicados para cada variable me dio como resultado que, si existe relación entre la función pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes, de esta manera, podremos reorientar a los docentes para que desarrollen un mejor trabajo colaborativo, cumpliendo con sus responsabilidades personales para lograr el objetivo que mejorar la calidad educativa.

A nivel internacional he encontrado algunos trabajos relacionados a la gestión pedagógica de los docentes donde se ha enfocado en la diferencia de un grupo de docentes que se capacitan, actualizan y aplican el trabajo grupal con sus estudiantes frente a otros

docentes que solo se basan en sus tradicionales metodologías de enseñanza. (Islas, 2018). Asimismo, Mendoza y Bolívar (2016) indica que la función pedagógica tiene relación directa con la gestión directiva, Macías (2018); Carpio (2016); Saona (2016) nos dice que el trabajo colaborativo con los estudiantes o docentes nos dará un aprendizaje significativo y mejor desempeño docente. Romero (2018) indica que se debe trabajar colaborativamente para desarrollar destrezas y habilidades grupales. Placencia y Díaz, Oropeza (2015) manifiestan que el trabajo colaborativo enriquece las relaciones entre los docentes y estudiantes logrando un buen aprendizaje. Ocampo; Ruiz (2015); Hernández & del Carmen (2016); Vargas & Vielma (2016) fundamentan sus investigaciones en el acompañamiento pedagógico y su influencia en el desempeño docente, se concentra en facilitar a los docentes los medios necesarios para innovar su quehacer pedagógico.

En el Perú se han encontrado trabajos de Trujillo (2018) nos afirma una relación significativa entre la gestión pedagógica y la cultura organizacional, Chipana (2015) concluye que las variables: gestión pedagógica y calidad del aprendizaje se relacionan. Quispe (2018) infiere por los resultados obtenidos la relación entre la gestión pedagógica y la calidad educativa; Castañeda (2018), Huayta (2016), Porcel (2016) sostienen que el trabajo colaborativo influye en el rendimiento académico y calidad educativa. Lozada (2018) indica que un buen modelo de gestión pedagógica fortalecerá el desempeño de los docentes. Por otro lado, Vera (2017), Valdivieso (2018), manifiestan que existen relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria y secundaria. Duque, Vallejo & Rodríguez (2016) nos menciona que las practicas pedagógicas de los docentes y el desempeño académico se relacionan. Baltodano (2018) refiere que los recursos didácticos digitales ayudan a los docentes a seleccionar mejor los contenidos temáticos que va a utilizar para su labor pedagógica, esto se reforzara con el trabajo colaborativo que realicen los estudiantes para el logro de los aprendizajes.

Aparicio y Sepúlveda (2019) nos indica que el trabajo colaborativo beneficia en el desenvolvimiento de los docentes y los ayudará a desenvolverse en contextos vulnerables por la situación socio económica o emocional. Arambulo (2017), Bailón (2019) manifiestan la relación del trabajo colaborativo con el rendimiento escolar ante la ausencia de recursos tecnológicos que apoyen la labor de los docentes. La gestión pedagógica de los docentes necesita grandes cambios para poder responder a las transformaciones que ha sufrido la sociedad. El reto del estado peruano es revalorar el

quehacer pedagógico de los docentes con una visión transformadora que propone el proyecto educativo nacional, plantea satisfacer las necesidades de los estudiantes con un currículo que sea innovador y trabaje con los nuevos entornos virtuales, donde el estudiante pueda construir su propio conocimiento. La elaboración del documento, Marco del buen desempeño docente es producto de un consenso del consejo nacional de educación y el foro educativo con la finalidad de mejorar el desarrollo de las funciones de los directivos, los docentes y la comunidad educativa que se involucra en el proceso de aprendizaje. (Minedu 2012).

El proyecto educativo nacional plantea que los aprendizajes de los estudiantes deben basarse en el hacer, conocer, como, al ser y el convivir, pilares fundamentales de la educación. Los procesos pedagógicos que se les brinda a los estudiantes deben propiciar la indagación mediante la búsqueda de fuentes de información utilizando las nuevas tecnologías; la reflexión de los nuevos conocimientos adquiridos y esto se debe dar de manera colaborativa. (Minedu 2012). La gestión pedagógica involucra a los docentes que realizan sus funciones de enseñanza en el aula; actividades curriculares complementarias al interior de la Institución Educativa y en la comunidad, como a los que realizan orientación y consejería estudiantil, coordinación, jefatura, asesoría y formación entre pares. (Minedu 2019). Para el Ministerio de educación, la Gestión pedagógica: Es aquel conjunto de actividades que tienen que ver con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que llevan a cabo docentes y estudiantes. Esto implica ir más allá de la gestión de las realidades presentes para rediseñarlas en función de dichas metas e ir alterando para que mejoren la educación y las prácticas docentes en el aula.

En otros países como Chile, la gestión pedagógica comprende: La gestión curricular, se refiere a lograr la efectividad de la labor educativa con la intervención de docentes y el equipo directivo. La enseñanza y aprendizaje en el aula, es la utilización de recursos y estrategias que el docente utiliza para lograr el aprendizaje significativo. Apoyo al desarrollo de los estudiantes, es parte de la función de los docentes de la institución educativa velar por el desarrollo cognitivo, social y afectivo de los estudiantes. (Moreno, Benavides, Díaz, Reyes, Araya 2019). Nicoletti (2016) propone seis principios categóricos para la enseñanza, como: la autonomía, contemporaneidad, realidad, creatividad, cordialidad y actualización permanente en el proceso de enseñanza. El principio de la autonomía se refiere a la capacidad del pensamiento autónomo del

estudiante mediante la adquisición de nuevos conocimientos. La contemporaneidad, es la calidad de los conocimientos que se brinda al estudiante. El principio de realidad nos indica que la enseñanza debe ser pertinente al contexto social y cultural. EL principio de creatividad, fomenta las habilidades para rescatar las potencialidades creativas de los estudiantes.

El principio de cordialidad, se refiere al respeto mutuo entre todos los actores educativos y con el mismo estudiante. El principio de actualización permanente es el compromiso del docente por estar actualizado con las nuevas técnicas y herramientas tecnológicas. El docente debe auto reflexionar sobre su práctica pedagógica, individual y colectivamente, para crear los ambientes que le permitan al estudiante desarrollar su auto conciencia y capacidad de autodescubrimiento y ser parte de la acción formativa de la cual es el actor principal. Cuando el conocimiento que el docente adquirió en su formación profesional inicial se integra con la práctica pedagógica, surge un proceso donde se realiza una autoevaluación de las características y procesos de su propia acción. Esta es la fase de la reflexión donde los docentes pueden evaluar que metodologías les está resultando y podrían incorporar conocimientos de coaching en su práctica pedagógica para obtener mejores resultados. Soria, Gómez, Monsalve & Pérez (2015); Yepaneshnikiev (2018); ONeil & Hopkins (2002).

En el ámbito de la docencia, encontramos tres dimensiones que se relacionan entre sí, complementan la profesión docente, como una actividad que tiene una función cultural, política y pedagógica. La dimensión cultural, esta dimensión busca recopilar los conocimientos necesarios de su entorno para enfrentar los diferentes desafíos económicos, políticos, sociales y culturales que la sociedad propone para futura generaciones. La dimensión política, se relaciona con la formación de ciudadanos activos con sentido de justicia social y equidad, que formen sociedades con una identidad en común, y aporten al desarrollo social y económico del país. La dimensión pedagógica abarca el centro de la profesión docente, donde se fusiona la teoría – práctica, permitiéndole reflexionar sobre el desempeño de su rol. La práctica pedagógica viene de la mano con el compromiso de los estudiantes y su interés para formarse adecuadamente. Esta última dimensión tiene tres aspectos importantes; como el juicio pedagógico, el liderazgo motivacional, la vinculación. El juicio pedagógico, es el criterio que tiene el docente para reconocer las necesidades y posibilidades de aprendizaje, teniendo la capacidad de elegir la mejor solución o respuesta de acuerdo al contexto y circunstancia.

El liderazgo motivacional, es la capacidad de despertar el interés por aprender a un grupo de personas de características similares y lograr descubrir todas sus capacidades que necesitan desarrollar ante cualquier factor que se presente o ambiente que se rodeen. La vinculación, son los lazos personales que tienen los estudiantes entre ellos, esto se relaciona con la intercomunicación afectiva, empatía, el cuidado e interés del uno por el otro. El Marco del Buen Desempeño Docente, es una herramienta que permite orientar la formación docente de una manera estandarizada y la evaluación de su práctica, esto se resume en el desarrollo profesional docente. Dimensiones de GP, según el Minedu (2012). Dimensión 1. Gestión de las condiciones, Hace referencia a los procesos de planificación que el docente realiza y tener las condiciones adecuadas para el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Dimensión 2. Gestión de los procesos pedagógicos, son procesos que muestran la capacidad profesional del docente para lograr el aprendizaje del estudiante. Las metodologías que se utilicen parte de cada docente y su experiencia en el campo educativo.

El trabajo colaborativo tiene sustento teórico en las teorías Sociocultural (Vygotsky), teoría de socio formación (Tobón), Desarrollo Cognitivo (Piaget), Aprendizaje cooperativo (Johnson y Johnson), (John Dewey) ellos resaltan que trabajar cooperativamente con los estudiantes es beneficioso para lograr el mejor rendimiento académico, pero lograr que los docentes trabajen colaborativamente es un reto si nos remontamos que muchos docentes tienen una concepción individualista. En el marco teórico revisado, Sergio Tobón (2013), menciona el termino de trabajo colaborativo en su teoría de socio formación, El punto de partida es en el contexto educativo donde los estudiantes empiezan a trabajar en forma grupal y a solucionar problemas de su entorno y afianzan su propia autonomía. Partiendo del proceso de enseñanza – aprendizaje, se debe desarrollar competencias que ayuden al estudiante en su futura formación superior porque muchas veces observamos que, finalizada la etapa escolar, el estudiante no está preparado. Caviades, Meza, Angelica & Rodriguez 2016, Nos menciona que los estudiantes universitarios sobresalen más trabajando colaborativamente que un docente trabajando solo.

También se debe trabajar estrategias que fomenten tener una meta en común, un plan de acción, usar la sinergia, actuar con meta cognición, interacción con una comunicación asertiva y lo principal tener responsabilidad personal. Revisando la teoría de Tobón (2013), podemos definir el trabajo colaborativo como las metas que tiene un

grupo para lograr objetivos planteados de forma más fácil y accesible. Esto quiere decir, que trabajar colaborativamente en el área de la educación, incluirá que los docentes con sus diferentes experiencias en este campo, reúnan conocimientos para solucionar cualquier problema que se presente y realicen un compromiso personal para alcanzar mejoras a corto y largo plazo con el fin de alcanzar la excelencia educativa. Reeves, Scott (2016). Para Tobón (2013), el concepto de alcanzar una meta debe ser un objetivo en común y debe tener la participación de dos o más personas, este grupo de personas deberán desarrollarse con una meta cognición y además tener una adecuada comunicación asertiva que garantice solución a cualquier problema que se pueda presentar. La responsabilidad personal es que cada persona asuma lo que le toca hacer, la distribución de las funciones debe ser equitativa para que no se genere malos entendidos. Actualmente vivimos en una sociedad donde no asumimos nuestras propias responsabilidades de lo que decimos o hacemos y por lo contrario echamos la culpa a otras personas.

La educación actual requiere un trabajo de grupo. La historia del aprendizaje colaborativo empieza desde el siglo XVI y en el XVIII emplearon los grupos de aprendizaje colaborativo para luego exportarlo a Estado Unidos, quien lo introdujo como modelo de instrucción democrática. A mediados de los sesenta, se realizaron investigaciones donde se empezó a formar docentes en el uso del aprendizaje colaborativo en la Universidad de Minnesota. (Johnson y Johnson (1999) y Pujolás (2002). Esta teoría determina la forma de interactuar de las personas, esta cooperación positiva da como resultado el esfuerzo y la estimulación de las personas para los otros aprendan y la interdependencia negativa es lo contrario, cuando las personas desalientan y obstaculizan los esfuerzos del otro por aprender. El aprendizaje colaborativo está basado en el dialogo, la negociación, en la palabra y en la explicación; en la adquisición del nuevo conocimiento se da a través de la interacción de las personas que participan en el dialogo. Este tipo de aprendizaje genera la seguridad personal, incentiva el pensamiento crítico, fortalece el valor de la solidaridad y respeto mutuo, todo lo contrario, al individualismo y aislamiento. (Johnson y Johnson, 1999; Hart, 2018)

El aprendizaje cooperativo incentiva el desarrollo de habilidades como la autonomía individual y grupal, sentido de responsabilidad y compromiso, comunicación asertiva, entre otros. Asimismo, se desarrolla las habilidades cognitivas que tienen la finalidad del trabajo grupal, se aprende más con la interacción social. La diferencia del aprendizaje cooperativo y el colaborativo, es que el primero requiere de una distribución

de tareas entre los miembros del grupo y el colaborativo requiere de una preparación más avanzada donde el profesor se convierte en un aprendiz, y los estudiantes como expertos que buscan aumentar el aprendizaje y se producirán alta calidad entre pares, logrando una mejor autoestima y sentido de competencia. (Brufee 1995; Singh, Maitsin & Glasswell (2015).

Para lograr que un grupo sea cooperativo, debe existir una interdependencia positiva definida donde se fomente el aprendizaje, haciendo que cada uno sea responsable del trabajo que le corresponde, utilizando sus habilidades interpersonales para luego evaluar los efectos del trabajo en equipo. Si cumple con estos componentes se puede decir que realmente es cooperativo.

Si el docente domina el manejo de estos componentes mencionados podrá programar actividades y los cursos de manera cooperativa; diagnosticando las dificultades que se pueden presentar cuando los estudiantes trabajan juntos o mejorar la efectividad de los grupos de aprendizaje. Entre las ventajas del aprendizaje cooperativo tenemos la calidad de los aprendizajes, desarrollo de habilidades sociales, estrategia ante la diversidad y el bullying. (Pujolás, 2002; Beck, M y Malley J (2003); Adamson (2014); Messiou, (2019). Los autores sostienen que se debe impulsar el trabajo colaborativo en el colegio y no solamente en el aula. Un estudio realizado en Ohio con 30 jóvenes en riesgo social nos dice que cuando no se sienten aceptados y motivados suelen fracasar en la escuela, pero cuando trabajan colaborativamente fortalecen las habilidades sociales y emocionales entre docentes, estudiantes, produciéndose una mejora en su desarrollo académico. Kaplán, H, y Johnson, R, citados por Beck, M y Malley, M (2003); Castro, Yicely&Martinez, Granada (2016); Aldana& Cárdenas (2011).

Tobón nos propone el TC como una alternativa que nos ayude a mejorar todas las formas de trabajo, respetando las funciones, las obligaciones sin perjudicar la meta que se quiere alcanzar; rescatando el tema del líder como un impulsador del equipo de trabajo, respetando la opinión de los otros, defendiendo sus propias opiniones y con la capacidad de resolver conflictos. (Tobón 2013). En la actualidad el aprendizaje colaborativo se emplea desde un contexto que abarca fundamentalmente la interrelación y comunicación entre participantes, esto con la finalidad de fortalecer destrezas específicas. Fonseca (2016) menciona que los estudiantes deben fortalecer las relaciones interpersonales a través de valores y actitudes que se logran con el TC, de este modo se afianza la empatía, solidaridad, la amistad, la seguridad, el respeto, y la responsabilidad. Correa (2015) nos

dice que el TC es la agrupación de varias personas que comparten un mismo nivel de conocimiento y el liderazgo es compartido entre todos los miembros del grupo y la responsabilidad del trabajo genera un mejor aprendizaje. Los líderes deben gestionar bien la colaboración de manera efectiva, organizada, redistribuyendo el trabajo de manera uniforme e incentivando los progresos para lograr mayores resultados. Cross, Rebele & Grant, 2016.

Dimensiones de trabajo colaborativo según Tobón (2013). Dimensión 1: Acuerdo de una Meta. Los docentes deben utilizar las habilidades, técnicas y estrategias pertinentes para desarrollar trabajos en equipo. Dimensión 2: Actuación con un plan de acción. Los docentes deben rescatar herramientas útiles para el mejor desempeño de los trabajos en equipo. Dimensión 3: Desempeño Sinérgico. Son las diferentes cualidades que tienen los docentes para desarrollarse en grupo. Dimensión 4: Actuación con Meta cognición. Luego de realizar un trabajo colaborativo se debe evaluar para corregir y mejorar el desempeño colectivo. Dimensión 5: Interacción con Comunicación Asertiva. Se refiere a utilizar la comunicación organizacional para el mejor desenvolvimiento de los docentes. Dimensión 6: Responsabilidad Personal. Esto infiere a la capacidad personal de cada docente de prepararse y aprender a trabajar en equipo en base a nuevas estrategias.

El problema general de la presente investigación es el siguiente ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019? Del mismo modo se plantaron los problemas específicos ¿Cuál es la relación del TC y la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes, dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de los docentes en una IEP de Santa Anita, año 2019?

Referente al objetivo general es determinar la relación entre la GP y el TC de los docentes en una Institución Educativa Privada de Santa Anita, año 2019 y los objetivos específicos giran en torno a determinar la relación entre el trabajo colaborativo y la dimensión gestión de las condiciones, la dimensión orientación de los procesos pedagógicos de los docentes en una IEP de Santa Anita, año 2019.

En cuanto a la hipótesis general se planteó lo siguiente, existe relación entre la GP y el TC de los docentes en una IEP de Santa Anita y respecto a las hipótesis específicas se planteó lo siguiente, existe relación significativa entre el TC y la dimensión gestión de

las condiciones y la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de los docentes en una I.E.P de Santa Anita, año 2019.

La justificación a nivel teórica es primordial, resaltar que en el ámbito educativo los docentes asumen el compromiso de mejorar cada día sus capacidades incorporando nuevas metodologías como el trabajo colaborativo, aplicándose junto con las nuevas tecnologías que vinculen a los estudiantes con los docentes.

A nivel práctico la presente investigación relaciona dos variables que son importantes para el logro del aprendizaje de los estudiantes. Los resultados quedan como antecedente para otras investigaciones futuras que los ayude a mejorar y perfeccionar su estudio.

A nivel metodológico, la investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo básica, tiene un diseño descriptivo correlacional. Se aplicaron dos cuestionarios con 30 ítems cada uno que fueron evaluados en su confiabilidad con Alfa de Cronbach y validados por juicio de expertos quienes determinaron la pertinencia, la relevancia y su aplicación. Asimismo, para obtener los resultados se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman.

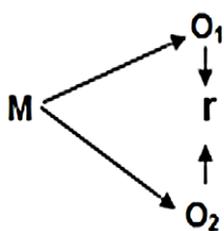
II. Método.

2.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación responde al paradigma positivista porque el investigador tendrá la visión de ver la forma como va a ir su investigación (Ramos, 2017), esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, Otero (2015) nos dice que el enfoque cuantitativo es una investigación que se concentra en mediciones numéricas a través de la recolección de datos y los analiza para responder las preguntas de su investigación, por lo tanto, se comprueba las hipótesis mediante la estadística.

Es una Investigación tipo básica, respecto a las investigaciones de Alvitres (2000) define como investigación básica, pura o sustantiva cuando requiere una descripción, explicación o predicción y tiene como objetivo mejorar el conocimiento más que generar resultados que beneficien a una determinada población en un futuro.

El diseño es el no experimental, porque la variable independiente no fue manipulada por el investigador, también es descriptivo correlacional Hernández, Fernández y Baptista (2014) porque se mide el nivel de asociación de las dos variables relevantes a través del estudio de encuestas, hacer un análisis de los resultados y dar conclusiones; de corte transversal, porque nos permite ser más descriptivo y ver cómo ha afectado una variable a una población en un tiempo determinado.



Donde:

O1: variable 1, Gestión pedagógica

O2: variable 2, Trabajo colaborativo

Fig. 1. Diseño descriptivo correlacional

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

2.2. Operacionalización de las variables

La definición operacional de la primera variable GP, Según Minedu (2019) es aquel conjunto de actividades que tienen que ver con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que llevan a cabo docentes y estudiantes. Esto implica ir más allá de la gestión de las realidades presentes para rediseñarlas en función de dichas metas e ir alterando para que mejoren la educación y las prácticas docentes en el aula. (artículo 8, Ley del profesorado, Minedu 2019).

En la definición operacional de sus dimensiones, tiene sustento teórico en la propuesta del Ministerio de educación, en el documento del marco del buen desempeño docente (2012). Los indicadores para la dimensión 1 son dieciocho y doce indicadores para la dimensión 2. El número de ítems en total suman 30. Se han considerado 5 escalas de valoración: nunca, pocas veces, a veces, muchas veces y siempre.

Para la definición conceptual de la segunda variable, se considera la teoría socio formativa de Tobón (2013) que fundamenta el trabajo colaborativo como la interrelación y comunicación entre participantes con la finalidad de fortalecer destrezas específicas mediante la asociación con otros en proyectos. Implica comunicarse, considerar los intereses de cada uno, acordar metas comunes, organizar planes de acción en conjunto, abordar la coevaluación y contribuir en la formación de otros pares.

En la definición operacional de sus dimensiones, tiene sustento teórico en la teoría socio formación de Tobón (2013) tiene seis dimensiones: los indicadores son trece para la dimensión 1, cinco para la dimensión 2, cuatro para la dimensión 3, dos para la dimensión 4, dos para la dimensión 5 y cuatro para la dimensión 6. El número de ítems en total suman 30. Se consideran cuatro escalas de valoración: siempre, casi siempre, a veces y nunca.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población.

Otzen y Manterola (2017) define población como el conjunto de sujetos que tienen ciertas características observables y están disponibles para una investigación, una

muestra será representativa, si todos los sujetos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados en esta muestra y ser incluidos en este estudio. Se trabajó con la población que comprende 80 docentes de una IE en Santa Anita.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

De Aguiar (2016) nos dice que la recolección de datos se refiere al uso de diferentes herramientas que utiliza el analista para poder obtener la información que necesita, existe una serie de instrumentos que se puede seleccionar. En este trabajo se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumentos.

Según Arias (2006) los instrumentos que se utilizan para una investigación se emplean para recoger y almacenar la información. Para Tamayo (2008) el cuestionario se elabora para conocer datos esenciales, para discernir algunos problemas que nos interesa conocer, de esta manera nos muestra la realidad y nos dará una visión del estudio de nuestra investigación.

En esta investigación se utilizó dos cuestionarios, el primero fue para la variable GP que fue elaborada por el Ministerio de educación en el marco del buen desempeño docente (2014), está adaptada para fines necesarios de nuestra investigación, tiene 30 ítems, agrupado en 2 dimensiones y presenta una escala graduada de 1 a 5. El otro instrumento se utilizó para medir la variable TC, cuestionario adaptado de Cecilia H. Delgado Espejo (2018), tiene 30 ítems, están agrupados en 6 dimensiones, los cuales se presentan con una escala graduada de 1 a 4, para determinar los niveles: siempre, casi siempre, a veces y nunca, finalmente se hizo las inferencias.

Confiabilidad

Para Mercado (2014) la confiabilidad es el grado donde un instrumento produce resultados semejantes y coherentes, por lo tanto, si se aplica reiteradamente los resultados serían similares. Para esta investigación se realizó la prueba de confiabilidad, se aplicó los dos instrumentos a 15 docentes, luego se realizó la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach que desarrolla un procedimiento basado en los resultados obtenidos de cada ítem, se obtuvo 0,807 en la variable GP y 0,810 en la variable TC, lo cual los ubicó como válidos. (Ver anexo 4).

Tabla 1

Estadística de Fiabilidad de la variable GP

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	30

Fuente: SPSS 25

Los resultados de la confiabilidad muestran un ,807 para la variable GP, muestra un nivel de fiabilidad alta.

Tabla 2

Estadística de Fiabilidad de la variable TC

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	30

Fuente: SPSS 25

Los resultados de la confiabilidad muestran un ,810 para la variable TC, lo cual demuestra un nivel de fiabilidad alta.

Validez.

Menéndez (2014) menciona que la validez es un término que deriva de la lógica, porque usa la validez para las proposiciones lógicas. La validez se refiere al grado en que realmente mide la variable y esto nos conducirá a conclusiones válidas. La validez del instrumento empleado fue a juicio de expertos quienes decretaron la validez para ser aplicados (ver anexo 3).

Tabla 3

Validez de contenido por expertos del instrumento GP

Nº	Experto	Calificación
1	Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz	Aplicable
2	Mgtr. María Luz Huarhuachi Anyosa	Aplicable
3	Mgtr. Santiago Aquiles Gallarday Morales	Aplicable

Fuente: certificado de validez

Tabla 4

Validez de contenido por expertos del instrumento TC

Nº	Experto	Calificación
1	Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz	Aplicable
2	Mgtr. María Luz Huarhuachi Anyosa	Aplicable
3	Mgtr. Santiago Aquiles Gallarday Morales	Aplicable

Fuente: certificado de validez

2.5 Procedimiento

La investigación realizada tuvo diferentes pasos que conllevan a la presente investigación, inicia con la recolección de datos, para ello, se solicitó la autorización mediante una carta de presentación al director de la institución educativa privada (ver anexo 05) luego de recibir la autorización, se procedió a aplicar los instrumentos a los docentes (ver anexo 02); previo a ello se les brindó las indicaciones pertinentes y se les dio a conocer a los encuestados que los instrumentos fueron validados y puestos a prueba de confiabilidad. (ver anexo 3 y 4).

La docente investigadora aplicó el cuestionario del presente estudio en forma individual, para evitar ser influenciados de alguna forma, quien se mantuvo durante su aplicación para responder algunas dudas que se presentaron.

2.6 Método de análisis de datos

Estos métodos de análisis son esenciales en todo tipo de investigación, quiere decir que los resultados serán de utilidad para determinar las hipótesis. Se utilizó el programa SPSS 25.0 que nos da un mejor manejo y uso de técnicas estadísticas que serán viables para el procesamiento de datos que previamente se ha trabajado en una base de datos de Excel (ver anexo 6), se utilizó la estadística descriptiva e inferencial.

2.7 Aspectos éticos

Este trabajo de investigación está alineado a la ética. La identificación de los docentes de la IE privada que participaron en la investigación fue mantenida en el anonimato. Se

presentó la carta de presentación para su formalidad y permisos respectivos. Las referencias de los autores están debidamente citadas.

III. Resultados.

3.1 Resultados descriptivos

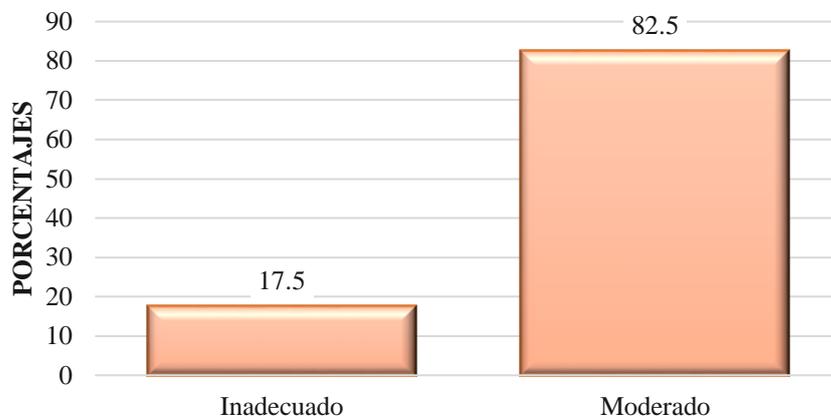


Figura 1. Resultados descriptivos de la variable GP

En la figura 1(ver tabla en anexo 8) se muestra que la GP tiene un 17,5% (nivel inadecuado) y un 82,5% (nivel moderado).

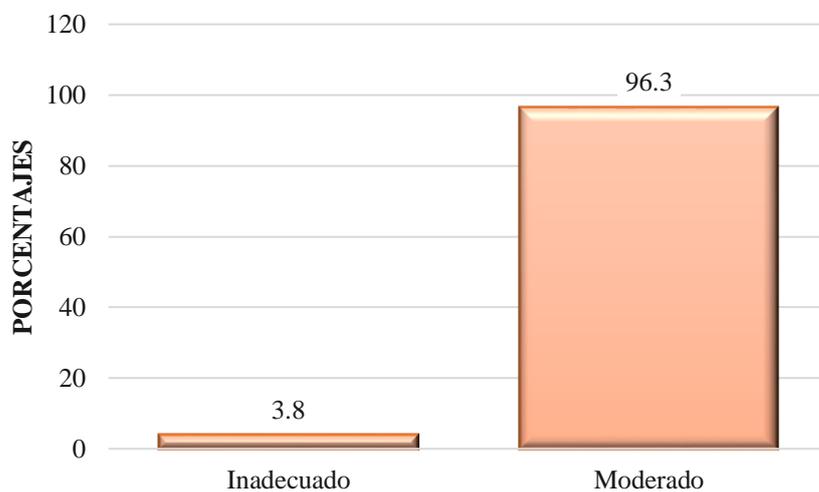


Figura 2. Resultados descriptivos de la Variable TC.

En la figura 2 (ver tabla en anexo 8). Se muestra que el TC tiene un 3,8 % (nivel inadecuado) y un 96,3% (nivel moderado).

3.2 Prueba de hipótesis

H0: No existe relación entre la GP y el TC de los docentes en una IE privada, Santa Anita-2019.

Ha: Existe relación entre la GP y el TC de los docentes en una IE privada, Santa Anita-2019.

Tabla N° 5

			Gestión Ped	Trabajo Co
Rho de Spearman	Gestión Ped	Coefficiente de correlación	1,000	,321**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	80	80
	Trabajo Co	Coefficiente de correlación	,321**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	80	80

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

Fuente: SPSS 25

Los resultados estadísticos de la hipótesis general muestran un p valor de ,004 (menor a ,05) y un Rho=, 321. Se concluye que existe relación entre la v1 y v2. En conclusión, es que si existe relación significativa entre las variables GP y TC.

3.3. Pruebas de hipótesis específicas

Resultados inferenciales

Hipótesis 1

H0: No existe relación entre el TC y la dimensión 1 gestión de las condiciones de una IE privada en Santa Anita- 2019.

Ha: Existe relación entre el TC y la dimensión 1 gestión de las condiciones de una IE privada en Santa Anita- 2019.

Tabla N°6***Contrastación de la Hipótesis específica 1***

			Trabajo Co	Di 1 GP
Rho de Spearman	Trabajo Co	Coefficiente de correlación	1,000	,355**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Di 1 GP	Coefficiente de correlación	,355**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

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

Fuente: SPSS 25

El resultado estadístico de la hipótesis específica1 muestran un p valor de ,001 (menor a ,05) y un Rho=, 355. Se concluye que existe relación entre la v2 y d1. En conclusión, es que si existe relación entre la variable TC y Di 1.

Hipótesis 2**Tabla Nª 7*****Contrastación de la Hipótesis específica 2***

H0: No existe relación entre el TC y la dimensión 2 de una IE privada en Santa Anita-2019.

Ha: Existe relación entre el TC y la dimensión 2 de una IE privada en Santa Anita- 2019.

Tabla N° 8***Contrastación de la Hipótesis específica 2***

			Trab. Colab.	Di 2 GP
Rho de Spearman	Trab. Colab.	Coefficiente de correlación	1,000	,071
		Sig. (bilateral)	.	,533
		N	80	80
	Di 2 Gestión.	Coefficiente de correlación	,071	1,000
		Sig. (bilateral)	,533	.
		N	80	80

Fuente: SPSS 25

El resultado estadístico de la hipótesis específica 2 muestran un p valor de ,533 (mayor a ,05) y un Rho=, 071. Se concluye que no existe relación entre la v2 y d2. En tal sentido se acepta H0.

III. Discusión

Los resultados estadísticos de la hipótesis general muestran un p valor de ,004 (menor a ,05) y un $Rho=,321$. Se concluye que existe relación entre la v_1 y v_2 aceptando la hipótesis general y rechazándose la hipótesis nula. Este resultado tiene similitud con la investigación de Baltodano (2018) manifestó que existe relación entre la GP y el TC de los docentes para lograr el aprendizaje significativo en los estudiantes. Islas, Mendoza y Bolívar 2016, nos dice que una buena GP de los docentes dependerá de la gestión directiva. Por otro lado, Macías 2018; Carpio 2016, Saona 2016, nos menciona sobre el TC de los docentes como consecuencia habrá un mejor desempeño profesional y si también se aplica el TC con los estudiantes, se reflejará en su desempeño académico. Chipana 2015; Quispe 2018 nos afirma que la GP tiene una relación con la calidad del aprendizaje, eso quiere decir, que, si los docentes están preparados, actualizados y motivados, tendremos una mejor calidad de enseñanza. Ocampo, Ruiz 2015; Hernández & Del Carmen 2016; Vargas & Vielma 2016, basan sus investigaciones en el acompañamiento pedagógico, estos términos son similares a la GP de los docentes, nos habla de la innovación para mejorar el quehacer pedagógico. El Ministerio de Educación (2014) en el Marco de Buen Desempeño Directivo, refiere la GP como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, bajo la dirección de un líder o un equipo administrativo que se encarga de supervisar, acompañar y garantizar la evaluación y seguimiento de las actividades académicas para la mejora en la calidad de los aprendizajes.

El resultado estadístico de la hipótesis específica 1 muestran un p valor de ,001 (menor a ,05) y un $Rho=,355$. Se concluye que existe relación entre la v_2 y d_1 aceptando la hipótesis específica 1 y rechazándose la hipótesis nula. Oropeza (2015) refiere que el trabajo colaborativo está relacionado con la gestión de las condiciones de una institución educativa. Romero 2018, Ocampo, Ruiz 2015, Plascencia y Díaz 2015, nos refiere sobre el TC ayudar a desarrollar habilidades y destrezas grupales, donde el estudiante logra un logrado aprendizaje. Castañeda 2018; Huayta, Porcel 2016, sostienen que el TC de los estudiantes influye en su rendimiento académico y esto afectará a la calidad de los aprendizajes. Aparicio y Sepúlveda 2019, nos dice que el TC en los docentes les beneficiará en su experiencia profesional y podrán desenvolver en cualquier contexto social vulnerable. Tobón (2013) nos dice que trabajar de manera colaborativa en la

educación, significa coordinar las responsabilidades por igual, de una forma seria y comprometida, donde cualquier problema del contexto pueda ser solucionado aplicándose las estrategias pertinentes para obtener mejores resultados. Además, para llegar a una meta se necesita la contribución de todo el equipo que lo conforma, trabajar conjuntamente con mecanismos de meta cognición para desarrollar un buen desempeño de la sinergia y todo este proceso con una adecuada comunicación asertiva.

El resultado estadístico de la hipótesis específica 2 muestran un p valor de ,533 (mayor a ,05) y un $Rho=$, 071. Se concluye que no existe relación entre la v_2 y d_2 aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis específica 2. Macías (2018) manifiesta que el trabajo colaborativo de los docentes se relaciona directamente con el desempeño de los mismos, manteniendo una postura contraria a los resultados de la investigación. Palomino (2017) refiere que el aporte de un grupo siempre será más positivo que el aporte individual. En la actualidad con la implementación de nuevos entornos virtuales los trabajos grupales pueden ser más dinámicos y efectivos. Pero si nos basamos en la responsabilidad personal que tiene cada docente de realizar su labor de forma consciente, comprometida, utilizando estrategias y herramientas adecuadas al contexto donde labora, la realidad sería diferente y tendríamos mejores resultados en la calidad de la enseñanza.

IV. Conclusiones.

Primera. Con respecto al objetivo general, se concluye que existe relación entre la GP y el TC de los docentes en una IE privada - Santa Anita, donde se realizó la investigación ($p=004$, $Rho=, 321$).

Segunda. De acuerdo al primer objetivo específico, se determina que si existe relación entre el TC y la dimensión 1 gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes de los docentes en una IE privada- Santa Anita, donde se realizó la investigación ($p=001$; $Rho=, 355$).

Tercera. De acuerdo al segundo objetivo específico, se determina que no existe relación entre el TC y la dimensión 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de los docentes en una IE privada- Santa Anita, donde se realizó la investigación ($p =533$; $Rho=, 071$).

V. Recomendaciones.

1. Se recomienda a los docentes de la IE privada hacer una evaluación de la GP que se está realizando, de esta manera hacer una auto reflexión y crear un plan de acción de mejora, como cursos de actualización docente, esto los hará ser conscientes de su labor como líderes pedagógicos. El trabajo colaborativo debe estar presente desde la plana docente como en el equipo directivo y administrativo porque se debe tener una visión clara e integradora de los objetivos institucionales que se desea lograr.

2. Se recomienda a los docentes de la IE privada que se establezca un plan de contingencia para reorganizar las estrategias de trabajo grupal de los docentes, dividiendo equitativamente las funciones de acuerdo al cargo o nivel que desempeña, promoviendo la responsabilidad personal de todos los miembros del equipo, incentivando un ambiente de confianza donde todos sean respetados, escuchados y así lograr a corto plazo las metas establecidas al inicio del año escolar.

3. Se recomienda incentivar la interacción de todos los actores educativos mediante una comunicación asertiva para escuchar ideas, opiniones y crear un equipo colaborador con ganas de trabajar con metas en comunes. La cultura de innovación nos brinda una serie de oportunidades y una de ellas es innovar para crecer y mejorar nuestro servicio que es la educación.

Referencias

- Adamson, D. (2014). *Agile facilitation for collaborative learning*. Pittsburgh, Estados Unidos: Thesis of Carnegie Mellon University. Obtenido de http://www.cs.cmu.edu/~dadamson/pubs/adamson_proposal.pdf
- Aldana Prieto, N. G., & Cárdenas, M. L. (2011). *Red de docentes de inglés: ¿una posibilidad para la continuidad de grupos de estudio? [An English teachers' network: Is it a possibility for continuing study groups?]* Folios, 34, 57-75.
- Adell, J.S., Llopis, M.A.N., Esteve, M.F.M. y Valdeolivas, N.M.G. (2019). *El debate sobre el pensamiento computacional en educación. RIED*. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 22(1), 171-186. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.22.1.22303>.
- Anatolievna, S. T., Munirovna, N. A., Kasimovna, V. D., Mirzayanovna, S. L., & Anatolievna, B. T. (2017). *Pedagogical Management of University Students' Communication Ability Development. International Journal of Instruction*, 10(3), 79-92.
- Alvitres, V. (2000) *Método Científico. Planificación de la investigación*. Perú: Ed. Ciencia.205 p.
- Blake, R. y Mouton, J. (1964) *the managerial Grid*. Gulf Publishing Company, Houston, Texas. Burns, J.M. (1978) *Leadership*. Harper & Row, New York
- Blasco, Bernabé (2014) *Cómo desarrollar la competencia colaborativa en el alumnado*. De la Universidad Católica de Valencia – España.
- Carpio Saona, J. (2016). *Importancia del aprendizaje colaborativo y el desempeño académico*. Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15592>
- Castillo, M. (2015). *La gestión pedagógica bajo los lineamientos de la innovación educativa*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-gestion-pedagogica-bajo-loslineamientos-de-la-innovacion-educativa/>

- Caviedes, Lorena, Meza, Angélica, & Rodríguez, Ingrid. (2016). Collaborative Work and Language Learners' Identities When Editing Academic Texts. *How*, 23(2), 58-74. <https://dx.doi.org/10.19183/how.23.2.267>
- Castro Garcés, Angela Yicely, & Martínez Granada, Liliana. (2016). The Role of Collaborative Action Research in Teachers' Professional Development. *Profile Issues in Teachers' Professional Development*, 18(1), 39-54. <https://dx.doi.org/10.15446/profile.v18n1.49148>
- Claro, M. (2010). La incorporación de tecnologías digitales en educación. Modelos de identificación de buenas prácticas. Santiago de Chile: CEPAL y Naciones Unidas. Recuperado de <https://bit.ly/2rchOK7>.
- Cerroni, A. (2018). *Steps towards a theory of the knowledge-society. Social Science Information*, Article in Press. DOI: 10.1177/0539018418767069
- Cheybar Edith. (2014). Elementos del trabajo colaborativo. Chile: Educencia.
- Chipana, M. (2015). *Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro - 2013*. Juliaca, Perú.
- Correa (2015). *Las TIC permiten interactuar con el mundo del conocimiento*. Universidad de Santander UDES – Medellín.
- Cross, R., Rebele, R., & Grant, A. (2016). Collaborative overload. *Harvard Business Review*, 94(1), 16.
- Davydova, N. N., Dorozhkin, E. M., Fedorov, V. A., & Konovalova, M. E. (2016). Research and educational network: development management. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, 11(7), 2651-2665.
- Diaz, H. (2016). *Nuevas tendencias y desafíos de la gestión escolar*. Fundación telefónica. Lima, Perú.
- Dr. Oscar Rivadeneira Herrera 2017. "La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa". *Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia 2017*.
- Fernández, V. (2018). Aplicación de estrategias de trabajo colaborativo para la construcción de los aprendizajes en el nivel primaria: plan de acción. Lima, Perú:

Tesis de la Pontificia Universidad del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11136>

Fisberg, Mauro et al. Developing a cooperative multicenter study in Latin America: Lessons learned from the Latin American Study of Nutrition and Health Project. *Revista Panamericana de Salud Pública* [online]. 2018, v. 41 [Accessed 4 December 2019], e111. Available from: <<https://doi.org/10.26633/RPSP.2017.111>>. Epub 12 Apr 2018. ISSN 1680-5348. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2017.111>.

Gámez (2014) Las técnicas de grupo como estrategia metodológica en la adquisición de la competencia de trabajo en equipo y el cambio de actitudes en el trabajo grupal de los alumnos del primer curso de magisterio. Universidad de Granada – España.

Hart, S. (2018). The collaborative dimension: Risks and rewards of collaboration. In *Supporting schools* (pp. 36-57). Routledge.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill, México. Recuperado de <https://bit.ly/2Rllry0>

Hualpa, J. (2015). Compromiso organizacional y el desempeño docente en los centros de educación básica alternativa del distrito de Papayal (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de <https://bit.ly/37PFOcg>

Johnson, David W. Johnson, Roger T. Johnson, Holubec, E. (1995). *Los Nuevos Círculos de Aprendizaje*. EUA, ASCD.

Johnson, D., Johnson, R. y Holubec, E. (1999): *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires: Paidós

Lauro, S. (2013). *Gestión pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012 (Tesis de maestría)*. Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador. Recuperado de

<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7117/1/Saant%20Marian%20Lauro%20Jeronimo.pdf>

Latorre, A., del Rincón, D., & Arnal, J. 2005. *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: experiencia.

Loor Salmon, L. R., & Palma Villavicencio, M. M. (2018). *El aprendizaje cooperativo como una estrategia de enseñanza*. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 431-448. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.3.julio.398-417>

López Bernal, M. (2017). *El aprendizaje colaborativo, particularidades y elementos para su comprensión*. *Debates en Evaluación y Currículo*. Obtenido de <https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2017/C050.pdf>

Lugo, M.T (coord.) (2016). *Entornos Digitales y políticas educativas: dilemas y certezas*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPE-Unesco. Recuperado de <https://bit.ly/2cUYiIT>.

MailxMail.com 2009. *Tesis de grado. Metodología de la investigación* (Curso en línea) disponible en: <http://www.mailxmail.com/curso-tesis-investigacion/variables-operacionalizacion>. (Consulta: 2016, abril 28)

Mehra, P. & Mital, M. (2007). Integrating technology into the teaching-learning transaction: Pedagogical and technological perceptions of management faculty. *International Journal of Education and Development using ICT*, 3(1),. Open Campus, The University of the West Indies, West Indies. Retrieved December 14, 2019 from <https://www.learntechlib.org/p/188072/>.

Messiou, K. (2019). Collaborative action research: facilitating inclusion in schools. *Educational Action Research*, 27(2), 197-209.

MINEDU. (2010). *Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica*. Lima: MINEDU.

MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU.

- MINEDU. (17 de julio de 2013). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. Obtenido de Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes* : http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño directivo*. Lima: MINEDU.
- Molina, Carolina Aparicio, & López, Felipe Sepúlveda. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, e187926. Epub December 09, 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Morín, E. (1996). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Moreno, Nivaldo Benavides, Donoso-Díaz, Sebastián, & Araya, Daniel Reyes. (2019). *Directors at chilean public schools seen from a performance framework. Cadernos de Pesquisa*, 49(173), 130-153. Epub October 17, 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/198053146317>
- Muli, J. V. M., Díaz, I. A., & Montoro, M. A. (2017). Leadership in Pedagogical Management: a vision of Secondary School Principals. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 8(1).
- O'Neil, D. A., & Hopkins, M. M. (2002). The Teacher Ascoach Approach: Pedagogical Choices for Management Educators. *Journal of Management Education*, 26(4), 402–414. <https://doi.org/10.1177/105256290202600406>
- Otero, J (2015). *El objetivo en el contexto de la dirección estratégica, el proceso docente y la investigación científica*. Rev. Cuba. Salud Pública.
- Ordoñez, E. (2014). Actitud de los alumnos(as) de sexto grado de primaria del colegio Loyola hacia el trabajo cooperativo.
- Oropeza, P. (2015) *El trabajo colaborativo en el aula : una estrategia pedagógica para mejorar el aprendizaje de los alumnos (as) en la educación primaria en la Delegación Gustavo A. Madero del Distrito Federal*. México. <http://hdl.handle.net/123456789/466>

- Pacheco, T.; Ducoing, P. y Navarro, M. (2001). *La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación*. *Revista de la Educación Superior*, 47, 61- 76.
- Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directivos y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Jose Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2467/EDMpaalag.pdf>
- Palomino, J. (2018, 11 de noviembre). *Teorías y procesos pedagógicos*. [Trabajo colaborativo]. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/JorgePalominoWay1/trabajo-colaborativo-2575835>.
- Perova, Elizaveta; Vakis, R. 2013. *Promoviendo la capacidad de decidir y actuar: una ruta hacia políticas más efectivas*. Lima: World Bank. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/16259> License: CC BY 3.0 IGO. http://www.revistaeducacion.educacion.es/re352/re352_04.pdf
- Pujolás, P. (2002): Enseñar juntos a alumnos diferentes. La atención a la diversidad y la calidad en educación. Documento de trabajo. Laboratorio de Psicopedagogía. Universidad de Vic.
- Pujolás, P. (2002): El aprendizaje cooperativo: Algunas propuestas para organizar de forma cooperativa el aprendizaje en el aula. Documento de trabajo. Laboratorio de Psicopedagogía. Universidad de Vic.
- Pujolás, P. (2002): “Enseñar juntos alumnos diversos es posible” en Cuadernos de Pedagogía, núm. 317, pp84-87.
- Pujolás, P. (2004): *Aprender juntos alumnos diferentes. Los equipos de aprendizaje cooperativo en el aula*. Barcelona: Eumo-Octaedro.
- Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2016 “*La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa*”. Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia 2016.

- Quiñonez, E. (2018). Trabajo colaborativo para la mejora de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Santiago León de Chongos Bajo. Junín-Perú. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/7668>
- Ramos, C. (2017). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances En Psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Radin, M. A., & RIASHCHENKO, V. (2017). Effective pedagogical management as a road to successful international teaching and learning. In *Forum Scientiae Oeconomia* (Vol. 5, No. 4, pp. 71-84)
- Reeves, Scott. (2016). Why we need interprofessional education to improve the delivery of safe and effective care. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 20(56), 185-197. <https://dx.doi.org/10.1590/1807-57622014.0092>
- Revelo, Collazos, & Jiménez. (2018). *El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza aprendizaje de la programación*. Scielo, 21(41), 115-134. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>
- Ruiz, J. (2012). *Algunas consideraciones sobre la gestión educativa y pedagógica*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/ruizcalleja/gestineducativa-y-pedaggica>.
- Santos Sandra. (2013). *Elementos del aprendizaje*. Chile: Educuencia.
- Salinas, J. (noviembre, 2014). *Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria*. *Revista Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 1 (1), 1-16. Recuperado de <https://www.uoc.edu/rusc/dt/esp/salinas1104.pdf>
- Singh, P., Märtsin, M., & Glasswell, K. (2015). Dilemmatic spaces: High-stakes testing and the possibilities of collaborative knowledge work to generate learning innovations. *Teachers and Teaching*, 21(4), 379-399.
- Tobón, S. (2011a). *El currículo por competencias desde la socioformación. ¿Cómo podemos cambiar nuestras prácticas educativas para asegurar la formación integral?* México: Limusa.
- Tobón, S. (2011b). *Manual sintético de gestión del talento humano por competencias y la Quinta Disciplina*. México: CIFE.

- Tobón, S. (2012a). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ta. Ed.). Bogotá: Ecoe.
- Tobón, S. (2012b). *Evaluación de las competencias en la educación básica* (2 ed.). México: Santillana. Recuperado de:
<file:///C:/Users/Uatscdh/Downloads/Evaluacion-delascompetencias.pdf>
- Tobón, S. & Jaik, A. (2012c) *El enfoque socioformativo y las competencias: ejes claves para transformar la educación*. México: REDIE. Recuperado de:
<http://iunaes.mx/wpcontent/uploads/2013/04/Experiencias-deAplicacion.pdf>
- Tobón, S. (2013). *Trabajo colaborativo e interaprendizaje*. México Instituto CIFE. Recuperado de: https://issuu.com/cife/docs/ebook_aprendizaje_colaborativo_3.6
- Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Lima, del Perú, Lima, Perú.
- Vaillant, D y Marcelo García, C (2015). *El A, B, C, D de la Formación Docente*. Narcea. Madrid.
- Yepaneshnikov, V , Pugacheva, N , Goloshumova, G , Kuznetsova, V , Dobrovolskaya, L , Moiseeva, L , Garaganov, A , Litvinenko, N . (2016). Pedagogical Management of Civil Education of Research Universities Students. *International Review of Management and Marketing*, 6 (2), 23-27. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/irmm/issue/32089/355152>
- World Bank. 2010. *Improving Education Management in African Countries*. Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/13022> License: CC BY 3.0 IGO.
- World Bank. 2007. *Toward High-Quality Education in Peru: Standards, Accountability, and Capacity Building*. World Bank Country Study. Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/6745> License: CC BY 3.0 IGO.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: La gestión Pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una Institución educativa privada en Santa Anita, año 2019".							
Autora: Alcohoser Zamora, Raquel.							
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿Cuál es la relación existe entre la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una Institución educativa privada en Santa Anita, año 2019?	Determinar si existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una Institución educativa privada en Santa Anita, año 2019.	Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada en Santa Anita, año 2019.	Variable 1: Gestión pedagógica			Escala de Likert (1) Siempre, (2) casi siempre, (3) A veces, (4) Nunca	Moderado (90-120) Regular (60-90) Inadecuado (30-60)
			Dimensiones Minedu 2012	Indicadores	Ítems		
			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Problemática del entorno institucional y diseña de manera participativa los documentos de gestión.	p1,p2,p3		
				El director lidera la planificación y genera la participación de las familias y comunidad.	p4,p5,p8		
				Clima escolar, estrategias de prevención y resolución de conflictos.	p6,p7		
				Uso de la infraestructura, estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo.	p9,p10,p11,p12		
				Organización del equipo docente, gestiona información por la mejora de los aprendizajes.	p13,p14,p15		
				Procesos de autoevaluación, planes estratégicos, crea nuevos espacios para laboratorios.	p16,p17,p18		
				Formación continua e innovaciones pedagógicas.	p19,p20		
				Capacitaciones de acuerdo a la necesidades y monitoreo del desempeño docente.	p21,p22		
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Planificación curricular, práctica del aprendizaje colaborativo.	p23,p24					
	Monitorea el trabajo docente y orienta sobre la evaluación de los aprendizajes.	p25,p26					
	Programación de unidades didácticas coherentes.	p27,p28					
	Actividades acorde a las capacidades y el uso adecuado de recursos.	p29, p30					
	Variable 2: Trabajo colaborativo						
	Dimensiones Tobón 2013.	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango		
	Acuerdo de una Meta	habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar trabajo colaborativo.	p1,p2	(5) Siempre, (4) Muchas veces, (3) A veces (2) Pocas veces, (1) nunca	Moderado (40- 70) Regular (70-110) Inadecuado (110- 150)		
		Consensos de logros de aprendizajes y comunicas metas y expectativas.	p3,p4				
Concientiza y hace un presupuesto para esas metas y expectativas.		p5,p6					
Gestiona medios y recursos. Participa y monitorea el trabajo colaborativo de los docentes.		p7,p8,p9					

Variable 2: Trabajo colaborativo					
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
		Promueve el trabajo en equipo en instrumentos de gestión y la participación de los padres en el aprendizaje.	p10,p11.		
		Hace cumplir normas de convivencia. Y un ambiente de confianza.	p12 ,p13		
	Actuación con un plan de acción	Trabajo colaborativo y desempeño docente.	p14		
		Utilidad del trabajo colaborativo y valoración de la función docente.	p15,p16		
		Planificación y autoevaluación del trabajo colaborativo.	p17,p18		
	Desempeño sinérgico	Conocimiento mutuo y la interacción entre pares.	p19,		
		Exponen y defienden sus ideas. Estableciéndose acuerdos generales.	p20,p21		
		Grado de responsabilidad.	p22		
	Actuación con una meta cognición	Meta en común, reflexión personal y colectiva. Prevenir y errores a tiempo.	p23,p24		
	Interacción y comunicación asertiva	Habilidades de comunicación basadas en el respeto y amabilidad. Resolución de conflictos, negociación y manejo de emociones.	p25,p26		
	Responsabilidad Personal	Superación y reorientación de nuevos conocimientos.	p27,p28		
		Sanción o incentivo al cumplimiento o no de responsabilidades.	p29,p30		

Nivel- Diseño de investigación	Población	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva - inferencial
<p>1. Enfoque: cuantitativo</p> <p>2. Diseño: no experimental-transversal</p> <p>3. Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población</p> <p>La poblacional para la presente investigación, está conformada por docentes de una institución educativa privada en santa Anita, 2019 en un total 80.</p>	<p>Variable 1: Gestión pedagógica.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Adaptación de Minedu 2012: Marco del buen desempeño docente.</p> <p>Variable 2: Trabajo colaborativo.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Adaptación de Delgado espejo, Cecilia.2018</p>	<p>Descriptiva</p> <p>Este estudio permite determinar si la hipótesis se demuestra mediante los procedimientos de estadística descriptiva en razón al objetivo planteado para este estudio.</p> <p>Para la descripción de los resultados descriptivos se emplearon tablas de frecuencia y figuras de barras de las variables y dimensiones.</p> <p>Inferencial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alfa de Cronbach para la fiabilidad.

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Presentación:

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión pedagógica. Se agradece su colaboración por responder las siguientes preguntas. La información que nos proporciona será tratada de forma confidencial y anónima.

Indicaciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales usted deberá responder marcando con un (x) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	POCAS VECES	A VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE

N.	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES	1	2	3	4	5
	El director:					
1	Identifica la problemática del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.					
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PCI, PAT).					
3	Diseña el Plan Anual en concordancia con el proyecto educativo Institucional.					
4	El director lidera la planificación del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa juntamente con los docentes.					
5	Genera participación de la comunidad para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
6	Genera un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.					
7	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.					
8	Promueve la participación de las familias para el logro de las metas de aprendizaje.					
9	Gestiona el uso correcto de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.					
10	Gestiona el uso adecuado del tiempo a favor de los aprendizajes de todos los estudiantes.					
11	Gestiona el uso adecuado de los recursos financieros bajo un enfoque orientado a resultados.					
12	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que podrían afectar a los integrantes de la comunidad educativa.					
13	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.					
14	Organiza comisiones de trabajo socializando los avances y mejoras para el logro de los aprendizajes.					
15	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
16	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje					

17	Gestiona planes estratégicos para la mejora de la calidad educativa.					
18	Crea o implementa espacios para el funcionamiento de laboratorios de computación, ciencia e inglés.					
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS					
	El director:	1	2	3	4	5
19	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes.					
20	Estimula la iniciativa en los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas.					
21	Las capacitaciones o formación profesional se diseñan en función de las necesidades observadas en el trabajo de los docentes.					
22	Después de las capacitaciones el director monitorea y da retroalimentación del desempeño de los docentes.					
23	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.					
24	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.					
25	Monitorea y orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica.					
26	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.					
27	Tiene conocimiento de la programación en unidades didácticas.					
28	Las unidades didácticas es coherente a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.					
29	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.					
30	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.					

Adaptación de Minedu (2012)

CUESTIONARIO DE TRABAJO COLABORATIVO

Presentación:

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el trabajo colaborativo. Se agradece su colaboración por responder las siguientes preguntas. La información que nos proporciona será tratada de forma confidencial y anónima.

Indicaciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales usted deberá responder marcando con un (x) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA

N.	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1: ACUERDO DE UNA META				
	El director:				
1	Implementa habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar trabajo colaborativo.				
2	Promociona un adecuado desempeño laboral a partir del intercambio de ideas y acciones de los miembros implicados en el proceso de gestión y evaluación de la organización.				
3	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de las metas de aprendizajes y expectativas.				
4	El director participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad educativa.				
5	El director concientiza las metas y expectativas al entorno educativo.				
6	El director realiza con su equipo directivo un presupuesto coherente y pertinente que requiere la institución educativa.				
7	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los estudiantes.				
8	El director participa en el trabajo colaborativo de los docentes.				
9	El director monitorea el trabajo colaborativo de los docentes.				
10	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión.				
11	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.				
12	El director hace cumplir las normas de convivencia de la I.E.				
13	El director fomenta un ambiente de confianza en la comunidad educativa.				
	DIMENSIÓN 2: ACTUACION CON UN PLAN DE ACCIÓN				
14	Considera usted que, se puede mejorar el desempeño a través del trabajo colaborativo.				
15	Considera usted que, es útil aprender a trabajar en equipo y servir a los demás.				
16	Considera usted que, tiene el respaldo y valoración por el cumplimiento de sus funciones como docente.				
17	Considera usted que, existe planificación dentro del grupo de trabajo				

18	Considera usted que, se debe realizar una auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.				
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO SINÈRGICO	1	2	3	4
19	Considera Usted, el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimiento para el logro de una meta en común. Conocimiento mutuo y la misma interacción entre pares				
20	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.				
21	Considera usted que, se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.				
22	Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.				
	DIMENSIÓN 4: ACTUACIÓN CON METACOGNICIÓN	1	2	3	4
23	Considera usted que, la mejora continua se basa en una meta en común y la reflexión personal y colectiva.				
24	Considera usted que, se puede prevenir, reconocer y corregir errores a tiempo con una buena planificación.				
	DIMENSIÓN 5: INTERACCIÓN CON COMUNICACIÓN ASERTIVO	1	2	3	4
25	Considera usted que, las habilidades de comunicación están basadas en expresiones de amabilidad y respeto a los derechos de los demás.				
26	Considera usted que, el saber escuchar nos ayuda a la resolución de conflictos, negociación y acuerdos con adecuado manejo de emociones.				
	DIMENSIÓN 6: RESPONSABILIDAD PERSONAL	1	2	3	4
27	Considera usted que, escuchar a los demás, prepararse mejor, nos facilitara la superación personal y trabajo en equipo.				
28	Considera usted que, enriqueciendo y reorientando nuevos conocimientos, aprendemos de los demás a trabajar en equipo.				
29	Considera usted que, está bien aplicar una sanción cuando no se cumple con una responsabilidad otorgada.				
30	Considera usted que, se debe otorgar estímulos o incentivos por un eficiente trabajo en equipo.				

Adaptación de Delgado espejo, Cecilia H. (2018)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión Pedagógica

Minedu (2014) La gestión de los procesos pedagógicos está definida como un conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí que emprende el colectivo de una escuela, liderado por el equipo directivo para promover y garantizar el logro de los aprendizajes. Esto implica que las instituciones tienen la función de gestionar cualquier cambio con sentido de mejora para las actividades académicas.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Gestión de las condiciones. Hace referencia a la gestión de los procesos que hacen posible que el docente y los estudiantes cuenten con las condiciones adecuadas para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Dimensión 2: Gestión de los procesos pedagógicos. Son procesos que aseguran el afianzamiento de las capacidades pedagógicas del docente para mejorar el logro del aprendizaje. Las metodologías que se utilicen parte de cada docente y su experiencia en el campo educativo.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Gestión de las condiciones	Identifica la problemática del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	p.1	1: Nunca 2: Pocas veces 3: A veces 4: Muchas veces 5: Siempre
	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PCI, PAT). Plan anual en concordancia con el PEI.	p.2,p.3	
	El director lidera la planificación del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa juntamente con los docentes.	p.4	
	Genera participación de las familias y de la comunidad para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	p.5, p.8	
	Genera un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación Permanente.	p.6	
	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	p.7	
	Gestiona el uso correcto de la infraestructura, equipamiento, material educativo; tiempo y uso de recursos financieros.	p.9, p.10, p.111	
	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que podrían afectar a los integrantes de la comunidad educativa.	p.12	
	Dirige y organiza el equipo de docentes en comisiones socializando los avances.	p.13, p.14	
	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	p.15	
Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje	p.16		

	Gestiona planes estratégicos para la mejora de la calidad educativa.	p.17	
	Crea o implementa espacios para el funcionamiento de laboratorios de computación, ciencia e inglés.	p.18	
Gestión de los procesos pedagógicos	Formación continua e innovaciones pedagógicas.	p.19,p.20	1: Nunca 2: Pocas veces 3: A veces 4: Muchas veces 5: Siempre
	Capacitaciones de acuerdo a la necesidades y monitoreo del desempeño docente.	p.21, p.22	
	Participación en procesos de planificación curricular.	p.23	
	Práctica docente basada en aprendizaje colaborativo.	p.24	
	Monitorea el trabajo docente y orienta sobre la evaluación de los aprendizajes.	p.25, p.26	
	Conoce la programación en unidades didácticas.	p.27	
	Las unidades didácticas son coherentes a las necesidades de los estudiantes.	p.28	
	Las actividades responden a las capacidades planteadas en la unidad didáctica.	p.29	
	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.	p.30	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Gestión de las condiciones							
1	Identifica la problemática del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.							
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PCI, PAT).							
3	Diseña el Plan Anual en concordancia con el proyecto educativo Institucional.							
4	El director lidera la planificación del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa juntamente con los docentes.							
5	Genera participación de la comunidad para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.							
6	Genera un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.							
7	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.							
8	Promueve la participación de las familias para el logro de las metas de aprendizaje.							
9	Gestiona el uso correcto de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.							
10	Gestiona el uso adecuado del tiempo a favor de los aprendizajes de todos los estudiantes.							
11	Gestiona el uso adecuado de los recursos financieros bajo un enfoque orientado a resultados.							
12	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que podrían afectar a los integrantes de la comunidad educativa.							
13	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.							
14	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.							
15	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.							
16	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.							
17	Gestiona planes estratégicos para la mejora de la calidad educativa.							
18	Crea o implementa espacios para el funcionamiento de laboratorios de computación, ciencia e inglés.							
	DIMENSIÓN 2 Gestión de los procesos pedagógicos.							
19	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes.							

20	Estimula la iniciativa en los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas.							
21	Las capacitaciones o formación profesional se diseñan en función de las necesidades observadas en el trabajo de los docentes.							
22	Después de las capacitaciones el director monitorea y da retroalimentación del desempeño de los docentes.							
23	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.							
24	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.							
25	Monitorea y orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica							
26	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.							
27	Tiene conocimiento de la programación en unidades didácticas.							
28	Las unidades didácticas es coherente a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.							
29	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.							
30	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: DNI:

Especialidad del validador.....

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Gestión de las condiciones								
1	Identifica la problemática del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PCI, PAT).	✓		✓		✓		
3	Diseña el Plan Anual en concordancia con el proyecto educativo Institucional.	✓		✓		✓		
4	El director lidera la planificación del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa juntamente con los docentes.	✓		✓		✓		
5	Genera participación de la comunidad para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	Genera un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
7	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	✓		✓		✓		
8	Promueve la participación de las familias para el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso correcto de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.	✓		✓		✓		
10	Gestiona el uso adecuado del tiempo a favor de los aprendizajes de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Gestiona el uso adecuado de los recursos financieros bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
12	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que podrían afectar a los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
13	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
14	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
15	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
16	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Gestiona planes estratégicos para la mejora de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
18	Crea o implementa espacios para el funcionamiento de laboratorios de computación, ciencia e inglés.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2 Gestión de los procesos pedagógicos.								
19	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes.	✓		✓		✓		
20	Estimula la iniciativa en los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
21	Las capacitaciones o formación profesional se diseñan en función de las necesidades observadas en el trabajo de los docentes.	✓		✓		✓		
22	Después de las capacitaciones el director monitorea y da retroalimentación del desempeño de los docentes.	✓		✓		✓		

23	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	✓		✓		✓	
24	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	✓		✓		✓	
25	Monitorea y orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica	✓		✓		✓	
26	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
27	Tiene conocimiento de la programación en unidades didácticas.	✓		✓		✓	
28	Las unidades didácticas es coherente a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.	✓		✓		✓	
29	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.	✓		✓		✓	
30	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA



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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: HUARHUACHI ANYOSA, MARIA LUZ DNI: 09728187

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

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

05.de.10 del 2019

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Gestión de las condiciones							
1	Identifica la problemática del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PCI, PAT).	✓		✓		✓		
3	Diseña el Plan Anual en concordancia con el proyecto educativo Institucional.	✓		✓		✓		
4	El director lidera la planificación del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa juntamente con los docentes.	✓		✓		✓		
5	Genera participación de la comunidad para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	Genera un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
7	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	✓		✓		✓		
8	Promueve la participación de las familias para el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso correcto de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.	✓		✓		✓		
10	Gestiona el uso adecuado del tiempo a favor de los aprendizajes de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Gestiona el uso adecuado de los recursos financieros bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
12	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que podrían afectar a los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
13	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
14	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
15	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
16	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Gestiona planes estratégicos para la mejora de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
18	Crea o implementa espacios para el funcionamiento de laboratorios de computación, ciencia e inglés.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Gestión de los procesos pedagógicos.							
19	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes.	✓		✓		✓		
20	Estimula la iniciativa en los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
21	Las capacitaciones o formación profesional se diseñan en función de las necesidades observadas en el trabajo de los docentes.	✓		✓		✓		

22	Después de las capacitaciones el director monitorea y da retroalimentación del desempeño de los docentes.	✓		✓		✓	
23	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	✓		✓		✓	
24	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	✓		✓		✓	
25	Monitorea y orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica	✓		✓		✓	
26	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
27	Tiene conocimiento de la programación en unidades didácticas.	✓		✓		✓	
28	Las unidades didácticas es coherente a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.	✓		✓		✓	
29	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.	✓		✓		✓	
30	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia



Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Gallardo Morales Santiago DNI: 25514957

Especialidad del validador: Metabolismo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 de 10 del 2019

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Gestión de las condiciones							
1	Identifica la problemática del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PCI, PAT).	✓		✓		✓		
3	Diseña el Plan Anual en concordancia con el proyecto educativo Institucional.	✓		✓		✓		
4	El director lidera la planificación del Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa juntamente con los docentes.	✓		✓		✓		
5	Genera participación de la comunidad para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	Genera un clima escolar basado en el respeto, la colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
7	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	✓		✓		✓		
8	Promueve la participación de las familias para el logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Gestiona el uso correcto de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad.	✓		✓		✓		
10	Gestiona el uso adecuado del tiempo a favor de los aprendizajes de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Gestiona el uso adecuado de los recursos financieros bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
12	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que podrían afectar a los integrantes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
13	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
14	Dirige el equipo de docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
15	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
16	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Gestiona planes estratégicos para la mejora de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
18	Crea o implementa espacios para el funcionamiento de laboratorios de computación, ciencia e inglés.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Gestión de los procesos pedagógicos.							
19	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes.	✓		✓		✓		
20	Estimula la iniciativa en los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
21	Las capacitaciones o formación profesional se diseñan en función de las necesidades observadas en el trabajo de los docentes.	✓		✓		✓		
22	Después de las capacitaciones el director monitorea y da retroalimentación del desempeño de los docentes.	✓		✓		✓		

23	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	✓		✓		✓	
24	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	✓		✓		✓	
25	Monitorea y orienta a los docentes durante el desarrollo de su práctica pedagógica	✓		✓		✓	
26	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
27	Tiene conocimiento de la programación en unidades didácticas.	✓		✓		✓	
28	Las unidades didácticas es coherente a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.	✓		✓		✓	
29	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.	✓		✓		✓	
30	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia



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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: Mitchell Alarcón Díaz

Especialidad del validador: Metodología

DNI: 69728050

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

2 de 10 del 2019

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


 Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Trabajo Colaborativo

Tobón (2013) El trabajo colaborativo se define como las metas que tiene un grupo para lograr objetivos planteados de forma más fácil y accesible. Esto quiere decir, que trabajar colaborativamente en el área de la educación, incluirá que los docentes con sus diferentes experiencias en este campo, reúnan conocimientos para solucionar cualquier problema que se presente y realicen un compromiso personal para alcanzar mejoras a corto y largo plazo con el fin de alcanzar la excelencia educativa.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Acuerdo a una meta

Un elemento fundamental en todo proceso de trabajo colaborativo es que los miembros fijen una meta común a ser conseguida. Esta meta común es un producto que se debe lograr y ayudar a los integrantes a articular sus acciones y a resolver las dudas que se presenten en el camino.

Dimensión 2: Actuación con un plan de acción.

En todo proceso de trabajo colaborativo debe existir un plan de acción acordado en sus elementos claves, en el cual se establezcan las actividades a ejecutar, los tiempos, los responsables y los recursos ineludibles. Este plan de acción se debe ir examinando a medida que se avanza en el trabajo, con la posibilidad de hacer mejoras según las condiciones que se presenten y las evaluaciones del proceso y los logros obtenidos.

Dimensión 3: Desempeño Sinérgico.

En todo trabajo colaborativo es fundamental que los miembros compartan y complementen sus habilidades, actitudes y conocimientos para el logro de la meta pactada con creatividad e impacto. Para ello deben aprender a conocer y hacer acuerdos considerando sus 20 principales fortalezas. El resultado debe ser superior a lo que podría obtener cada integrante de manera individual. El desempeño sinérgico consiste que las personas se apoyen entre sí para superar los problemas y avanzar en el aprendizaje de acuerdo con los desafíos de una determinada meta y el plan de acción establecido. En el desempeño sinérgico también se distribuyen roles, como la coordinación, la sistematización, la gestión de la calidad y la dinamización. Estos roles son movibles y se

van alternando conforme a los desafíos que se presenten. El liderazgo, entonces, no lo ejerce una persona, sino que es entre todos.

Dimensión 4: Actuación con meta cognición.

Es lograr el mejoramiento continuo efectivo en el trabajo colaborativo, con base en una meta establecida y la reflexión, tanto personal como colectiva de los miembros que participan en el proceso.

Dimensión 5: Interacción con Comunicación Asertiva.

Es la interrelación que hay entre las personas, que se expresen y brinden sus contribuciones con amabilidad, respetando a los demás. Implica escuchar, dialogar y resolver los conflictos estableciendo acuerdos.

Dimensión 6: Responsabilidad Personal.

El triunfo en el trabajo colaborativo consiste en que los integrantes asuman las responsabilidades contraídas en cuanto a sus contribuciones y actividades a ejecutar. Si esto no se da, no hay trabajo colaborativo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Trabajo Colaborativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Acuerdo a una meta	Implementa habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar trabajo colaborativo y promueve un adecuado desempeño laboral a partir del intercambio de ideas y acciones.	p.1, p.2	1: Siempre 2: Casi siempre 3: A veces 4: Nunca
	Realiza consensos entre los docentes para el logro de las metas de aprendizajes y expectativas. Comunica con claridad las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad educativa.	p.3,p.4	
	Concientiza las metas y expectativas al entorno educativo. Realiza con su equipo directivo un presupuesto coherente y pertinente que requiere la institución educativa.	p.5. p.6	
	Gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los estudiantes.	p.7	
	Participa y monitorea el trabajo colaborativo de los docentes.	p.8, p.9	
	Promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión y el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	p.10,p.11	
	Hace cumplir las normas de convivencia de la I.E, incentivando un ambiente de confianza.	p.12,p.13	
Actuación con un plan de acción	El trabajo colaborativo mejora el desempeño docente.	p14.	1: Siempre 2: Casi siempre 3: A veces 4: Nunca
	Utilidad del trabajo colaborativo y valoración de la función del docente.	p.15,p.16	
	Planificación y autoevaluación del trabajo colaborativo.	p.17,p.18	
Desempeño Sinérgico	Conocimiento mutuo y la misma interacción entre pares	P.19	
	Exponen y defienden sus ideas. Estableciéndose acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	p.20, p.21	
	Cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	p.22	
Actuación con una meta cognición	La mejora continua se basa en una meta en común y la reflexión personal y colectiva.	p.23	1: Siempre 2: Casi siempre
	Se puede prevenir, reconocer y corregir errores a tiempo con una buena planificación.	p.24	

Interacción con comunicación asertiva	Las habilidades de comunicación están basadas en la amabilidad y el respeto mutuo.	p.25	3: A veces 4: Nunca
	El saber escuchar nos ayuda a la resolución de conflictos, negociación y acuerdos con adecuado manejo de emociones.	p.26	
Responsabilidad personal	La superación y la reorientación de nuevos conocimientos.	p.27,p.28	
	Aplicar una sanción cuando no se cumple con una responsabilidad otorgada e incentivo por un buen trabajo en equipo.	p.29,p.30	

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Acuerdo de una meta							
1	Implementa habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar trabajo colaborativo.							
2	Promociona un adecuado desempeño laboral a partir del intercambio de ideas y acciones de los miembros implicados en el proceso de gestión y evaluación de la organización.							
3	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de las metas de aprendizajes y expectativas.							
4	El director participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad educativa.							
5	El director concientiza las metas y expectativas al entorno educativo.							
6	El director realiza con su equipo directivo un presupuesto coherente y pertinente que requiere la institución educativa.							
7	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los estudiantes.							
8	El director participa en el trabajo colaborativo de los docentes.							
9	El director monitorea el trabajo colaborativo de los docentes.							
10	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión.							

11	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.						
12	El director hace cumplir las normas de convivencia de la I.E.						
13	El director fomenta un ambiente de confianza en la comunidad educativa.						
	DIMENSIÓN 2 Actuación con un plan de acción	Si	No	Si	No	Si	No
14	Considera usted que, se puede mejorar el desempeño a través del trabajo colaborativo.						
15	Considera usted que, es útil aprender a trabajar en equipo y servir a los demás.						
16	Considera usted que, tiene el respaldo y valoración por el cumplimiento de sus funciones como docente.						
17	Considera usted que, existe planificación dentro del grupo de trabajo						
18	Considera usted que, se debe realizar una auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.						
	DIMENSION 3 Desempeño Sinérgico						
19	Considera Usted, el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimiento para el logro de una meta en común. Conocimiento mutuo y la misma interacción entre pares						
20	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.						
21	Considera usted que, se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.						
22	Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.						
	DIMENSIÓN 4 Actuación con meta cognición	Si	No	Si	No	Si	No
23	Considera usted que, la mejora continua se basa en una meta en común y la reflexión personal y colectiva.						
24	Considera usted que, se puede prevenir, reconocer y corregir errores a tiempo con una buena planificación.						
	DIMENSIÓN 5 Interacción y comunicación asertiva	Si	No	Si	No	Si	No
25	Considera usted que, las habilidades de comunicación están basadas en expresiones de amabilidad y respeto a los derechos de los demás.						
26	Considera usted que, el saber escuchar nos ayuda a la resolución de conflictos, negociación y acuerdos con adecuado manejo de emociones.						
	DIMENSION 6 Responsabilidad Personal						
27	Considera usted que, escuchar a los demás, prepararse mejor, nos facilitara la superación personal y trabajo en equipo.						
28	Considera usted que, enriqueciendo y reorientando nuevos conocimientos, aprendemos de los demás a trabajar en equipo.						

29	Considera usted que, está bien aplicar una sanción cuando no se cumple con una responsabilidad otorgada.							
30	Considera usted que, se debe otorgar estímulos o incentivos por un eficiente trabajo en equipo.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI:

Especialidad del validador.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Acuerdo de una meta								
1	Implementa habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar trabajo colaborativo.	✓		✓		✓		
2	Promociona un adecuado desempeño laboral a partir del intercambio de ideas y acciones de los miembros implicados en el proceso de gestión y evaluación de la organización.	✓		✓		✓		
3	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de las metas de aprendizajes y expectativas.	✓		✓		✓		
4	El director participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	El director concientiza las metas y expectativas al entorno educativo.	✓		✓		✓		
6	El director realiza con su equipo directivo un presupuesto coherente y pertinente que requiere la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	El director participa en el trabajo colaborativo de los docentes.	✓		✓		✓		
9	El director monitorea el trabajo colaborativo de los docentes.	✓		✓		✓		
10	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión.	✓		✓		✓		
11	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	El director hace cumplir las normas de convivencia de la I.E.	✓		✓		✓		
13	El director fomenta un ambiente de confianza en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Actuación con un plan de acción								
14	Considera usted que, se puede mejorar el desempeño a través del trabajo colaborativo.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que, es útil aprender a trabajar en equipo y servir a los demás.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que, tiene el respaldo y valoración por el cumplimiento de sus funciones como docente.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que, existe planificación dentro del grupo de trabajo	✓		✓		✓		
18	Considera usted que, se debe realizar una auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Desempeño Sinérgico								
19	Considera Usted, el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimiento para el logro de una meta en común. Conocimiento mutuo y la misma interacción entre pares	✓		✓		✓		
20	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	✓		✓		✓		
21	Considera usted que, se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	✓		✓		✓		

22	Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4 Actuación con meta cognición	Si	No	Si	No	Si	No
23	Considera usted que, la mejora continua se basa en una meta en común y la reflexión personal y colectiva.	✓		✓		✓	
24	Considera usted que, se puede prevenir, reconocer y corregir errores a tiempo con una buena planificación.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5 Interacción y comunicación asertiva	Si	No	Si	No	Si	No
25	Considera usted que, las habilidades de comunicación están basadas en expresiones de amabilidad y respeto a los derechos de los demás.	✓		✓		✓	
26	Considera usted que, el saber escuchar nos ayuda a la resolución de conflictos, negociación y acuerdos con adecuado manejo de emociones.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6 Responsabilidad Personal						
27	Considera usted que, escuchar a los demás, prepararse mejor, nos facilitara la superación personal y trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
28	Considera usted que, enriqueciendo y reorientando nuevos conocimientos, aprendemos de los demás a trabajar en equipo.	✓		✓		✓	
29	Considera usted que, está bien aplicar una sanción cuando no se cumple con una responsabilidad otorgada.	✓		✓		✓	
30	Considera usted que, se debe otorgar estímulos o incentivos por un eficiente trabajo en equipo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA



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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg): HUARHUACHI ANYOSA, MARIA LUZ DNI: 09728184

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

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

05 de 10 del 2019

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


 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Acuerdo de una meta								
1	Implementa habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar trabajo colaborativo.	✓		✓		✓		
2	Promociona un adecuado desempeño laboral a partir del intercambio de ideas y acciones de los miembros implicados en el proceso de gestión y evaluación de la organización.	✓		✓		✓		
3	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de las metas de aprendizajes y expectativas.	✓		✓		✓		
4	El director participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	El director concientiza las metas y expectativas al entorno educativo.	✓		✓		✓		
6	El director realiza con su equipo directivo un presupuesto coherente y pertinente que requiere la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	El director participa en el trabajo colaborativo de los docentes.	✓		✓		✓		
9	El director monitorea el trabajo colaborativo de los docentes.	✓		✓		✓		
10	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión.	✓		✓		✓		
11	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	El director hace cumplir las normas de convivencia de la I.E.	✓		✓		✓		
13	El director fomenta un ambiente de confianza en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Actuación con un plan de acción								
14	Considera usted que, se puede mejorar el desempeño a través del trabajo colaborativo.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que, es útil aprender a trabajar en equipo y servir a los demás.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que, tiene el respaldo y valoración por el cumplimiento de sus funciones como docente.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que, existe planificación dentro del grupo de trabajo	✓		✓		✓		
18	Considera usted que, se debe realizar una auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Desempeño Sinérgico								
19	Considera Usted, el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimiento para el logro de una meta en común. Conocimiento mutuo y la misma interacción entre pares	✓		✓		✓		
20	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	✓		✓		✓		

21	Considera usted que, se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	✓		✓		✓	
22	Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 Actuación con meta cognición		Si	No	Si	No	Si	No
23	Considera usted que, la mejora continua se basa en una meta en común y la reflexión personal y colectiva.	✓		✓		✓	
24	Considera usted que, se puede prevenir, reconocer y corregir errores a tiempo con una buena planificación.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 Interacción y comunicación asertiva		Si	No	Si	No	Si	No
25	Considera usted que, las habilidades de comunicación están basadas en expresiones de amabilidad y respeto a los derechos de los demás.	✓		✓		✓	
26	Considera usted que, el saber escuchar nos ayuda a la resolución de conflictos, negociación y acuerdos con adecuado manejo de emociones.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6 Responsabilidad Personal							
27	Considera usted que, escuchar a los demás, prepararse mejor, nos facilitara la superación personal y trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
28	Considera usted que, enriqueciendo y reorientando nuevos conocimientos, aprendemos de los demás a trabajar en equipo.	✓		✓		✓	
29	Considera usted que, está bien aplicar una sanción cuando no se cumple con una responsabilidad otorgada.	✓		✓		✓	
30	Considera usted que, se debe otorgar estímulos o incentivos por un eficiente trabajo en equipo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia



ESCUELA DE POSTGRADO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dt/ Mg: Gallardo Morales Santiago DNI: 25514984

Especialidad del validador: Metodólogo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

...2 de 10 del 2019

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

[Firma]
Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Acuerdo de una meta								
1	Implementa habilidades y técnicas estratégicas para desarrollar trabajo colaborativo.	✓		✓		✓		
2	Promociona un adecuado desempeño laboral a partir del intercambio de ideas y acciones de los miembros implicados en el proceso de gestión y evaluación de la organización.	✓		✓		✓		
3	El director realiza consensos entre los docentes para el logro de las metas de aprendizajes y expectativas.	✓		✓		✓		
4	El director participa y comunica con claridad el proceso de lograr las metas y expectativas a alcanzar a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	El director concientiza las metas y expectativas al entorno educativo.	✓		✓		✓		
6	El director realiza con su equipo directivo un presupuesto coherente y pertinente que requiere la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	El director gestiona medios y recursos para atender las necesidades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	El director participa en el trabajo colaborativo de los docentes.	✓		✓		✓		
9	El director monitorea el trabajo colaborativo de los docentes.	✓		✓		✓		
10	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración de instrumentos de gestión.	✓		✓		✓		
11	El director fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
12	El director hace cumplir las normas de convivencia de la I.E.	✓		✓		✓		
13	El director fomenta un ambiente de confianza en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Actuación con un plan de acción								
14	Considera usted que, se puede mejorar el desempeño a través del trabajo colaborativo.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que, es útil aprender a trabajar en equipo y servir a los demás.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que, tiene el respaldo y valoración por el cumplimiento de sus funciones como docente.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que, existe planificación dentro del grupo de trabajo	✓		✓		✓		
18	Considera usted que, se debe realizar una auto evaluación del trabajo realizado en el grupo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Desempeño Sinérgico								
19	Considera Usted, el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimiento para el logro de una meta en común. Conocimiento mutuo y la misma interacción entre pares	✓		✓		✓		
20	Considera usted que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	✓		✓		✓		
21	Considera usted que, se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	✓		✓		✓		

22	Considera usted que, cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 Actuación con meta cognición		Si	No	Si	No	Si	No
23	Considera usted que, la mejora continua se basa en una meta en común y la reflexión personal y colectiva.	✓		✓		✓	
24	Considera usted que, se puede prevenir, reconocer y corregir errores a tiempo con una buena planificación.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 Interacción y comunicación asertiva		Si	No	Si	No	Si	No
25	Considera usted que, las habilidades de comunicación están basadas en expresiones de amabilidad y respeto a los derechos de los demás.	✓		✓		✓	
26	Considera usted que, el saber escuchar nos ayuda a la resolución de conflictos, negociación y acuerdos con adecuado manejo de emociones.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6 Responsabilidad Personal							
27	Considera usted que, escuchar a los demás, prepararse mejor, nos facilitara la superación personal y trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
28	Considera usted que, enriqueciendo y reorientando nuevos conocimientos, aprendemos de los demás a trabajar en equipo.	✓		✓		✓	
29	Considera usted que, está bien aplicar una sanción cuando no se cumple con una responsabilidad otorgada.	✓		✓		✓	
30	Considera usted que, se debe otorgar estímulos o incentivos por un eficiente trabajo en equipo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia



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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mitchell Alarcón Díaz DNI: 89728050

Especialidad del validador: Metadocero

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

3 de 10 del 20 19

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Fiabilidad

RESULTADOS CONFIABILIDAD

Variable gestion pedagogica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	29

Variable trabajo colaborativo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	30

Visible: 30 de 30 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022
2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1
3	2	2	2	3	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1
4	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1
5	3	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
6	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
7	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
8	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
9	2	1	3	1	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
10	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
11	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
12	2	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
13	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
14	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2
15	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2
16	3	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
17	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2
18	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
19	3	4	4	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2
20	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2
21																						
22																						
23																						
24																						
25																						
26																						
27																						
28																						
29																						
30																						
31																						
32																						
33																						
34																						
35																						
36																						
37																						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

13:29 07/12/2019

Anexo 5: Carta de presentación

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 11 de noviembre del 2019

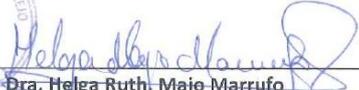
Carta de Presentación N° 32 – 2019 II EPG – UCV ATE

Señor(a):
Victor Pacheco Gonzales
Director de la I. E. P. "Wonderful Stars"
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ALCOHOSER ZAMORA, RAQUEL; identificado (a)** con **DNI N° 41386032** y código de matrícula N° 7001246326; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación: La gestión pedagógica y el trabajo colaborativo.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro (a) estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe

Anexo 6: Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1

Sujeto/Item	Dimensión: Gestión de las condiciones																	Dimensión: Gestión de los procesos pedagógicos												
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
ely	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4
lili	2	1	2	1	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2
wagner	2	2	2	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	5	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3
sonia	3	3	1	1	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	1	
felix	3	1	1	1	1	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2
ana	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3
tefi	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	
katty	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	
milagros	2	1	3	1	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
vicky	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
gloria	3	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3
ketty	2	3	4	1	1	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2
liz	2	3	4	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
miriam	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2
johny	2	3	3	2	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3
diana	3	4	3	2	2	4	3	2	4	4	2	3	1	3	4	2	4	4	2	2	1	3	3	3	3	4	4	3	2	2
hector	3	3	2	1	1	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2
edward	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	5	2	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
edwin	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	5	5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
katherine	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2
juan	3	4	4	1	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3
jose	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2
nerida	2	3	4	2	2	3	3	3	5	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	2	1	1	3	3	2	3	3	4	3	4
claudia	3	2	4	2	1	4	4	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	2	3	4	2	3	3	2
humberto	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3
jose	3	3	2	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2
iguel	2	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3
aldo	1	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
laura	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3
alex	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2
carlos	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3
aurelio	3	3	4	4	2	2	3	2	5	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	4	1	2	1	1	3	3	3	4	3	3
jorge	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	2	2	4	2	4	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3
francisco	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3
daniel	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	2	4	3	4	2	1	1	2	2	3	3	4	3	2	2
pamela	2	4	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE

Sujeto/Item	Dimensión: Acuerdo a un tema													Dimensión: actitudes con un plan de acción				Dimensión: Desarrollo de actitudes			Dimensión: interacción con			Dimensión: Responsabilidad general							
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	
ely	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	1	1	3	2	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	
lili	2	1	2	1	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	
wagner	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
sonia	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	1	
felix	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
ana	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	
tefi	2	1	2	1	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	
katty	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	
milagros	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	
vicky	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	
gloria	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	
ketty	2	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
liz	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1
miriam	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	1	
johny	2	3	3	2	1	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	
diana	2	2	3	2	2	1	3	2	4	3	2	2	1	1	1	2	4	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	
hector	3	1	2	1	1	3	2	2	2	4	3	2	2	1	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	1	1	2	2	
edward	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	
edwin	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	3	1	
katherine	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	
juan	3	1	2	1	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2
jose	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	
nerida	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	
claudia	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	1	3	2	
humberto																															

Anexo 7: Resultados descriptivos e inferenciales:

Tabla N° 8

Frecuencias y porcentajes de la variable 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	14	17,5	17,5	17,5
	Moderada	66	82,5	82,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Tabla N° 9

Frecuencias y porcentajes de la variable 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	17	21,3	21,3	21,3
	Moderado	63	78,8	78,8	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Tabla N° 10

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Gestión.

DiI Gestión de las condiciones (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	17	21,3	21,3	21,3
	Moderado	63	78,8	78,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

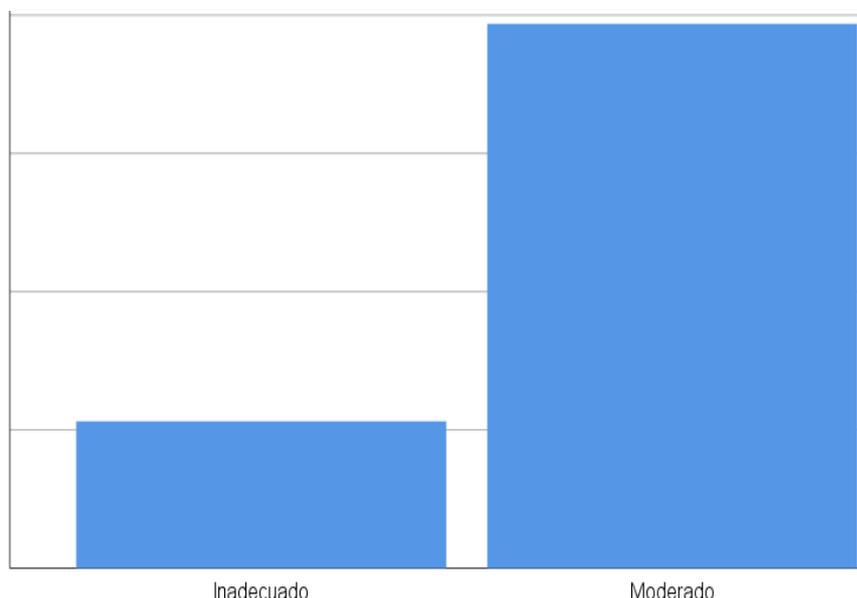


Figura 3. Resultados descriptivos de la dimensión Gestión de las condiciones.

Los resultados descriptivos de la figura AAAA (ver tabla en anexo Z). Muestran que la gestión de las condiciones tiene un 21,3 % (nivel inadecuado) y un 78,8% (nivel moderado).

Tabla N° 11

Frecuencias y porcentajes de la dimensión procesos.

Di2 Orientación de los procesos pedagógicos(agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	8	10,0	10,0	10,0
	Moderado	72	90,0	90,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

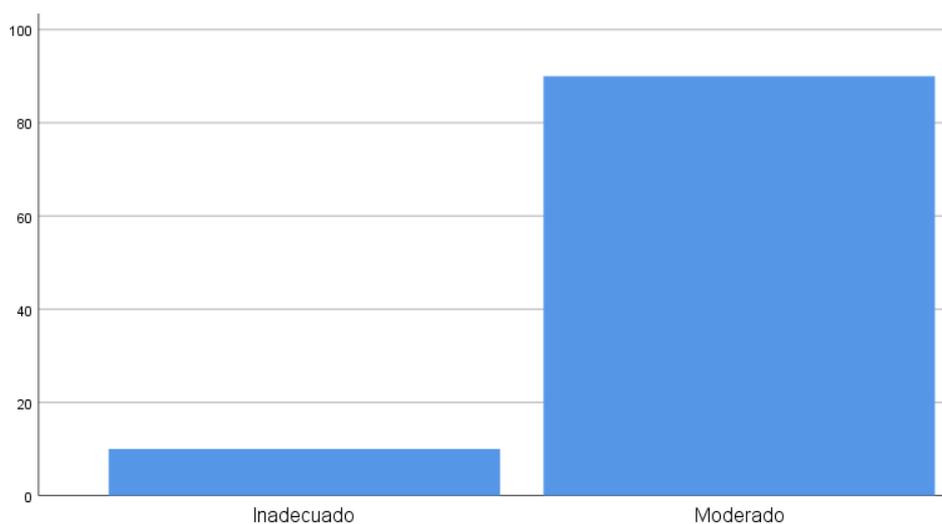


Figura 4. Resultados descriptivos de la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos.

Los resultados descriptivos de la figura AAAA (ver tabla en anexo Z). Muestran que orientación de los procesos pedagógicos tiene un 10 % (nivel inadecuado) y un 90% (nivel moderado).

Tabla N° 12

Frecuencias y porcentajes de Acuerdo a una meta.

Di 1 Acuerdo a una meta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	4	5,0	5,0	5,0
	Moderado	75	93,8	93,8	98,8
	Adecuado	1	1,3	1,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

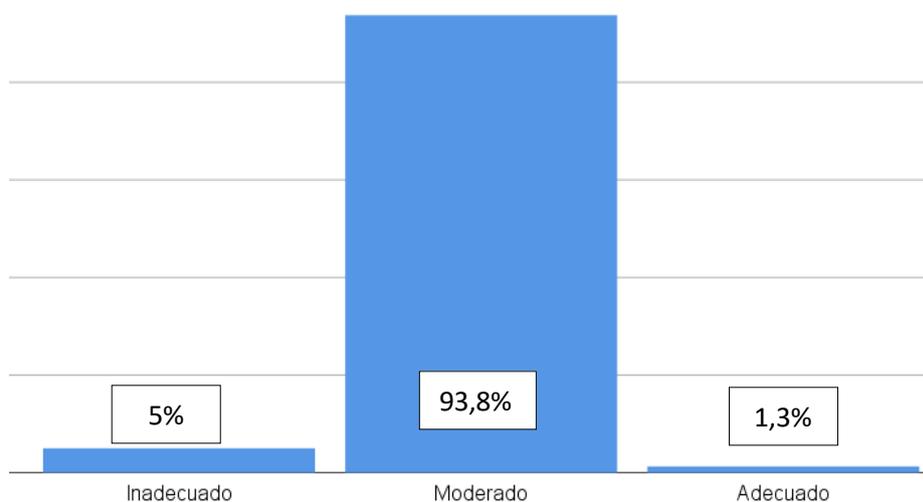


Figura 5. Resultados descriptivos de la dimensión Acuerdo de una meta.

Los resultados descriptivos de la figura AAAA (ver tabla en anexo Z). Muestran que Acuerdo de una meta tiene un 5 % (nivel inadecuado), un 93,8% (nivel moderado) y un 1.3% (nivel adecuado).

Tabla N° 13

Frecuencias y porcentajes de Actuación con un plan

Di 2 Actuación con un plan de acción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	20	25,0	25,0	25,0
	Moderado	58	72,5	72,5	97,5
	Adecuado	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

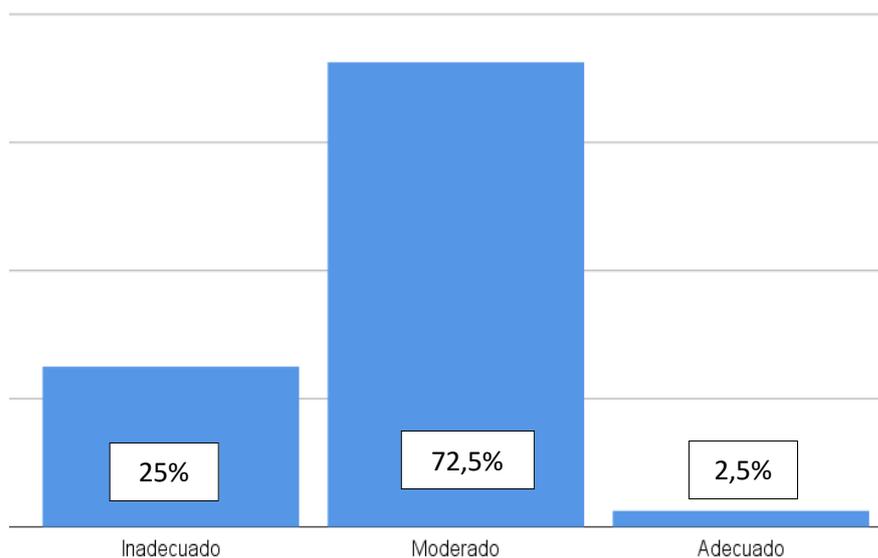


Figura 6. Resultados descriptivos de la dimensión Actuación con un plan de acción.

Los resultados descriptivos de la figura AAAA (ver tabla en anexo Z). Muestran que actuación con un plan de acción tiene un 25 % (nivel inadecuado), un 72,5% (nivel moderado) y un 2,5% (nivel adecuado).

Tabla N°14

Frecuencias y porcentajes de Desempeño

Di 3 Desempeño Sinérgico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	24	30,0	30,0	30,0
	Moderado	55	68,8	68,8	98,8
	Adecuado	1	1,3	1,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

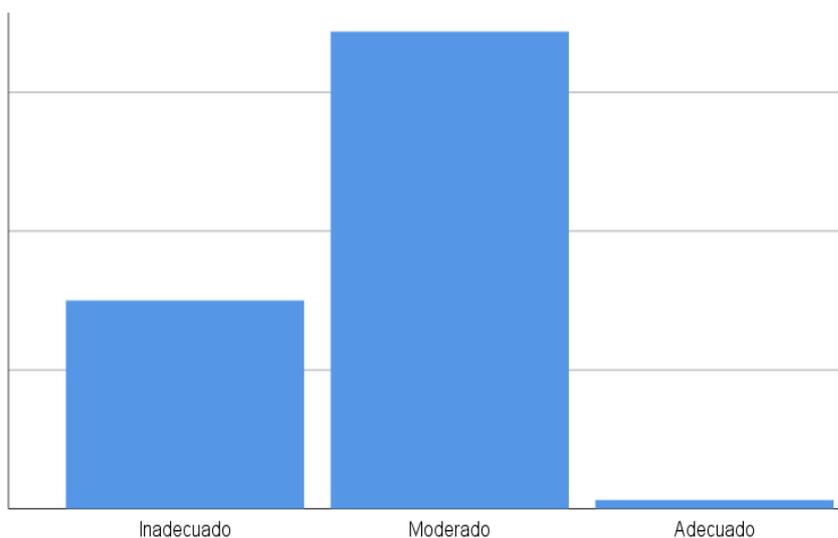


Figura 7. Resultados descriptivos de la dimensión Desempeño sinérgico.

Los resultados descriptivos de la figura AAAA (ver tabla en anexo Z). Muestran que desempeño sinérgico tiene un 30 % (nivel inadecuado), un 68,8% (nivel moderado) y un 1,3% (nivel adecuado).

Tabla N° 15

Frecuencias y porcentajes de Meta cognición

Di 4 Actuación con Meta cognición

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	70	87,5	87,5	87,5
	Moderado	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

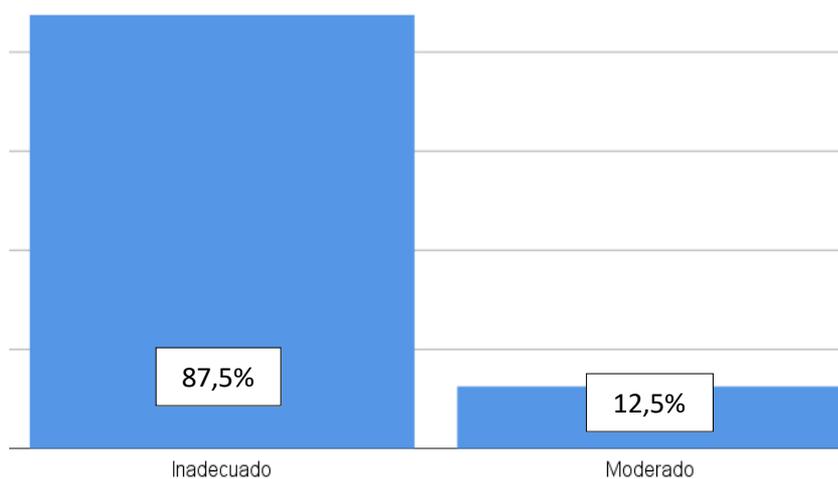


Figura 8. Resultados descriptivos de la dimensión Actuación con meta cognición.

Los resultados descriptivos de la figura AAAA (ver tabla en anexo Z). Muestran que actuación con meta cognición tiene un 87,5 % (nivel inadecuado) y un 12,5% (nivel moderado).

Tabla N° 16

Frecuencias y porcentajes de Comunicación

Di 5 Interacción con comunicación asertiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	33	41,3	41,3	41,3
	Moderado	47	58,8	58,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

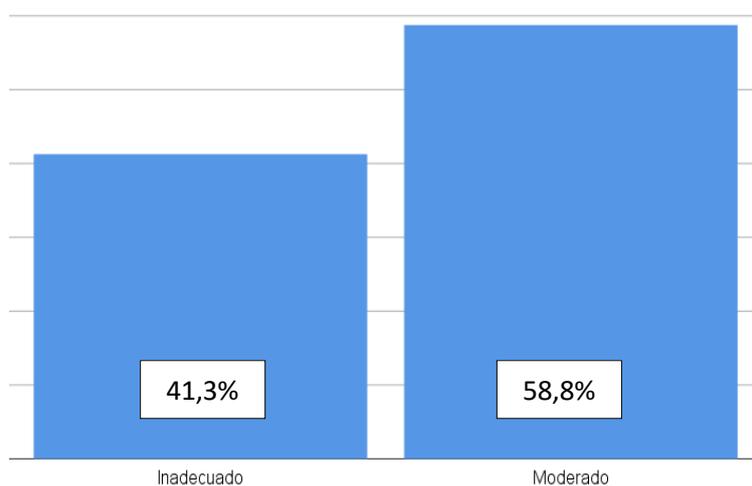


Figura 9. Resultados descriptivos de la dimensión interacción con comunicación asertiva.

Los resultados descriptivos de la figura AAAA (ver tabla en anexo Z). Muestran que interacción con comunicación asertiva tiene un 41,3 % (nivel inadecuado) y un 58,8% (nivel moderado).

Tabla N° 17

Frecuencias y porcentajes de Responsabilidad

Di 6 Responsabilidad Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	51	63,7	63,7	63,7
	Moderado	29	36,3	36,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

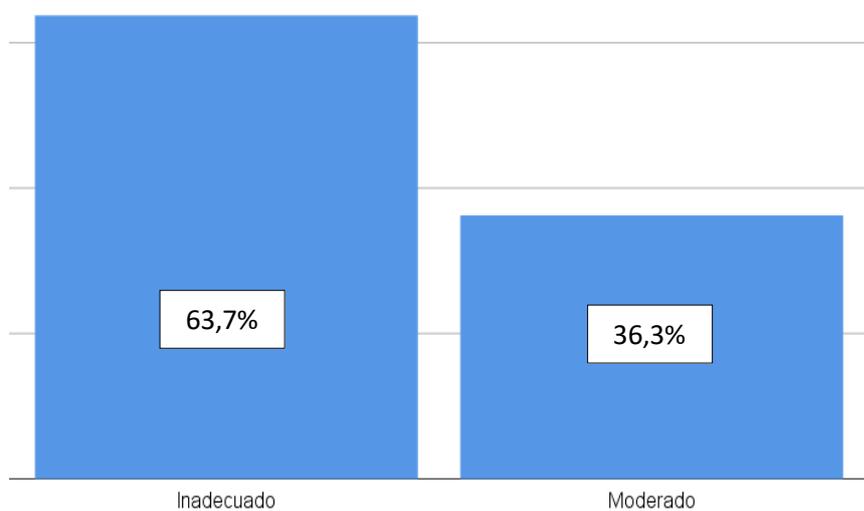


Figura 10. Resultados descriptivos de la dimensión responsabilidad personal.

Los resultados descriptivos de la figura AAAA (ver tabla en anexo Z). Muestran que responsabilidad personal tiene un 63,7 % (nivel inadecuado) y un 36,3% (nivel moderado).

La Gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019

Autora:

Br. Raquel Alcohosier Zamora

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, 2019. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La población fue de 80 docentes de una institución educativa privada. Los resultados muestran un p valor de ,004 (menor a ,05) y un $Rho = ,321$. Se concluye que existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes, aceptando la hipótesis general y rechazándose la hipótesis nula.

Palabras claves: *relaciones interpersonales, formación inicial, responsabilidad personal.*

Abstract

The research aimed to determine the relationship between pedagogical management and collaborative work of teachers in a private educational institution in Santa Anita, 2019. It was carried out under a quantitative approach, basic type, correlational descriptive level, non-experimental design, cutting cross. The population was 80 teachers from a private educational institution. The results show a p value of, 004 (less than, 05) and a $Rho = ,321$. It is concluded that there is a relationship between pedagogical management and the collaborative work of teachers, accepting the general hypothesis and rejecting the null hypothesis.

Keywords: *interpersonal relationships, initial training, personal responsibility.*

Introducción

El desafío como docente sería replantear nuestro quehacer pedagógico a las nuevas demandas laborales, fomentar nuevos programas educativos y nuevas prácticas pedagógicas que estén vinculadas con el pensamiento del futuro. La nueva comunidad del conocimiento tiene una particular manera de crear y compartir el conocimiento de forma colaborativa, pero con análisis crítico. (Morin, 1996; Vargas 2019; Cerroni 2018). El trabajo colaborativo promueve que los docentes se vinculen activamente compartiendo experiencias pedagógicas de lo que significa enseñar y aprender en estos contextos actuales. Es necesario revisar las políticas de desarrollo profesional docente para fomentar la actualización continua e integrarlas con las nuevas metodologías tecnológicas y no solo proyectos de mejora. Algunos países están adaptando la metodología del aprendizaje colaborativo entre docentes recalcando la importancia de las redes de colaboración y el trabajo grupal. (Vaillant y marcelo, 2015; Mehra & Mital, 2007; Davydova, 2016).

A nivel mundial se está observando una crisis en el aprendizaje, porque no todos los niños que tienen acceso a las escuelas logran aprender. En América Latina y caribe se observa una disparidad en lo que se refiere a conocimientos de enseñanza frente a otros países más desarrollados, además no cuenta con políticas que ayuden a la incorporación total de las tecnologías a toda la población escolar. En la actualidad no se ha revisado las políticas digitales de las TIC que ayudan a mejorar los aprendizajes y están pendiente en el marco de la agenda educación 2030 (Adell, Llopis, Esteve, Valdeolivas 2019; Anatolievna 2017).

A nivel local la situación educativa no tiene muchas expectativas de desarrollo. Es importante que todas las direcciones y unidades de educación manejen una misma línea de enfoque para poder sacar adelante proyectos y no se queden en el camino. La gestión del director, como líder pedagógico, tiene gran impacto porque debe manejar tres puntos fundamentales, el óptimo uso del tiempo, el manejo de los instrumentos pedagógicos y la disponibilidad de los recursos educativos, de este modo también acompaña supervisa el desempeño de los docentes. (Minedu 2015; Díaz, 2016; Revelo, Collazos, & Jiménez; Blake y Mouton 2018; Muli, Díaz & Montoro 2017).

La Problemática en la educación surge desde el diseño de las políticas educativas sin conocer el contexto real de cada institución educativa y sus estudiantes de las diferentes regiones del país, el bajo gasto público por estudiante comparándolo con otros países latinoamericanos, la ineficaz gestión escolar que no tiene lineamientos firmes con

respecto a la calidad educativa, los docentes contratados que no acceden al nombramiento por desaprobado la prueba de desempeño que anualmente se programan. Además, no existe un control adecuado de las instituciones privadas y las condiciones laborales de los docentes. (Guadalupe, 2017; León, 2017; Rodríguez, 2017; Vargas, 2017; Radin & Riashchenko, 2017).

Metodología

La metodología de investigación empleada fue; de método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, de sub-diseño cuasi experimental. Se utilizó como variables gestión pedagógica y trabajo colaborativo. La técnica aplicada fue el cuestionario. Se utilizó el programa SPSS 23.0 que nos da un mejor manejo y uso de técnicas estadísticas que serán viables para el procesamiento de datos que previamente se ha trabajado en una base de datos de Excel, se utilizó la estadística descriptiva porque nuestra población es pequeña y es fácil obtener todos los datos que necesitamos y la estadística inferencial para contrastación de hipótesis.

Resultados

Los resultados estadísticos nos muestran que existe significancia entre las variables, se obtuvo un p valor de ,004 (menor a ,05) y un Rho=, 321. Se concluye que existe relación entre la v1 y v2 aceptando la hipótesis general, es decir existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes de una institución educativa privada en Santa Anita.

Tabla N° 5

Contrastación de hipótesis general

			Gest. Ped.	Trab. Colab.
Rho de Spearman	Gest. Ped.	Coefficiente de correlación	1,000	,321**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	80	80
	Trab. Colab.	Coefficiente de correlación	,321**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	80	80

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

Fuente: SPSS25

Discusión

Los resultados estadísticos de la hipótesis general muestran un p valor de ,004 (menor a ,05) y un $Rho=$, 321. Se concluye que existe relación entre la v1 y v2 aceptando la hipótesis general y rechazándose la hipótesis nula. Este resultado tiene similitud con la investigación de Baltodano (2018) que manifestó que existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes para lograr el aprendizaje significativo en los estudiantes. El Ministerio de Educación, (2014) en el Marco de Buen Desempeño Directivo, se refiere a la gestión pedagógica como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, bajo la dirección de un líder o un equipo administrativo que se encarga de supervisar, acompañar y garantizar los resultados de las actividades académicas para la mejora en la calidad de los aprendizajes.

El resultado estadístico de la hipótesis específica 1 muestran un p valor de ,001 (menor a ,05) y un $Rho=$, 355. Se concluye que existe relación entre la v2 y d1 aceptando la hipótesis específica 1 y rechazándose la hipótesis nula. Oropeza (2015) refiere que el trabajo colaborativo está relacionado con la gestión de las condiciones de una institución educativa. Tobón (2013) nos dice que trabajar de manera colaborativa en la educación, significa unir esfuerzos, tomando las responsabilidades por igual, de una forma comprometida, donde cualquier problema del contexto pueda ser solucionado aplicándose las estrategias pertinentes para obtener mejores resultados. Además, para llegar a una meta se necesita la contribución de todo el equipo que lo conforma, trabajar conjuntamente con mecanismos de meta cognición para desarrollar un buen desempeño de la sinergia y todo este proceso con una adecuada comunicación asertiva.

El resultado estadístico de la hipótesis específica 2 muestran un p valor de ,533 (mayor a ,05) y un $Rho=$, 071. Se concluye que no existe relación entre la v2 y d2 aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis específica 2. Macías (2018) manifiesta que el trabajo colaborativo de los docentes se relaciona directamente con el desempeño de los mismos, manteniendo una postura contraria a los resultados de la investigación.

Palomino (2017) refiere que el aporte de un grupo siempre será más positivo que el aporte individual. En la actualidad con la implementación de las nuevas tecnologías de comunicación, los trabajos grupales pueden ser más dinámicos y efectivos. Pero si nos basamos en la responsabilidad personal que tiene cada docente de realizar su labor de forma consciente, comprometida, utilizando estrategias y herramientas adecuadas al

contexto donde labora, la realidad sería diferente y tendríamos mejores resultados en la calidad de la enseñanza.

Referencias

- Castro Garcés, Angela Yicely, & Martínez Granada, Liliana. (2016). The Role of Collaborative Action Research in Teachers' Professional Development. *Profile Issues in Teachers' Professional Development*, 18(1), 39-54. <https://dx.doi.org/10.15446/profile.v18n1.49148>
- Dr. Oscar Rivadeneira Herrera 2017. “*La Gestión Pedagógica en el año académico, currículo y la labor educativa*”. *Revista Institucional: la gestión pedagógica y su importancia* 2017.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill, México. Recuperado de <https://bit.ly/2Rllry0>
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU.
- Tobón, S. (2013). *Trabajo colaborativo e interaprendizaje*. México Instituto CIFE. Recuperado de: https://issuu.com/cife/docs/ebook_aprendizaje_colaborativo_3.6
- Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Lima, del Perú, Lima, Perú.
- Vaillant, D y Marcelo García, C (2015). *El A, B, C, D de la Formación Docente*. Narcea. Madrid.

Reconocimientos

A los docentes de la institución educativa privada de Santa Anita por su apoyo para realizar la recolección de datos para la investigación y al docente que me apoyo paso a paso para concluir con mi trabajo.

Declaración Jurada del Artículo Científico

Yo, Raquel Alcohosser Zamora, estudiante de la escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; presento el artículo titulado: “La Gestión Pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada en santa Anita – 2019”, declaro bajo juramento que:

1. El presente es de mi autoría.
2. El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido autoplagiado, es decir no ha sido publicado ni presentado anteriormente por alguna revista.
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), autoplagio (presentar como nuevo un trabajo de investigación propio que haya sido publicado, piratear (uso legal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a la autoridad normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
5. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo la publicación del documento en los medios que disponga la Universidad.

Ate, 21 diciembre de 2019.



Raquel Alcohosser Zamora
DNI N° 41386032



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Mitchell Alberto Alarcón Diaz, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Campus Ate, revisor de la tesis titulada LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL TRABAJO COLABORATIVO DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE SANTA ANITA, AÑO 2019 del (de la) estudiante Br. RAQUEL ALCOHOSER ZAMORA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 10 de enero de 2020





Mitchell Alberto Alarcón Diaz

DNI: 09728050

Anexo 11: Pantallazo del Software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/asp/cana.es/76-12390514978su+108803240680&mp=ed&e=1&pc=101

La gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019

feedback studio

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en Administración de la educación

AUTORA:
 Br. Raquel Alcohuser Zamora (ORCID: 0000-0001-8940-0358)

ASESOR:
 Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz (ORCID: 0000-0003-4027-5701)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión y calidad educativa

Lima - Perú
 2019

Resumen de coincidencias
18 %

Se están usando fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universidad	9 %
2 repositories: ucr.edu.pe	3 %
3 Entregado a COBACCT	1 %
4 endoc.pub	1 %
5 www.zorb.com	<1 %
6 www.dico.here.net	<1 %
7 Entregado a Universidad	<1 %
8 Entregado a Universidad	<1 %
9 (Carolina) Ute anc Mag	<1 %
10 Entregado a Universidad	<1 %
11 dipace.vu.edu.ec	<1 %

18

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ISEE
 CAMPUS ATE
 POSGRADO

Text-only Report High Resolution Accipio

Página 1 de 25 Número de palabras: 6499

16:40 2/07/2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... Alcohoser Zamora Raquel

D.N.I. : 41386032

Domicilio : Asoc. "Los Pinos" Mz "D" LTe. 28 - Santa Anita

Teléfono : Fijo : Móvil : 917.098.004

E-mail : raquel_r93@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención: Maestra en Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Alcohoser Zamora Raquel

Título de la tesis:

La gestión pedagógica y el Trabajo colaborativo de los
docentes en una institución educativa privada de
Santa Anita, año 2019.

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 27-02-2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Alcohoser Zamora Raquel.

TESIS TÍTULADA :

La gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A) en Administración de la Educación.

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de Enero del 2020.

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad.



[Handwritten signature]