



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión educativa y trabajo colaborativo de los docentes en una
institución educativa privada, Chiclayo

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

AUTORA:

Fernandez Montaña, Karina (orcid.org/0000-0002-5146-445X)

ASESORES:

Dr. Mirez Toro, Jamer Norvil (orcid.org/0000-0001-7746-6560)

Dr. Chang Jimenez, Carlos Alfredo (orcid.org/0000-0002-5776-0620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por bendecirme cada día, a mis padres, hermano y sobrino siempre son mi apoyo incondicional y a mi hermana que desde el cielo me iluminas y cuidas.

KARINA

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, al asesor y coasesor por compartir sus conocimientos y su asesoramiento para lograr concluir la maestría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iiv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	10
3.2. Operacionalización de variables	10
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.2. Técnicas de recolección de información.....	12
3.3. Procedimientos.....	13
3.4. Métodos de análisis.....	13
3.5. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Nivel de gestión educativa según dimensión pedagógica	15
Tabla 02: Nivel gestión educativa según dimensión organizativa.	15
Tabla 03: Nivel de gestión educativa según dimensión administrativa.	16
Tabla 04: Nivel de gestión educativa según dimensión comunitaria.	16
Tabla 05: Nivel del trabajo colaborativo según dimensión individual.	17
Tabla 06: Nivel del trabajo colaborativo según dimensión grupal.	17
Tabla 07: Correlación entre la dimensión pedagógica y el trabajo colaborativo.	18
Tabla 08: Correlación entre la dimensión organizativa y el trabajo colaborativo.	18
Tabla 09: Correlación entre la dimensión administrativa y el trabajo colaborativo.	19
Tabla 10: Correlación entre la dimensión comunitaria y el trabajo colaborativo.	19
Tabla 11: Correlación entre la gestión educativa y el trabajo colaborativo.	20

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo establecer la relación entre la gestión educativa y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada, Chiclayo. La tesis fue aplicada de manera cuantitativa con una metodología de tipo básica no experimental puesto que no hubo manipulación de variables, su diseño es correlacional causal, la población y muestra estuvo compuesta por 35 docentes. Para reunir información que nos ayudó al trabajo de investigación se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento que se aplicó en cada variable fue un cuestionario donde contenía ítems relacionadas con las dimensiones de cada una de las variables.

Los resultados estadísticos se obtuvo al aplicar la prueba de Rho Spearman donde la correlación de la variable Gestión Educativa y la variable Trabajo colaborativo de los docentes resultó un coeficiente de 0.238 con esto se puede concluir que si existe una correlación entre las dos variables pero en un nivel bajo, es así que tenemos claro que si una de las variables surge, el otro también lo hace, pero, si una de ella no mejora la otra variable tampoco mejorará, es por ello que se recomienda a los directivos y docentes trabajar conjuntamente.

Palabras clave: Gestión Educativa, trabajo colaborativo, docentes.

ABSTRACT

The objective of this research work is to establish the relationship between educational management and the collaborative work of teachers in a private educational institution, Chiclayo. The thesis was applied in a quantitative way with a basic non-experimental methodology since there was no manipulation of variables, its design is causal correlational, the population and sample consisted of 35 teachers. To gather information that helped us in the research work, the survey technique was used and the instrument applied to each variable was a questionnaire containing items related to the dimensions of each of the variables.

The statistical results were obtained by applying the Rho Spearman test where the correlation of the variable Educational Management and the variable Collaborative work of the teachers resulted in a coefficient of 0.238 with this we can conclude that there is a correlation between the two variables but at a low level, so it is clear that if one of the variables arises, the other also does, but if one of them does not improve the other variable will not improve either, which is why it is recommended that managers and teachers work together.

Keywords: Educational management, collaborative work, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En cada institución educativa surgen diversos temas de discusión entre los docentes y directivos y muchas veces sin tener un consenso positivo el beneficio de los estudiantes y como consecuencia tenemos la desorganización académica, toma de decisiones inadecuadas, el bajo rendimiento académico de los alumnos, entre otros. Los docentes velan por sus beneficios personales dejando de lado el trabajo en conjunto para beneficiar a los alumnos, sobre todo trabajar en un ambiente de convivencia saludable.

Para Botero (2019) el colombiano considera que la gestión educativa siempre estará relacionada a la gestión administrativa de la institución. Es así que se puede visualizar como el conjunto de procesos que te llevan a tomar decisiones y acciones que permitan llevar a cabo la realización de actividades pedagógicas efectivas, así como el seguimiento y la permanente evaluación de las mismas. Por otra parte, el principal problema de este concepto de lo que es la gestión educativa según el autor como Botero, es que no nos define o no nos deja claro si se refiere gestión a nivel de creación de políticas educacionales o a nivel de gestionar de la institución.

Así mismo la UNESCO (2011) considera que la gestión educativa es la integración de los actores de la institución educativa, considera los elementos internos y externos que tienen relación con el proceso educativo, la cual debe generar compromisos para el logro de una educación de calidad. La gestión educativa está enfocada a los procesos de enseñanza de calidad donde se rompe los paradigmas tradicionales y coloca al estudiante en el nivel más alto de atención, justo al centro, ubicando en los extremos las estratégicas institucionales, los procedimientos y sistemas establecidos y, finalmente, a los docentes.

Por otra parte, Flores (2021) tiene como objetivo verificar las características como propias de una gestión educativa, presenta escenarios de origen en Estados Unidos y España que luego llegó a América Latina y luego a México como una herramienta para evaluar y mejorar su calidad educativa, la metodología a emplear se basa en el progreso de las fases heurísticas, hermenéuticas y holística, llegando a la conclusión que la gestión educativa no puede separarse de la administración.

Huapaya (2019) la gestión educativa en los procesos del Perú en una escuela debe ser de calidad y para ello ha trabajado con una investigación analítica y de diseño bibliográfico, donde se involucra todo esfuerzo al realizar campañas de formación en las comunidades escolares y así enfrentar asertivamente los diversos cambios propuestos, teniendo en claro que debe generar una gestión por procesos de calidad educativa sí los

actores no participan activamente.

En la actualidad en el núcleo de las instituciones educativas nacionales surgen diversos temas de diálogo entre los docentes y directivos, que estos pueden ser productivos si hay un trabajo en conjunto o la desorganización entre sus pares trayendo como consecuencia el bajo rendimiento académico de los alumnos, etc. Esto no es ajeno en las Instituciones educativas particulares donde la dirección y sus directivos no permiten un trabajo colaborativo entre sus integrantes y sobre todo desarrollar un ambiente de convivencia saludable.

Hoy en día los enfoques de la gestión educativa están direccionados por los lineamientos del pensamiento estratégico, la internacionalización del conocimiento ha creado redes cada vez más complejas en el proceso de la generación de productos de calidad basados en el intercambio experiencial que ponen a prueba los talentos individuales y sus posibilidades de fusión en el desempeño grupal. Entonces el trabajo colaborativo en cada institución educativa es parte fundamental en un proceso existencial de la gestión académica en los colegios. Para Aparicio y Sepúlveda (2019) la educación chilena atraviesa por diversos cambios causados por las reformas educacionales en comunidades que luchan con los altos índices de vulnerabilidad socioeconómica, esta investigación se basa en la experiencia del trabajo colaborativo con sus pares que visualizan los factores que facilitan u obstaculizan el quehacer educativo esto permite al docente ganar experiencias en su vida profesional.

Por otro lado, Rué y Lodeiro (2010) clasifican como equipo de trabajo a “un grupo de profesores tras un mismo objetivo, con capacidad de autoorganización, dispuestos a asumir el liderazgo, que tienen distribuidas sus funciones, actividades encomendadas y en el marco de la toma de decisiones individuales y colectivas, cuyas funciones es la planificación y la coordinación de actividades docentes relativas a un grupo de alumnos”; entendiendo a cada profesor como gestor del proceso por el cual se adquieren nuevas competencias que enriquecen su estilo de actuación en el aula con los alumnos.

En lo nacional Milla (2022) en su trabajo de investigación pone como objetivo determinar el nivel del trabajo colaborativo de la UGEL 04 de Lima es una investigación no experimental, descriptiva donde refiere el trabajo colaborativo se encuentra en un nivel eficiente cuando trabajan en conjunto como otros lo ven de

forma regular ya que la integración de los docentes no es en su totalidad.

De este modo la DREL (2021) En el PER considera al profesor, como actor principal del proceso educativo, siempre debe estar en constante capacitación para estar acorde y poder enfrentar la problemática educativa de su institución, hoy en día las realidades que son observables remonta desde los gobiernos de los años 80, cuando el objetivo del gobierno en tránsito era ampliar la cobertura del servicio educativo a nivel regional, para ello se inició una campaña de colocar en las zonas rurales y urbano periféricas a personas sin título pedagógico, los cuales posteriormente recibieron estudios de profesionalización y/o complementación académica. Como consecuencia, algunos de los referidos profesionales no demuestran una actitud positiva para ejercer la carrera magisterial, además de su indiferencia e insuficiente vocación para involucrarse y articular la institución educativa al desarrollo de la comunidad.

Ante la problemática existente se plantea en la presente investigación de la siguiente forma ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y la gestión educativa en una institución educativa privada del distrito de Chiclayo? como problema específico tenemos ¿De qué manera la interrelación entre los docentes mejora el trabajo colaborativo? ¿De qué manera el trabajo en equipo de los docentes influye en la gestión educativa? ¿De qué manera la gestión educativa influye en el trabajo colaborativo de los docentes?

En consecuencia, este estudio tiene como objetivo general: Establecer la relación entre la gestión educativa y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada, Chiclayo. Como objetivos específicos: identificar el nivel de gestión educativa de una institución educativa particular, diagnosticar el nivel de trabajo colaborativo de los docentes de una institución educativa particular, para finalmente establecer la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el trabajo colaborativo de una institución educativa particular - Chiclayo.

Finalmente, en el presente estudio se plantea como hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión educativa y el trabajo colaborativo de una institución educativa particular, Chiclayo. Y como hipótesis nula: no existe relación significativa entre la gestión educativa y el trabajo colaborativo de una institución educativa particular, Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

La gestión educativa en una institución, debe estar orientada al fortalecimiento del desempeño y la relación con sus docentes ya que le va a permitir tener una connotación gerencial respecto al quehacer educativo con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, citaremos algunos autores quienes darán su aporte en este tema:

En el ámbito internacional, en la revista venezolana los autores Vela et al. (2021) en su investigación sobre las mejoras pedagógicas desde la percepción de las gestiones educativas tiene como finalidad hacer una relación entre modelos de gestión educativa y los estilos pedagógicos hacia los estudiantes y su comunidad en los aprendizajes, este estudio tiene la perspectiva inductiva con la utilización de encuestas exploratorias, finalmente para la recolección de datos utilizó el instrumento de la observación, cuyos resultados le permitirán inducir conocimientos basados en la realidad de su contexto cultural, con ello se comprueba que la gestión educativa facilita al diálogo y permite la resolución de los conflictos para una mejor construcción de los modelos pedagógicos.

Chávez (2018) nos presenta su investigación sobre Gestión educativa y el talento humano aplicada en la Ugel de los Olivos, donde el objetivo fue verificar si existe una relación entre la gestión educativa y el talento humano que poseen los docentes, para ello se ha aplicado una investigación básica descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo no experimental, con una población de 152 docentes y la muestra fue probabilística, la técnica que aplicó Chávez para recolectar la información fue a través de una encuesta con su instrumento el cuestionario con ello se verificó que sí existe evidencias suficientes que puedan relacionarse la gestión educativa y el talento humano que tiene todo docente.

Tafur (2022) en su tesis estableció la gestión directiva y su conexión con la comunicación efectiva que hay entre los docentes de dos escuelas públicas en Chiclayo, su objetivo fue establecer qué relación se da entre la gestión directiva y su comunicación entre los docentes de dos colegios públicos en Chiclayo, en su metodología tiene por diseño no experimental de corte transversal, su estudio es descriptivo correlacional para ello utilizó una muestra de 57 docentes, aquí se aplicó en cada variable instrumentos de la encuesta donde sus resultados tuvieron la validez y confiabilidad respectiva, con ello concluyó que el gestionar directivo está

relacionada directamente con la comunicación efectiva si ambas mejoran los resultados serán favorables.

En esta sociedad del siglo XXI, los profesores nos enfrentamos a nuevos retos y uno de ellos es transformar el aula en un foro abierto donde se debe dar el diálogo entre estudiantes del mismo modo estudiantes con docentes, esto ayuda a nuestros alumnos a una participación activa apoyado en el intercambio de información y de materiales, para ello es importante el trabajo colaborativo de los docentes ya que al hacer uso de la metodología en los diferentes enfoques contribuye en el desarrollo profesional en equipo y su esencia de ellos, que se interesen por estudiar, compartir, analizar e investigar juntos sobre prácticas pedagógicas de acuerdo a su contexto de su institución educativa. Estas experiencias colaborativas permiten a los docentes tener la oportunidad de dialogar y reflexionar sus experiencias del día a día con la finalidad de ayudar en el aprendizaje de los estudiantes.

Méndez (2022) su proyecto de investigación está basado en el trabajo colaborativo con el gestionar de riesgos de los profesores en Guayaquil, tiene como objetivo verificar si están relacionadas el trabajo colaborativo de los docentes y el gestionar de riesgos en un colegio ubicado en Guayaquil, aplica una metodología básica no experimental, correlacional y transversal con una población de 42 profesores su muestra por conveniencia, la encuesta es la técnicas que utilizaron, los resultados obtenidos fue el 47% un nivel medio del trabajo colaborativo el 19.1% un nivel bajo, a ello se concluye que, sí existe un buen trabajo colaborativo en los docentes con la gestión de riesgos, los resultados serán favorables en la institución educativa.

Zegarra (2021) en su investigación aplicada en el país, sobre el trabajar colaborativamente en la gestión pedagógica los docentes de un colegio público de Lima, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del trabajo colaborativo en los maestros en el gestionar pedagógico de una institución, para este trabajo investigativo aplicó un enfoque cuantitativo tipo básica, su diseño fue correlacional causal con un nivel no experimental descriptivo, la población y muestra que tuvo en cuenta fue de 70 docentes, para poder verificar su confiabilidad aplicó el Alpha de Cronbach en sus dos variables obteniendo en la primera variable trabajo

colaborativo un valor de 0.916, en la segunda variable gestión pedagógica un valor de 0.902 dándole así una alta confiabilidad, en esta investigación para recolectar datos utilizó la técnica de una encuesta con el instrumento del cuestionario con ítems que están relacionadas con sus dimensiones, esto le permitió concluir que si existe incidencia durante el trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los profesores.

Zarate (2018) el presente trabajo de investigación es titulado “Trabajo Colaborativo de los docentes y sus logros hacia el compromiso de gestión escolar en una institución educativa en Chota” cuya finalidad es determinar la relación que debe existir el trabajo colaborativo de los profesores y el logro de sus compromiso dentro de la escuela y la validez de trabajar en equipo, para ello se empleó el método hipotético deductivo no experimental a un nivel descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo con una muestra de 18 docentes empleando el instrumento de encuesta con la aplicación de ello se determinó que si existe la relación significativa entre las dos variables consideran que mientras más profesores se unan al trabajo de manera comprometida en las diferentes actividades mejores serán los resultados.

La Educación es considerada como un hecho o fenómeno que va evolucionando y desarrollándose con el fin de mejorar su postura de los docentes, para ello se toma en cuenta las teorías de la educación que nos permite tener una visión de la formación del ser humano según el ámbito donde se desarrolla. Según Rossi (2011) considera a las teorías como un conjunto de proposiciones y que el ser humano plantea con la finalidad de anunciar el fenómeno que está ocurriendo en la educación.

En esta investigación ha considerado los aportes de Lev Vigotsky (1984) con la teoría constructivista donde plantea el aprendizaje sociocultural de las personas en forma individual y sobre todo en el medio donde se desenvuelven, los adultos como compañeros mediante un trabajo colaborativo va influenciar en el aprendizaje individual así mismo sus creencias y actitudes culturales fijan una perspectiva de cómo llevar las instrucciones y el aprendizaje, la cual le permitirá tener una interacción comunicativa con sus pares.

Por otro lado, tenemos la teoría social de Jean Jacques Rousseau (1762) el filósofo considera que la educación tiene forma de dominio social, algunos por tener

conocimiento se empoderan sobre los otros, esto está relacionado con el trabajo en conjunto con los docentes quienes quieren imponerse ante los demás y muchas veces se aíslan al realizar el trabajo en equipo.

El autor Graffe (2002) en su artículo nos comenta que el gestor educativo debe ser un líder capaz de lograr transformar la institución educativa y con ello debe manejar un conjunto de competencias, así como tener en claro un liderazgo proactivo, la selección de decisiones adecuadas y sobre todo el trabajo en equipo con sus docentes considerando que debe generar un clima institucional saludable, saber delegar funciones, todo esto en los actores de la escuela son herramientas fundamentales para una buena gestión educativa de calidad

Vásquez et al. (2010) en la revista los mexicanos consideran que la gestión de la escuela para mejorar es necesario la planeación, los programas que ofrece su gobierno contribuye en los actores escolares a tener experiencias de aprendizaje que ayuda a la toma de decisiones teniendo el liderazgo compartido la cual le permitirá tener un trabajo colaborativo, al uso adecuado de sus recursos públicos y así tener principio de democracia en su institución educativa. El Pec (Programas de escuelas de calidad) les impulso un modelo donde los fundamentos para las gestión educativa son explicados a través de tres conceptos relevantes: Reflexión, decisión y liderazgo con la finalidad de dar empoderamiento a las escuelas generando una planeación participativa a los actores de la educación asumiendo responsabilidades en diferentes actividades educativas que dará pase al logro de los aprendizajes de los estudiantes y así fortalecer las competencias de docentes y directivos asumiendo el compromiso social con una demanda exigente (pp. 13-15).

Vaillant (2016) en su revista considera que la docencia es un trabajo colectivo basados en las actividades realizados hacia los alumnos, puesto que esto implica los procesos de desarrollo profesional, ella cree que los docentes como adultos aprenden a través de procesos formales así mismo mecanismos informales ya que se da con la interacción de sus pares y la toma de decisiones son colectivas y es así como se involucra el aprendizaje profesional colaborativo, donde requiere de tiempo, de recursos pedagógicos, hacerle un seguimiento, ser evaluados, sobre todo ser valorados por lo que hacen a través de estímulos y sobre todo el apoyo entre los docentes.

Cárdenas et al. (2022) los autores definen a la gestión educativa como una disciplina que pretende fortalecer el desempeño de las escuelas a través de técnicas, instrumentos y conocimientos en administración que sea gestionable donde los resultados sean satisfactorios y de calidad, así como la búsqueda de soluciones innovadoras y progresivas.

En la gestión educativa se ha considerado 4 dimensiones. La UGEL (2021) define en gestión educativa en dimensiones como lineamientos orientados a las prioridades establecidas en cumplir los indicadores y prácticas que proponen. A continuación, se detalla las dimensiones: Dimensión Pedagógica: es el elemento más importante puesto que da sentido a las funciones del colegio sobre todo al grupo de propuestas y prácticas de toda enseñanza-aprendizaje que son vitales para llegar a las metas de la institución educativa que desea lograr y sobre todo ante las exigencias de la sociedad de hoy en día, cabe resaltar la misión de los docentes en ser mejores en sus funciones y abordar con responsabilidad las tareas pedagógicas es decir las enseñanzas como también las actividades del docente en su formación continua que ejecuta junto a los directivos ya que son instancias que retroalimenta la práctica educativa. Dimensión Organizativa: Todo trabajo de proyectos organiza la vida en las instituciones educativas puesto que están basadas en temas o problemas concretos con preguntas que surgan de las realidades de los colegios, donde el maestro tendrá la habilidad y capacidad para responder con propuestas viables usando medios y recursos diferentes y así plantear nuevas propuestas, es así el modo de ir gestionando los asuntos organizativos en la institución. Dimensión Administrativa: se resalta el prevenir, distribuir y articular los recursos existentes, en la organización de todo personal que integra el colegio, es importante el aprovechar los recursos pedagógicos y la infraestructura donde el componente administrativo este integrado en todos los aspectos de la escuela y así generar las alternativas de enseñanza y elaboración de estrategias pertinentes en la toma de decisiones y acciones que beneficie a la institución educativa. Dimensión comunitaria: es importante toda vinculación que debe tener el colegio con otras entidades u organizaciones que exista en la comunidad con la finalidad de estructurar las tareas o diversas actividades para organizar proyectos en conjunto, es necesario que la institución educativa hacia la comunidad abra sus puertas para cooperar, participar y realizar un trabajo en

conjunto con las otras instituciones que exista cerca de la escuela, es decir valerse de sus propios recursos y necesidades como del entorno, tener una actitud de disponibilidad con la finalidad de atraer toda oportunidad y beneficio que deben ser analizados y evaluados para saber si estos son de riesgo o amenazas.

Aliaga et al. (2022) las autoras nos aclaró que durante una formación docente demanda de muchas propuestas que sean flexibles, participativas y activas en su enseñanza de las cuales debes estar adaptadas a las necesidades de los estudiantes de esta generación, todo docente debe hacer una reflexión sobre sus procesos cognitivos y desarrollar conocimientos de diferente complejidad donde le permitirá asumir con responsabilidad su aprendizaje que le servirá como estrategia en el trabajo colaborativo con sus pares dando aportes y retos en la formación docente, pero para ello debemos ser tolerantes y respetuosos con los demás, esto permitirá tener autonomía y control sobre las tareas encomendadas.

Pearson (2023) El trabajo colaborativo es una habilidad fundamental para la empleabilidad de hoy en día, el comunicarnos nos dio la posibilidad de colaborar con nuestros pares de manera eficiente, ya que como seres humanos somos capaces de organizarnos para el trabajo en conjunto con perspectivas de objetivos hacia tareas específicas y altamente especializadas, gracias a la escritura o redes sociales podemos ayudar a otras generaciones dejando nuestros conocimientos y técnicas que pueden ser aprovechadas.

Zangara y Sanz (2020) nos dice que el elemento principal de la metodología está representado por una matriz de indicadores donde señala dos dimensiones, individual y grupal, como espacios que va construyendo en forma colaborativa se procederá a construcción de las herramientas correspondientes al trabajo colaborativo de los docentes. Dimensión Individual, se define a lo que cada integrante del equipo de trabajo realiza en forma individual de acuerdo a su ritmo y de acuerdo a las habilidades que posee ya sea cognitivas o metacognitivas es decir la autorregulación de su aprendizaje. Dimensión grupal, esta dimensión discrimina todo elemento que forma parte de la construcción colaborativa en sus distintas disciplinas que ayuda al proceso de construcción de aprendizajes compartidos que permite la negociación y el intercambio de significados con sus pares cuyo resultado será una comunicación asertiva y toma de decisiones adecuadas para el trabajo en conjunto.

III. METODOLOGÍA

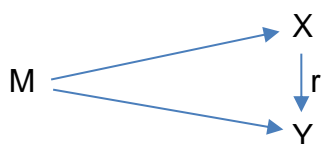
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque de investigación

El presente estudio que se ha realizado pertenece al enfoque cuantitativo puesto que para demostrar la hipótesis se utilizó en recursos estadísticos la prueba Rho de Spermán, Monje (2011) considera al enfoque cuantitativo como una secuencia realizada a través de pasos puesto que considera que es un proceso ordenado y sistemático y para organizar una tesis de investigación el autor sugiere que el trabajo a realizar tenga un secuencia lógica relacionada con las decisiones y estrategias adecuadas que permita resultados pertinentes a los problemas que tienen las variables propuestas.

3.1.2. Tipo y diseño de investigación

La investigación que se plantea es de tipo básica, puesto que no hay manipulación de variables, se correlacionará tal como se presenta en su naturaleza, así nos refuerza García y García (2013) que este tipo de investigación es hallar explicaciones a través de estudios de relaciones de una variable con otra en marcos naturales, no manipula si no que informa. Además, no es experimental, tiene un diseño correlacional causal. Tejedor (2019) considera a la investigación correlacional en comprender la complejidad del fenómeno o hecho social en estudio como la correlacional causal con un nivel descriptivo y explorativo aproximándose a lo explicativo, la cual nos va a permitir constatar empíricamente las deducciones obtenida en un marco conceptual, a medida que cambie una variable se experimentará a través de la otra variable.



Donde:

M = Muestra de estudio, 35 docente de una institución educativa.

X = Variable 01: gestión educativa

Y = Variable 02: participación colaborativa de los docentes.

R = Relación entre gestión educativa y participación colaborativa.

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Gestión Educativa, Vega (2020) considera que las transformaciones que surge en lo socioeconómico, han generado reestructuras en la gestión educativa de los colegios, con la finalidad de mejorar los objetivos considerando las necesidades de la comunidad escolar dando las adaptaciones adecuadas, todo docente en su desempeño profesional es un factor importante en la transformación del conocimiento para contribuir en el empoderamiento de superación de ellos.

Variable 2: El trabajo colaborativo de los docentes, Aliaga et al. (2022) La demanda educativa nos da propuestas de enseñanza flexibles, activas y participativas donde estas son adaptadas a las necesidades y características de los alumnos acuerdo al ámbito de desarrollo, este trabajo colaborativo de los docentes permite asumir responsabilidades en su aprendizaje, a reflexionar los procesos cognitivos y desarrollarse profesionalmente a través de la interacción con sus colegas al compartir conocimientos, solucionar conflictos, al resolver problemas, a ser tolerantes y respetuosos con los demás, esto le ayudará a tener autonomía y control sobre las tareas encomendadas.

3.2.2. Definición operacional

Variable 1: Gestión Educativa, de acuerdo a Vega (2020) los cambios que se da en la educación son constantes, consideraremos para esta variable cuatro dimensiones: Pedagógica se ha considera ocho preguntas, en dimensión organizativa también cuenta con ocho preguntas, también en administrativa tiene ocho preguntas y finalmente en comunitaria con ocho preguntas cada una de ellas con tres tipos de alternativas según la escala de likert, todo ello hace un total de 32 preguntas plasmadas en el instrumento del cuestionario.

Variable 2: Trabajo colaborativo de los docentes, Zangara (2020) la validación del trabajo colaborativo mediante el juicio de expertos para un buen resultado a través del trabajo grupal y colaborativo. en esta variable se ha considerado cuatro dimensiones: Interdependencia basado en ocho preguntas,

responsabilidad individual y grupal contiene ocho preguntas, habilidades interpersonales también contiene ocho preguntas y para concluir en gestión interna de equipo también tiene ocho preguntas, basados en tres alternativas de la escala de Likert, el total de ítems en las dimensiones arroja treinta y dos, haciendo un total de treinta y dos preguntas plasmadas en un cuestionario.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Arias et al. (2016) la población es el conjunto de situaciones que son establecidos, limitados y accesibles, esto permite ser el punto para seleccionar la muestra, puesto que, consideran importante establecer la población a estudiar puesto que al finalizar la investigación se podrá generalizar los resultados obtenidos hacia el resto de la población, para dicho proyecto la población está constituida por 35 docentes en los tres niveles educativos de una Institución particular.

3.3.2 Muestra

Para Condori (2020) considera que la muestra se obtiene de la población es decir una parte que va representar para el trabajo de estudio que se va a realizar, con las mismas características generales del problema a investigar; ante ello en el contexto actual se ha considerado los 35 docentes de los tres niveles del colegio particular de Chiclayo.

3.4. Técnicas de recolección de información

La recolección de datos nos ayuda a reunir información para una mejor decisión de nuestra investigación y en esta ocasión mediremos nuestras dos variables con la técnica de la encuesta. Esta técnica permite obtener datos de la investigación que estamos desarrollando y es importante tener claro los objetivos de nuestra investigación (Santos, 2022). El instrumento a emplear para ambas variables será en un documento físico que contendrá una serie de ítems es decir un cuestionario.

Para este proyecto se emplearán de acuerdo a las variables dos instrumentos. El primer instrumento medirá la gestión educativa con sus cuatro dimensiones con ocho preguntas cada una, haciendo un total de 32 preguntas, Así mismo para la segunda variable trabajo colaborativo de los docentes con dos

dimensiones cada una de ellas contiene quince preguntas haciendo un total de 30 preguntas y en esta ocasión se ha tenido en cuenta la escala de likert para armar el cuestionario. En la escala de likert se utiliza una escala de calificación para que conozcan el grado de acuerdo y desacuerdo de las personas en investigación sobre tema (Da Silva, 2020).

Para la validez de los instrumentos estuvo a cargo del criterio de tres expertos con conocimientos en la investigación de la educación, para ello los jueces tomaron en cuenta de las variables su pertinencia y relación como de sus dimensiones e indicadores, cuyo resultado es viable para las dos variables.

Así mismo para verificar la confiabilidad de las dos variables se tuvo en cuenta el alfa de Cronbach donde la aplicación de pruebas pilotos por medio de dos cuestionarios nos ayudó a obtener resultados con coeficientes de 0.937 en la primera variable de gestión educativa y 0.970 en la segunda variable sobre el trabajo colaborativo de los docentes, estos resultados nos indica que son confiables y válidas.

3.5. Procedimientos

Para la realización de este estudio, se debe aplicar los instrumentos que se ha elaborado, para ello debemos solicitar permiso a dirección de la institución que se ha elegido para aplicar nuestro proyecto de investigación a través de una carta que le enviará la universidad para luego aplicar la encuesta al total de docentes que se ha considerado en la muestra.

3.6. Métodos de análisis

Para Arteaga (2020) la representación de los datos debe ser plasmada a través de imágenes, tablas y gráficos para obtener resultados significativos y de esta manera garantizar la integridad de la información. En este trabajo de investigación el análisis de los datos, primero deben ser registrados los resultados de los cuestionarios en Excel, luego se realizará los cálculos pertinentes para obtener los valores de cada variable, después se vaciará los valores al SPSS donde realizaremos la estadística descriptiva, tablas de frecuencia y gráfico de barras. Con respecto a la hipótesis se emplea el cálculo de correlación de Pearson. Se

considera como una medida característica en la estadística descriptiva a la correlación de Pearson, por lo tanto, es una medida lineal entre dos variables cuantitativas que nos permite visualizar la intensidad y la relación entre ellas. (Ruiz, 2019).

3.7. Aspectos éticos

En el trabajo de investigación todo resultado será confiable y exclusivamente para este proyecto, la cual no será compartida con terceros. Toda información será verídica y no estará manipulada, lo que se pretende es que las conclusiones y recomendaciones estén respaldados por los datos recopilados y actualizados de acuerdo al recojo de la información.

IV. RESULTADOS

El presente estudio contiene en un primer espacio los resultados referidos al nivel de gestión educativa en una institución particular de Chiclayo.

Tabla 1

Nivel de gestión educativa según dimensión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	10	28,6
Medio	24	68,6
Alto	1	2,9
Total	35	100,0

Nota: Información obtenida por investigadora, 2023

Los datos planteados en la variable Gestión Educativa en su primera dimensión se puede apreciar que el 28,6% de los encuestados notan que en la institución educativa la dimensión pedagógica está en un nivel bajo, mientras que el 68.6% percibe que se encuentra en un nivel medio y el 2.9% considera que está en un nivel alto. Esto se puede entender así, que en esta dimensión los docentes perciben en un nivel medio los procesos de planificación, documentación, la currícula que se viene aplicando, la metodología de los docentes...

Tabla 2

Nivel de gestión educativa según dimensión organizativa

	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	20	57,1
Medio	12	34,3
Alto	3	8,6
Total	35	100,0

Nota: Información obtenida por investigadora, 2023

El trabajo realizado en esta dimensión define si la institución educativa delega funciones o responsabilidades que le permita tener una secuencia de trabajo organizado, de los encuestados el 8.6% percibe que está en un nivel bajo, el 34.6% divide el trabajo organizativo en un nivel medio, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel alto con 57.1%, los directivos debe cambiar su estrategia de trabajo en

equipo con los porcentajes del nivel alto y medio para obtener un trabajo óptimo a través de su organización en el colegio.

Tabla 3

Nivel de gestión educativa por dimensión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	10	28,6
Medio	24	68,6
Alto	1	2,9
Total	35	100,0

Nota: Información obtenida por investigadora, 2023.

En la tercera dimensión de Gestión Educativa tenemos como resultado al 28.6% en un nivel bajo, en el nivel alto tenemos el 2.9%, por lo tanto, en el nivel medio tenemos el 68.6% con mayor porcentaje en la dimensión administrativa, esto nos quiere decir que existe un trabajo en el área administrativa que es aceptable por los encuestados para el bienestar de la institución educativa.

Tabla 4

Nivel de gestión educativa por dimensión comunitaria

	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	7	20,0
Medio	25	71,4
Alto	3	8,6
Total	35	100,0

Nota: Información obtenida por investigadora, 2023.

Que importante es la proyección de la institución educativa hacia lo comunidad, esto permite el desarrollo y crecimiento como institución, así como el respaldo de los padres de familia, los encuestados en selección nos arroja que el 8.6 se da en un nivel bajo, el 71,4% observan al colegio en un nivel medio, por lo tanto, el 20% da su apreciación en un nivel Alto, esto nos quiere decir que debemos seguir trabajando conjuntamente con nuestra comunidad.

En lo que corresponde al diagnóstico del nivel de trabajo colaborativo de los docentes de una institución educativa particular se observa:

Tabla 5*Nivel de trabajo colaborativo según dimensión individual*

	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	21	60,0
Medio	12	34,3
Alto	2	5,7
Total	35	100,0

Nota: Información obtenida por investigadora, 2023.

En esta segunda variable sobre el trabajo colaborativo de los docentes es fundamental para el trabajo en equipo y en esta dimensión le permite tener un crecimiento en lo personal y profesional de acuerdo a como se integre en la institución educativa, los encuestados nos da 60% en un nivel bajo, el nivel medio nos arroja un 34.3% y el 5.7% en el nivel alto. Esta dimensión nos permite apreciar que en la dimensión individual hay un trabajo formativo y autónomo.

Tabla 6*Nivel de trabajo colaborativo según dimensión grupal*

	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	6	17,1
Medio	27	77,1
Alto	2	5,7
Total	35	100,0

Nota: Información obtenida por investigadora, 2023.

El trabajo en equipo es importante en toda institución ya que permite fortalecer lazos de amistad asumir responsabilidades en conjunto a través de objetivos planteados, la encuesta aplicada al personal nos da la apreciación de un 17.1% en un nivel bajo, en el nivel alto tiene el 5.7%, mientras tanto el mayor porcentaje tiene el nivel medio con el 77.1%, se debe trabajar en la integración total de los docentes para un trabajo en conjunto puesto que ayudaría mucho en beneficio de la institución educativa que tiene repercusión en forma positiva en los estudiantes.

En la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el trabajo colaborativo de una institución educativa particular – Chiclayo, se observa que:

Tabla 7

Correlación entre la dimensión pedagógica y el trabajo colaborativo

			Pedagógica	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,244
		Sig. (bilateral)	.	,159
		N	35	35
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	,244	1,000
		Sig. (bilateral)	,159	.
		N	35	35

Nota: Información obtenida por investigadora, 2023.

En la presente tabla podemos observar la correlación entre la dimensión pedagógica y la variable trabajo colaborativo a través de la prueba Rho de Spearman que nos arroja un valor de un 0.244 siendo esta una relación positiva débil, nos da entender que si la dimensión pedagógica mejora, en la variable trabajo colaborativo también mejorará y así habrá una mejor organización pedagógica en la Institución Educativa.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión organizativa y el trabajo colaborativo

			Organizativa	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Organizativa	Coeficiente de correlación	1,000	,321
		Sig. (bilateral)	.	,060
		N	35	35
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	,321	1,000
		Sig. (bilateral)	,060	.
		N	35	35

Nota: Información obtenida por investigadora, 2023.

Aquí podemos observar la correlación entre la dimensión organizativa y la variable trabajo colaborativo, mediante la prueba Rho de Spearman que nos da un valor

positivo débil de 0.321, esto nos indica que si la dimensión organizativa sigue mejorando como efecto la variable trabajo colaborativo surgirá.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión administrativa y el trabajo colaborativo

			Correlaciones	
			Administrativa	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,210
		Sig. (bilateral)	.	,227
		N	35	35
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	,210	1,000
		Sig. (bilateral)	,227	.
		N	35	35

Nota: Información obtenida por investigadora, 2023.

Al establecer la correlación entre la dimensión administrativa y la segunda variable trabajo colaborativo, utilizando la prueba Rho de Spearman nos da un valor de 0.210, esto nos indica que es una correlación positiva débil, por lo tanto, se entiende que si la dimensión administrativa surge estratégicamente entonces la segunda variable prosperará., pero a un nivel débil.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión comunitaria y el trabajo colaborativo

			Comunitaria	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,193
		Sig. (bilateral)	.	,268
		N	35	35
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	,193	1,000
		Sig. (bilateral)	,268	.
		N	35	35

Nota: *Elaboración propia*

Al procesar las correlaciones entre la dimensión comunitaria y la variable trabajo colaborativo, encontramos que el valor para dicha relación mediante la prueba Rho de Spearman es de 0.193, lo cual indica que es una correlación positiva débil, es

decir que si se mejora la dimensión comunitaria también se mejorará el trabajo colaborativo, esto a un nivel de fuerza bajo o débil (Hernández y Mendoza, 2018),

Tabla 11

Correlación entre gestión educativa y el trabajo colaborativo

			Gestión educativa	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,238
		Sig. (bilateral)	.	,168
		N	35	35
	Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	,238	1,000
		Sig. (bilateral)	,168	.
		N	35	35

Nota: Información obtenida por investigadora, 2023.

La correlación de las dos variables en el presente cuadro se obtiene un coeficiente de correlación de 0.238, también se observa la significancia bilateral de 0.168, siendo una relación positiva débil, esto nos da entender que, si hay una correlación entre la variable gestión educativa y la variable trabajo colaborativo, si uno surge el otro también lo hace, pero, si una de ellas no mejora la otra variable tampoco mejorará.

V. DISCUSIÓN

Los colegios cuando están bien implementados y organizados permiten el progreso y éxito de la misma, pero, para ello los directivos de toda institución educativa deben ser proactivos tener una comunicación asertiva que permita el trabajo colaborativo de los docentes que muchas veces son aquellos que demuestran con su apoyo e identificación para el trabajo en conjunto cuyo beneficio es para los estudiantes. Vega (2020) nos comenta que con el transcurrir el tiempo la gestión educativa debe ser reestructurada adaptando a las necesidades de la comunidad, así mismo que el docente como mediador y transformador de conocimientos sea parte de los cambios y transformaciones que su surge en la escuela, ya que ambos están vinculados para un empoderamiento, es por ello que la gestión educativa es importante para que el trabajo en conjunto de los docentes sea efectivo.

Los resultados estadísticos en la gestión educativa como primera variable dentro de la institución educativa particular de Chiclayo son variables y consecuente de acuerdo a sus dimensiones que nos señala cuanto influye cada uno de ellos según el grupo humano que tienen a su cargo. Toda gestión educativa es relevante su pedagogía y que todo docente debe ser parte de ella en su elaboración, es aquí que tenemos como resultado en un nivel medio con 68,6% es decir se considera aceptable cuando se cuenta con más del cincuenta por ciento. Los resultados coinciden con Chávez (2018) donde la muestra que seleccionó tiene una relación con la dimensión pedagógica y el talento humano para poder desenvolverse e integrarse hacia una buena gestión educativa, asumiendo responsabilidades y criterios que permita gestionar y desarrollar la pedagógica según el entorno de su escuela.

Por otro lado, la organización no es ajena a la gestión educativa, es aquí donde los directivos deben aplicar estrategias de la distribución de funciones y responsabilidades, como se puede verificar en la tabla N° 02 el mayor resultado que se obtiene se ubica en el nivel bajo con un 57.1%, preocupante ya que nos indica que los directivos no están haciendo efectivo la organización de su gestión educativa, ellos deben saber confiar en su personal y dar mayor responsabilidad en lo que se le designe y esto debe

ser supervisado para que tenga efecto positivo. Tafur (2019) en su tesis resalta la comunicación asertiva, punto importante para poder relacionarse con los demás y trabajar conjuntamente en su tesis descriptivo correlacional con una muestra de 57 docentes donde aplicando su instrumento tubo la validez y confiabilidad positiva donde concluye la relación de una buena comunicación efectiva para que ambas variables mejoren y sean favorables en su organización.

El saber administrar es un punto clave para una buena gestión educativa, en esta dimensión el trabajo es regularmente aceptable, los resultados estadísticos indica que el mayor porcentaje está en un nivel medio con el 68, 6% para que esto puede aumentar el porcentaje se debe trabajar teniendo en cuenta las dos dimensiones anteriores; pedagógica y organizativa, que deben ser trabajadas conjuntamente para un resultado optimo y esperado por los demás. Saber administrar de acuerdo a esta dimensión Méndez (2022) en su tesis correlacional no experimental con la muestra seleccionada por conveniencia obtiene un porcentaje de 47% donde concluye con los resultados, que el gestionar de los docentes serán favorables en una institución educativa donde, serán oportunos para una buena administración.

Que importante es la comunidad donde se ubica la institución educativa particular, el trabajo que se realiza debe ser positiva y proyectada para la comunidad y el cuadro estadístico nos arroja el 71.4% en el nivel medio, algo positivo para el colegio, esto quiere decir que hay una aceptación de la comunidad ya que el colegio realiza un trabajo aceptable para los demás. Esto coincide con Tafur (2022) en su tesis de gestión directiva y comunicación asertiva de estudio correlacional descriptivo con una muestra de 57 docentes sus resultados fueron regular con el 35% en su gestión directiva y en comunicación asertiva en un nivel regular con el 46% con esto Tafur concluye que sus dos variables se correlacionan para lograr alcanzar una buena proyección hacia la comunidad es decir si mejora la comunicación asertiva también mejorarán las gestiones directivas.

Como se puede apreciar la correlación que se ha realizado con cada una de las dimensiones de la variable de la gestión educativa, el trabajo

realizado por los directivos y docentes tiene un porcentaje aceptable, donde ambos trabajan tratando de cumplir sus funciones como docentes profesionales que asumen cada una de ellas con la finalidad de salir adelante, pero que se debe seguir trabajando para lograr las metas que toda institución educativa se plantea y trabajar conjuntamente, la integración de las dimensiones permite lograr las metas propuesta siempre y cuando sean dirigidas y supervisadas por los directivos, para ello se debe aprender a confiar para poder delegar funciones que permitan hacer crecer el colegio. En la tesis de Chávez (2018) reafirma la relación de las dimensiones con esta primera variable, puesto que su muestra seleccionada al aplicarle el instrumento de recolección de datos en cuestionario le determino que si existe evidencias suficientes para determinar que la variable gestión educativa y sus dimensiones se relacionan con el talento que posee los docentes.

Los docentes son pieza importante en una institución educativa, es aquí donde ellos deben demostrar su profesionalismo y sobre todo su vocación por la docencia por el futuro de los estudiantes, así como el progreso y crecimiento por ellos mismo. DREL (2021) considera como actor principal del proceso educativo a los docentes quienes debe estar constantemente en capacitaciones para estar actualizado donde le permitirá fortalecer su profesionalismo y el poder enfrentar la problemática de su institución educativa donde labora

Los docentes deben asumir las tareas asignadas y demostrar su calidad de trabajo como profesional y como persona, es aquí donde le permite compartir y apoyar de acuerdo a todo lo que aprendido, muchas son las ocasiones que como formadores, en el campo educativo vamos adquiriendo estrategias de trabajo que facilita el crecimiento profesional, los cuadros estadísticos en esta segunda variable y su dimensión individual nos arroja el 60% en el nivel bajo, preocupante este resultado, que está pasando con los docentes de esta institución tal vez se encierra en ellos mismos y no se proyectan hacia sus pares, los directivos tienen un arduo trabajo para integrar a los docentes y hacer un trabajo formativo con ellos mismos. Los resultados no coinciden con Lavalle y Octavio (2016) que para ellos la

relación interpersonal y la actitud de un maestro es importante en una escuela en su tesis de diseño no experimental aplicando como instrumento el cuestionario confirmo que es una buena estrategia el trabajo colaborativo para mejorar las relaciones interpersonales y sobre todo la actitud del docente.

El trabajo grupal de los docentes, permite la integración y el apoyo mutuo de sus pares, compartir sus conocimientos y adquirir nuevas estrategias de trabajo en conjunto que hará fortalecer su profesionalismo, en la tabla estadística nos da un 77.1% en el nivel medio, favorable y aceptable, muchas veces en grupo se trabaja mejor. Esto coincide con Zarate (2018) en su trabajo de investigación que tiene un enfoque cuantitativo con una muestra de 18 docentes, al aplicar su instrumento determinara que si existe la relación significativa del docente con sus logros y compromisos es por ello que concluye que mientras más profesores se unan al trabajo de manera comprometida en las diferentes actividades mejores serán los resultados.

Cárdenas et al. (2022) llega a la conclusión que toda gestión educativa experimenta diversos campos de actividades, procesos y sobre todo el funcionamiento de la escuela para que el impacto sea interno como externo, para ello se debe unificar criterios con el personal docente quienes cumplen un rol importante para proyectar el trabajo en conjunto teniendo en cuenta los intereses y demandas de la comunidad. Los directivos son pieza clave en una institución educativa para fortalecer el desempeño y desenvolvimiento del colegio, son ellos quienes deben tener en cuenta que su gestión debe ser gestionable, organizado y estar capacitado con las nuevas tendencias educativas, sobre todo tener una comunicación asertiva con el personal docente para integración de ellos en el trabajo colaborativo que va a permitir el crecimiento de la institución educativa si trabajan juntos para el bienestar de los estudiantes.

La aplicación de la correlación a través de la prueba de Rho Spearman con cada una de la dimensiones de la gestión educativa hacia la segunda variable sobre el trabajo colaborativo de los docentes nos da como resultado: en la dimensión pedagógica 0.244, dimensión organizativa 0.321,

dimensión administrativa 0.210 y la dimensión comunitaria de 0.193, como se puede apreciar la correlación es positiva débil, con esto nos da entender que se debe mejorar estratégicamente para superar los inconvenientes que surgen en el trayecto educativo y como directivos saber tomar decisiones asertivas que le va permitir integrar a su personal docente y así va mejorar el trabajo colaborativo. Zarate (2018) coincide que si existe una correlación y lo demuestra en su trabajo de investigación que tiene un nivel descriptivo correlacional, su diseño es no experimental de enfoque cuantitativo, con una población y muestra de 18 docentes, donde al aplicar el instrumento de la encuesta y al correlacionar el arroja un nivel de 0.870, con ello concluye que es importante toda práctica del trabajo en equipo de los docentes en la institución educativa donde se desenvuelve.

Las variables Gestión Educativa y trabajo colaborativo de los docentes siempre deben trabajar juntos puesto que si uno avanza el otro también o viceversa, los directivos deben realizar una gestión educativa organizada y transparente, así mismo los docentes mostrar identificación por la institución en la que labora, compartiendo y generando nuevos aprendizajes, la correlación que se aplicó a las dos variables de acuerdo a la prueba de Rho Spearman se obtiene un coeficiente de correlación de 0.238, esto nos da entender que si existe una correlación entre las dos variables pero en un nivel bajo, claro está que las estrategias que están aplicando los directivos deben mejorarse y aprender a trabajar con sus docentes sobre todo saber delegar funciones que le permita tener un trabajo equilibrado para que juntos superen las inconveniencias que surgen durante el proceso educativo.

En este trabajo de investigación se ha considerado teorías que están relacionadas con las dos variables; gestión educativa y el trabajo colaborativo de los docentes, dichos autores afirman lo importante que son cada uno de ellas, Vigostsky con la teoría constructivista donde aplica el aprendizaje sociocultural de las personas y lo importante que es su entorno para poder desarrollarse y ampliar sus ideas teniendo en cuenta las creencias, las actitudes culturales que le va impactar para desarrollar y gestionar su nuevo aprendizaje. Así mismo Jacques Rousseau con su teoría social donde él considera que toda persona es buena por naturaleza, pero

cuando sale a la sociedad tiene a esclavizarlo y corromperlo, ya que algunas veces por tener conocimiento se empodera sobre los otros hasta se aíslan al realizar el trabajo en equipo, como se puede apreciar los resultados del presente trabajo nos da entender que como seres humanos deben saber explotar y dirigir el talento que tiene el docente, el desenvolvimiento de cada uno de ellos con sus pares y el trabajar en conjunto permita el progreso y éxito de la institución educativa.

Finalmente, con al verificar los resultados que se obtuvo luego de aplicar los instrumentos de encuesta a los docentes tomando en cuenta las dos variables, posteriormente cruzar la información a través de la prueba de Rho Spearman y de acuerdo a la hipótesis general del presente trabajo de investigación se puede decir que sí, existe relación significativa entre la variable Gestión Educativa y la variable trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa particular de Chiclayo.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** Este trabajo de investigación se basa en el recojo de información a través de una encuesta, identificando como variable que el personal directivo son fuente primordial en el manejo de la gestión pedagógica, ellos deben tener como primera instancia una organización eficiente con el personal docente y conocer las directrices del buen manejo administrativo y así poderse proyectar así hacia la comunidad.
- 2.** Al diagnosticar el trabajo colaborativo del personal docente con el área administrativa, esta se registra en un nivel bajo con el 60% es decir docentes con un trabajo individualista, teniendo una afectación en la organización y buen desempeño administrativo de una institución educativa particular, ya que el personal tiende a ser egoísta con los conocimientos y experiencia pedagógica, esquivando la interacción con sus colegas, evitando asumir responsabilidades o retos educativos.
- 3.** La correlación de variables nos demuestra estadísticamente que sí existe una estrecha relación entre las dimensiones de gestión educativa y el trabajo colaborativo entre los integrantes de una comunidad educativa particular, si asumen el compromiso de unificar el trabajo conjunto, podrán superar los perfiles educativos con que fundamenta la ideología de la institución.
- 4.** El presente trabajo de investigación ha permitido ver el desempeño de los directivos y docentes en sus responsabilidades y funciones como se integran para un trabajo en conjunto, la relación entre estas dos variables es asertiva cuando se trabaja en equipo para el bienestar de los estudiantes.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda ejecutar una planificación acorde con la realidad de la institución educativa para poder estabilizar el equilibrio emocional donde los directivos se sientan seguros al mando de la institución con decisiones acertadas y manejando una comunicación asertiva con los demás. Organizarse y delegar funciones, pero siempre deben estar supervisadas por los directivos para un mejor control y lograr el objetivo planteado por la institución.
- 2.** Brindar y apoyar a los docentes con capacitaciones que les permita crecer profesionalmente y a la vez mejorar su calidad humana, realizar talleres de integración que facilite al docente conocer a sus colegas y aprender a trabajar en equipo, asignarle funciones dando la seguridad que ellos también pueden hacer frente asumiendo la responsabilidad del grupo a cargo y así poder enfrentar cualquier situación que se le presente.
- 3.** Se les recomienda un taller de manejo de emociones y de seguridad personal, puntos importantes para saber manejar el cargo que se les brinda ya sea de directivos o responsables de alguna área, así mismo manejar la comunicación asertiva, no siempre estaremos de acuerdo con lo mismo, pero deben saber escuchar para llegar acuerdos pertinentes y favorables para la institución educativa.
- 4.** Es importante tener la disposición de poder trabajar conjuntamente asumiendo retos y responsabilidades donde cada directivo y docente debe saber compartir sus conocimientos y experiencias por lo que el trabajo en equipo beneficiará al estudiante.

REFERENCIAS

- Aguilera Pérez, J. y Gálvez Castro, L. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Santiago, Chile: Red Internacional del Libro.
- Flores Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Revista Scielo*. vol.9 no.1. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>.
- Aparicio Molina, C. y Sepúlveda López, F (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Revista Scielo*. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>.
- Chávez Véliz, C.J. (2018). *Gestión educativa y talento humano en red N° 20 UGEL 02 Los Olivos*. (Tesis para optar el grado académico de maestro en administración de la Educación, Universidad César Vallejo), Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28790>.
- Tafur Ruiz, L.J. (2022). *Gestión directiva y comunicación efectiva en docentes de dos instituciones educativa públicas, Chiclayo, Lambayeque 2022*. (Tesis para optar el grado académico de maestro en administración de la Educación, Universidad César Vallejo), Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111721/Tafur_RLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méndez Quije, J.A. (2022). *Trabajo colaborativo y gestión de riesgos en los docentes de una Institución Educativa de Guayaquil, 2022*. (Tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de la Educación, Universidad César Vallejo), Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107813/Mendez_QJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zárate Vidal, E.E. (2018). *Trabajo colaborativo de los docentes y logro de los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 81550 de Chota – 2018*. (Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de la Educación, Universidad César Vallejo), Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37936/zarate_ve.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez Stella, Agosteguis Adriana, Francia Analía, Lucero (2017). *El trabajo en equipo como estrategia para mejorar las prácticas docentes en ciencias*. Universidad

Nacional de la Plata.

Aparicio Molina, C. y Sepúlveda López, F (09/12/2019). Teacher collaborative work: new perspectives for teacher development. Scielo Magazine. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>.

Flores Rodríguez, N C. (2022). *El trabajo colaborativo en los docentes del Nivel Primario en escuelas públicas de la UGEL 04 Lima Metropolitana*. (Tesis para obtener título profesional, Universidad Cayetano Heredia), Lima. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11409/Trabajo_Milla_Barrial_Margori.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat. (2002, abril 4). Teoría del trabajo en equipo. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-del-trabajo-en-equipo/>

Hugo Sánchez, Carlos Reyes y Katia Mejía. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.

La Gestión educativa desde una perspectiva humanista / Juan Carlos Aguilera, Leonardo Gálvez. Santiago - Chile: RIL editores 2004.

José Antonio Alcázar. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. RIL editores – Chile.

Sisteméxico Soluções. (2021). “*Las 4 dimensiones de la gestión escolar*”. México. <https://sistemexico.net/dimensiones-de-la-gestion-escolar/>.

La gestión administrativa y su relación con la calidad educativa de la I E N° 16536 "San Miguel" del distrito de Tabaconas provincia San Ignacio Cajamarca, 2014.

Rossi Quiroz, E. J. (2011). Teoría de la educación. Propuestas educativas. [http://peducativas.blogspot.com/2011/08/pensamiento-educativo-de-walter.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Jorge%20Capella%20\(2\)%20la,predicciones%20respecto%20a%20sus%20efectos](http://peducativas.blogspot.com/2011/08/pensamiento-educativo-de-walter.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Jorge%20Capella%20(2)%20la,predicciones%20respecto%20a%20sus%20efectos)

Graffe, G. J. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. Revista de pedagogía, v.23 n.68 Caracas set. 2002. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007

- Vega Gutiérrez, L. V. (2020). Educational Management and its relationship with teacher performance. Scientific magazine: Science and Education, Vol. 1 Núm. 2 (2020). <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Vásquez Herrera, E, (coord.) (2010). Modelo de Gestión educativa estratégica. Programa Escuelas de Calidad. ISBN: 978-607-8017-35-5 http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/GESTIONESCOLARORIENTE2019/document/3.-_GESTION_DEL_FACTOR_HUMANO_Y_LIDERAZGO/Modelo_de_Gestion_Educativa._Escuelas_de_Calidad.pdf
- Graffe, G. J. (2002). Educational management for the transformation of the school. pedagogy magazine, v.23 n.68 Caracas set. 2002. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007.
- Vaillant, D (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. Política educativa, docencia N° 60, 10-13 <https://www.rmm.cl/sites/default/files/usuarios/15581357/articulos/trabajo-colaborativo-y-nuevos-escenarios-para-el-desarrollo-profesional-docente.pdf>
- Aliaga Cruz, R., Ávila Arias, R., Acevedo Lemus, V. y Céspedes Chauca, M. (2022). Trabajo colaborativo: Un reto en la formación docente. In educación. 10.33539/educacion. 2022.v28n1.2533.
- Cárdenas, M., Callinapa, E., Canaza, C., Cateriano, A., Cayllahua, J y Calsin A. (2022). Educational management: dimensions, factors and challenges for the transformation of the school. *Revolutions Magazine. Studies in Political Sciences, humanities and social.* Vol. 4 Núm. 9. <https://www.revistarevoluciones.com/index.php/rr/article/view/105/203>.
- Vega Gutiérrez, L. V. (2020). Gestión Educativa y su relación con el desempeño docente. Revista científica: Ciencia y Educación, Vol. 1 Núm. 2 (2020). <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>.
- Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. *Curso Taller.* <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Santos Sicardo, D. (2022). Recolección de datos: método, técnicas e instrumentos. *HubSpot.* <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>

- Douglas da Silva, (2020). Qué es escala de Likert y cómo aplicarla. *Blog de Zendesk*. <https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-escala-de-likert/#:~:text=La%20escala%20de%20likert%20es,s%C3%AD%E2%80%9D%20o%20%E2%80%9Cno%E2%80%9D>.
- Arteaga, G. (2020). ¿Qué es el análisis de datos? Métodos, técnicas y herramientas. *Testsiteforme*. <https://www.testsiteforme.com/tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>
- Ruiz Mitjana, L. (2019). Coeficiente de correlación de Pearson: qué es y cómo se usa. *Psicología y mente*. <https://psicologiaymente.com/miscelanea/coeficiente-correlacion-pearson>.
- Zangara, M.A. y Sanz, C. (2020) Collaborative work mediated by computer technology in educational spaces. Monitoring methodology and its validation. *Ibero-American Magazine of Technology in Education and Education in Technology*. o. 25, pp. 8-20, 2020. <https://teyet-revista.info.unlp.edu.ar/TEyET/article/view/1280/1080#:~:text=%2D%20El%20concepto%20de%20trabajo%20colaborativo,individual%20y%20la%20construcci%C3%B3n%20grupal>.
- Cárdenas, M., Callinapa, E., Canaza, C., Cateriano, A., Cayllahua, J y Calsin A. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista revoluciones. Estudios en Ciencias Políticas, humanidades y sociales*. Vol. 4 Núm. 9. <https://www.revistarevoluciones.com/index.php/rr/article/view/105/203>
- UGEL (2021). Gestión Escolar de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica. OFICIO MÚLTIPLE N°013-2021-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.05-APP-EPP. https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2021-04/4_21abril2021_OM_013_APP_GESTION_ESCOLAR_IIIEE.pdf.
- Trabajo colaborativo: indispensable para el éxito profesional (2023). Pearson. <https://blog.pearsonlatam.com/educacion-del-futuro/trabajo-colaborativo-indispensable-para-el-exito-profesional>.
- Zangara, M.A. y Sanz, C. (2020) Trabajo colaborativo mediado por tecnología informática en espacios educativos. Metodología de seguimiento y su validación. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación*

en *Tecnología*. o. 25, pp. 8-20, 2020. <https://teyet-revista.info.unlp.edu.ar/TEyET/article/view/1280/1080#:~:text=%2D%20EI%20concepto%20de%20trabajo%20colaborativo,individual%20y%20la%20construcci%C3%B3n%20grupal>.

Aliaga Cruz, R., Ávila Arias, R., Acevedo Lemus, V.G. y Céspedes Chauca (2022). Trabajo colaborativo: Un reto en la formación docente. *Educación: Revista de la facultad de ciencias de la educación UNIFÉ*. Vol.28 Num. 1. <https://doi.org/10.33539/educacion.2022.v28n1.2533>

Flores Flores, H. (2021). *Educational management, a discipline with its own characteristics*. Scielo Magazine. vol.9 no.1. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>.

Cárdenas, M., Callinapa, E., Canaza, C., Cateriano, A., Cayllahua, J y Calsin A. (2022). Educational management: dimensions, factors and challenges for the transformation of the school. *Revolutions Magazine. Studies in Political Sciences, humanities and social*. Vol. 4 Núm. 9. <https://www.revistarevoluciones.com/index.php/rr/article/view/105/203>.

Zegarra Zapaille, J.M. (2021). *Trabajo Colaborativo en la Gestión Pedagógica de los Docentes en una Institución Educativa Pública, de Puente Piedra – 2021*. (Tesis para obtener el grado académico de maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa, Universidad César Vallejo), Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103799/Zegarra_ZJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables Gestión Educativa y trabajo colaborativo de los docentes.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Educativa	Pedagógica.	Aprendizajes del currículo.	Los directivos monitorean el desempeño docente en las aulas	Ordinal
			Los directivos involucran a los docentes para mejorar la currícula educativa	
			La planificación permite mejorar la calidad educativa	
		Competencias.	Los directivos muestran capacidad y liderazgo durante el monitoreo a los docentes de la I.E	
		Conocimientos pedagógicos.	Los directivos orientan a los docentes para mejorar su progreso profesional después del monitoreo	
			Los directivos lideran y mejoran la practica pedagógica de su grupo docente.	
	Realidad local.	Los directivos toman decisiones acertadas para garantizar los resultados de aprendizaje.		
		Los directivos monitorean las metas planteadas durante el año lectivo.		
	Organizativa	Trabajo en equipo	Los directivos muestran empatía con los docentes y demás personal de la institución.	Ordinal
			Los directivos se muestran como referente en lo profesional y personal ante los demás.	
Organización de documentos		Los directivos respetan y asumen los acuerdos establecidos en las reuniones.		
		Los directivos elaboran conjuntamente con los docentes los documentos de la I.E.		
Supervisión de desempeño	Los directivos prevén un cronograma y hace seguimiento el desempeño de los docentes.			

			Los docentes son responsables al entregar a tiempo las tareas asignadas.	
		Cultura de la comunidad.	Los directivos promueven una cultura institucional innovadora, orientada al éxito y con resultados positivos.	
		Reconocimiento de la diversidad.	Los directivos cumplen con la normas y reglamentos establecidos en la Institución Educativa.	
Administrativa	Estrategias metodológicas.		Los directivos son idóneos en la administración de recursos.	Ordinal
			Los directivos son justos e imparciales al momento de sancionar las faltas cometidas de los docentes.	
	Recursos metodológicos.		Los directivos organizan capacitaciones para el personal de la Institución Educativa.	
			Los directivos tienen la aprobación y apoyo de los docentes.	
	Aprendizaje colaborativo		Los directivos administran los recursos adecuadamente para un mejor funcionamiento de la institución educativa.	
			Los directivos asumen responsabilidades para desempeñarse en el cargo.	
		Los directivos tienen la capacidad directiva y el conocimiento para desempeñar el cargo.		
Uso del tiempo.		El aporte que da cada integrante de la Institución Educativa cumple con los objetivos encomendados.		
Comunitaria	Estrategias metodológicas.		Los directivos son democráticos en el desarrollo de sus funciones.	Ordinal
			Los directivos al realizar sus funciones evidencian un estilo de liderazgo.	
	Trabajo con instituciones de la localidad.		Los directivos son empáticos y permiten un dialogo asertivo con la población.	
			Los directivos establecen un diálogo con las instituciones aledañas al colegio.	
			Los docentes establecen acuerdos que permita trabajar con la comunidad para dar mejoras	

		Proyección con la comunidad.	Los directivos permiten escuchar las opiniones de los demás para establecer mejores acuerdos para la comunidad donde se ubica el colegio.	
			Los directivos estimulan y reconocen el trabajo de la comunidad educativa.	
			Establecen relaciones de trabajo eficientes con los demás.	

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo colaborativo de los docentes	Individual	Interrelación entre pares.	Existe confianza entre los docentes y directivos de la Institución Educativa.	Ordinal
			Coordina el trabajo con sus colegas.	
		Valoración y cumplimiento de funciones	Como docente asume los objetivos comunes.	
			Respeto los acuerdos establecidos, aun existiendo opiniones diferentes.	
			Considera que sus compañeros de trabajo tienen la misma responsabilidad para el logro de resultados.	
			Los docentes cumplen con sus funciones asignadas en el grupo.	
		Trabajo en equipo.	Es responsable con los tiempos de entrega de las tareas asignadas	
			La relación con sus colegas permite consolidar aportaciones e ideas.	
			Trabaja en equipo para el cumplimiento de los objetivos trazados.	
			Se siente cómodo al trabajar con sus colegas	
		Aprendizaje por indagación.	Indaga e investiga para aprender de forma autónoma.	
		Conocimiento de procesos pedagógicos	Sus compañeros del colegio realizan aportes significativos al trabajo	

		Aprendizaje colaborativo.	Los docentes cumplen con las tareas encomendadas en forma individual.	Ordinal
		Competencias.	Mantiene una buena relación con sus colegas de la Institución Educativa.	
			Los directivos monitorean el trabajo encomendado a los docentes.	
	Grupal	Estrategias metodológicas.	Existe una planificación del trabajo a realizar en el año lectivo.	
			Los directivos son organizados al asignar el trabajo.	
			Existe comunicación asertiva en el grupo.	
			Resuelven con facilidad los problemas que surgen a la hora de ejecutar el trabajo coordinado.	
		Recursos metodológicos.	Los docentes exponen con facilidad sus ideas o metas	
			Al trabajar en equipo respetan las opiniones de los demás	
			Se apoyan entre los docentes en sus tareas encomendadas con la finalidad de terminar pronto.	
		Valoración y cumplimiento de funciones	Los docentes asumen con responsabilidad el grupo a trabajar	
			Los responsables de grupo permiten la comunicación asertiva.	
			Son valorados por el trabajo que realizan en equipo para el bienestar de la institución educativa.	
			Consolidan sus ideas al trabajar en equipo.	
		Interacción entre pares	Considera que sus ideas o metas ayuda a mejorar el trabajo en equipo	
Al ejecutar el trabajo coordinado, cumplen con los objetivos				
Aprendizaje colaborativo.	Los grupos de trabajo evidencian la organización al momento de trabajar.			
	El trabajo realizado es auto evaluado por el equipo			

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

CUESTINARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Me es grato saludarlo y a la vez agradezco por darse el tiempo con su apoyo al llenado de la encuesta que tiene como finalidad obtener información para realizar el proyecto de investigación denominado “Gestión Educativa y trabajo colaborativo de los docentes en una I. E. privada”. Esta información obtenida se utilizará con fines netamente académicos y de investigación. Haciendo hincapié que al participar en el llenado del presente cuestionario usted expresa su libre voluntad de hacerlo.

Indicaciones: Marcar una alternativa por cada ítem.

Nombres: _____

Nivel Educativo: _____ Especialidad: _____

VARIABLE 01: GESTIÓN EDUCATIVA

5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca

ITEMS	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 01: PEDAGÓGICA					
1. Los directivos monitorean a los docentes en las aulas.					
2. Los directivos involucran a los docentes para mejorar la currícula educativa.					
3. La planificación permite mejorar la calidad educativa.					
4. Los directivos muestran capacidad y liderazgo durante el monitoreo a los docentes de la I.E.					
5. Los directivos orientan a los docentes para mejorar su progreso profesional después del monitoreo.					
6. Los directivos toman decisiones acertadas para garantizar los resultados de aprendizaje.					
7. Los directivos monitorean las metas planteadas durante el año lectivo.					
8. Los directivos revisan y mejora la practica pedagógica de su grupo docente.					
DIMENSIÓN 02: ORGANIZATIVA					
9. Los directivos muestran empatía con los docentes y demás personal de la institución.					
10. Los directivos elaboran conjuntamente con los docentes los documentos de la I.E.					
11. Los directivos se muestran como referente en lo profesional y personal ante los demás.					
12. Los directivos respetan y asumen los acuerdos establecidos en las reuniones.					

13. Los directivos prevén un cronograma y hace seguimiento el desempeño de los docentes.					
14. Los docentes son responsables al entregar a tiempo las tareas asignadas.					
15. Los directivos promueven una cultura institucional innovadora, orientada al éxito y con resultados positivos.					
16. Los directivos cumplen con la normas y reglamentos establecidos en la Institución Educativa.					
DIMENSIÓN 03: ADMINISTRATIVA					
17. Los directivos son idóneos en la administración de recursos.					
18. Los directivos son justos e imparciales al momento de sancionar las faltas cometidas de los docentes.					
19. Los directivos organizan capacitaciones para el personal de la Institución Educativa.					
20. Los directivos tienen la aprobación y apoyo de los docentes.					
21. Los directivos asumen responsabilidades para desempeñarse en el cargo.					
22. Los directivos administran los recursos adecuadamente para un mejor funcionamiento de la institución educativa.					
23. Los directivos tienen la capacidad directiva y el conocimiento para desempeñar el cargo.					
24. El aporte que da cada integrante de la Institución Educativa cumple con los objetivos encomendados.					
DIMENSIÓN 04: COMUNITARIA					
25. Los directivos son democráticos en el desarrollo de sus funciones.					
26. Los directivos al realizar sus funciones evidencian un estilo de liderazgo.					
27. Los directivos son empáticos y permiten un dialogo asertivo con la población.					
28. Los directivos establecen un diálogo con las instituciones aledañas al colegio.					
29. Los docentes establecen acuerdos que permita trabajar con la comunidad para dar mejoras					
30. Los directivos permiten escuchar las opiniones de los demás para establecer mejores acuerdos para la comunidad donde se ubica el colegio.					
31. Los directivos estimulan y reconocen el trabajo de la comunidad educativa.					
32. Establecen relaciones de trabajo eficientes con los demás.					

CUESTINARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO DOCENTE

Me es grato saludarlo y a la vez agradezco por darse el tiempo con su apoyo al llenado de la encuesta que tiene como finalidad obtener información para realizar el proyecto de investigación denominado “Gestión Educativa y trabajo colaborativo de los docentes en una I. E. privada”. Esta información obtenida se utilizará con fines netamente académicos y de investigación. Haciendo hincapié que al participar en el llenado del presente cuestionario usted expresa su libre voluntad de hacerlo.

Indicaciones: Marcar una alternativa por cada ítem.

Nombres: _____

Nivel Educativo: _____ Especialidad: _____

VARIABLE 02: TRABAJO COLABORATIVO DOCENTE

5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca

ITEMS	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 01: INDIVIDUAL					
1. Existe confianza entre los docentes y directivos de la Institución Educativa.					
2. Coordina el trabajo con sus colegas.					
3. Como docente asume los objetivos comunes.					
4. Respeta los acuerdos establecidos, aun existiendo opiniones diferentes.					
5. Considera que sus compañeros de trabajo tienen la misma responsabilidad para el logro de resultados.					
6. Los docentes cumplen con sus funciones asignadas en el grupo.					
7. Es responsable con los tiempos de entrega de las tareas asignadas					
8. Indaga e investiga para aprender de forma autónoma.					
9. La relación con sus colegas permite consolidar aportaciones e ideas.					
10. Trabaja en equipo para el cumplimiento de los objetivos trazados.					
11. Sus compañeros del colegio realizan aportes significativos al trabajo.					
12. Los docentes cumplen con las tareas encomendadas en forma individual.					
13. Mantiene una buena relación con sus colegas de la Institución Educativa.					
14. Los directivos monitorean el trabajo encomendado a los docentes.					
15. Se siente cómodo al trabajar con sus colegas.					

DIMENSIÓN 02: GRUPAL					
16. Existe una planificación del trabajo a realizar en el año lectivo.					
17. Los directivos son organizados al asignar el trabajo.					
18. Existe comunicación asertiva en el grupo					
19. Los docentes exponen con facilidad sus ideas o metas					
20. Al trabajar en equipo respetan las opiniones de los demás					
21. Resuelven con facilidad los problemas que surgen a la hora de ejecutar el trabajo coordinado					
22. Se apoyan entre los docentes en sus tareas encomendadas con la finalidad de terminar pronto.					
23. Los docentes asumen con responsabilidad el grupo a trabajar					
24. Los responsables de grupo permiten la comunicación asertiva.					
25. Son valorados por el trabajo que realizan en equipo para el bienestar de la institución educativa.					
26. Consolidan sus ideas al trabajar en equipo.					
27. Considera que sus ideas o metas ayuda a mejorar el trabajo en equipo					
28. Al ejecutar el trabajo coordinado, cumplen con los objetivos					
29. Los grupos de trabajo evidencian la organización al momento de trabajar.					
30. El trabajo realizado es auto evaluado por el equipo					

Anexo 03

Modelo de asentimiento informado – formato UCV



Asentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión Educativa y trabajo colaborativo de los docentes en una Institución Educativa privada – Chiclayo.

Investigadora: Fernández Montaña, Karina

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión Educativa y trabajo colaborativo de los docentes en una Institución Educativa privada – Chiclayo.", cuyo objetivo es: Establecer relación entre la gestión educativa y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada, Chiclayo.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus de Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En las Instituciones Educativas surgen diversos temas de discusión entre los docentes y directivos que estos pueden ser productivos si hay un trabajo en conjunto o de lo contrario la desorganización entre sus pares trae como consecuencia la toma de decisiones inadecuadas que repercute en el beneficio del alumnado.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión Educativa y trabajo colaborativo de los docentes en una Institución Educativa privada – Chiclayo."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de su área de la institución. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Fernández Montaña Karina email: kfernandez438@ucwvirtual.edu.pe y Docente Dr. ~~Mírez~~ Toro, Jamer ~~Nóvil~~ email: mtoroj@ucwvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

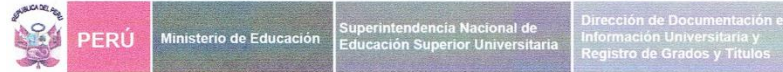
Nombre y apellidos:_____

Fecha y hora:_____

FIRMA

Anexo 04

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS: JUEZ 01



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SOSA AGURTO
Nombres	JESUS MARIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16661649

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	11/04/22
Resolución/Acta	0169-2022-UCV
Diploma	052-156676
Fecha Matrícula	01/04/2019
Fecha Egreso	30/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
04 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001555053

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 04/11/2023 11:00:57-0800

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN (1 – 5)			Sugerencias
		Coherencia	Pertinencia	Redacción	
Pedagógica	1. Los directivos monitorean a los docentes en las aulas.	5	5	4	
	2. Los directivos involucran a los docentes para mejorar la currícula educativa.	5	4	5	
	3. La planificación permite mejorar la calidad educativa.	5	5	4	
	4. Los directivos muestran capacidad y liderazgo durante el monitoreo a los docentes de la I.E.	5	5	5	
	5. Los directivos orientan a los docentes para mejorar su progreso profesional después del monitoreo.	5	5	5	
	6. Los directivos toman decisiones acertadas para garantizar los resultados de aprendizaje.	5	5	5	
	7. Los directivos monitorean las metas planteadas durante el año lectivo.	5	5	5	
	8. Los directivos revisan y mejora la practica pedagógica de su grupo docente.	5	5	5	
Organizativa	9. Los directivos muestran empatía con los docentes y demás personal de la institución.	5	5	5	
	10. Los directivos elaboran conjuntamente con los docentes los documentos de la I.E.	5	5	5	

	11. Los directivos se muestran como referente en lo profesional y personal ante los demás.	5	5	5	
	12. Los directivos respetan y asumen los acuerdos establecidos en las reuniones.	5	5	5	
	13. Los directivos prevén un cronograma y hace seguimiento el desempeño de los docentes.	5	5	5	
	14. Los docentes son responsables al entregar a tiempo las tareas asignadas.	5	5	5	
	15. Los directivos promueven una cultura institucional innovadora, orientada al éxito y con resultados positivos.	5	5	4	
	16. Los directivos cumplen con la normas y reglamentos establecidos en la Institución Educativa.	5	5	5	
Administrativa	17. Los directivos son idóneos en la administración de recursos.	5	5	5	
	18. Los directivos son justos e imparciales al momento de sancionar las faltas cometidas de los docentes.	5	5	5	
	19. Los directivos organizan capacitaciones para el personal de la Institución Educativa.	5	5	5	
	20. Los directivos tienen la aprobación y apoyo de los docentes.	5	5	5	
	21. Los directivos asumen responsabilidades para desempeñarse en el cargo.	5	5	5	
	22. Los directivos administran los recursos adecuadamente para un mejor funcionamiento de la institución educativa.	5	5	5	
	23. Los directivos tienen la capacidad directiva y el conocimiento para desempeñar el cargo.	5	5	5	

	24. El aporte que da cada integrante de la Institución Educativa cumple con los objetivos encomendados.	5	5	5	
Comunitaria	25. Los directivos son democráticos en el desarrollo de sus funciones.	5	5	5	
	26. Los directivos al realizar sus funciones evidencian un estilo de liderazgo.	5	5	5	
	27. Los directivos son empáticos y permiten un dialogo asertivo con la población.	5	5	4	
	28. Los directivos establecen un diálogo con las instituciones aledañas al colegio.	5	5	5	
	29. Los docentes establecen acuerdos que permita trabajar con la comunidad para dar mejoras	5	5	5	
	30. Los directivos permiten escuchar las opiniones de los demás para establecer mejores acuerdos para la comunidad donde se ubica el colegio.	5	5	5	
	31. Los directivos estimulan y reconocen el trabajo de la comunidad educativa.	5	5	5	
	32. Establecen relaciones de trabajo eficientes con los demás.	5	5	5	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO COLABORATIVO DE LOS DOCENTES

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN (1 - 5)			Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Redacción	
Individual	1. Existe confianza entre los docentes y directivos de la Institución Educativa.	5	5	5	
	2. Coordina el trabajo con sus colegas.	5	5	5	
	3. Como docente asume los objetivos comunes.	5	4	4	
	4. Respeta los acuerdos establecidos, aun existiendo opiniones diferentes.	5	5	5	
	5. Considera que sus compañeros de trabajo tienen la misma responsabilidad para el logro de resultados.	5	5	5	
	6. Los docentes cumple con sus funciones asignadas en el grupo.	5	5	5	
	7. Es responsable con los tiempos de entrega de las tareas asignadas	5	5	5	
	8. Indaga e investiga para aprender de forma autónoma.	5	5	5	
	9. La relación con sus colegas permite consolidar aportaciones e ideas.	5	5	5	
	10. Trabaja en equipo para el cumplimiento de los objetivos trazados.	5	5	5	
	11. Sus compañeros del colegio realizan aportes significativos al trabajo.	5	5	5	

	12. Los docentes cumple con las tareas encomendadas en forma individual.	5	5	5	
	13. Mantiene una buena relación con sus colegas de la Institución Educativa.	5	5	5	
	14. Los directivos monitorean el trabajo encomendado a los docentes.	5	5	5	
	15. Se siente cómodo al trabajar con sus colegas.	5	5	5	
Grupal	16. Existe una planificación del trabajo a realizar en el año lectivo.	5	5	5	
	17. Los directivos son organizados al asignar el trabajo.	5	5	5	
	18. Existe comunicación asertiva en el grupo.	5	5	5	
	19. Los docentes exponen con facilidad sus ideas o metas	5	5	5	
	20. Al trabajar en equipo respetan las opiniones de los demás	5	5	5	
	21. Resuelven con facilidad los problemas que surgen a la hora de ejecutar el trabajo coordinado	5	5	5	
	22. Se apoyan entre los docentes en sus tareas encomendadas con la finalidad de terminar pronto.	5	5	5	
	23. Los docentes asumen con responsabilidad el grupo a trabajar	5	5	5	
	24. Los responsables de grupo permiten la comunicación asertiva.	5	5	5	
	25. Son valorados por el trabajo que realizan en equipo para el bienestar de la	5	5		

	institución educativa.				
	26. Consolidan sus ideas al trabajar en equipo.	5	5	5	
	27. Considera que sus ideas o metas ayuda a mejorar el trabajo en equipo	5	5	5	
	28. Al ejecutar el trabajo coordinado, cumplen con los objetivos	5	5	5	
	29. Los grupos de trabajo evidencian organización dentro de su equipo de trabajo.	5	5	5	
	30. El trabajo realizado es auto evaluado por el equipo	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, pero es necesario tener en cuenta la corrección de las preguntas

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

04 de junio del 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Jesús María Sosa Agurto DNI: 16661649

Especialidad del evaluador: Doctora en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Jesús María Sosa Agurto
DOCTORA EN EDUCACIÓN
Rég. 0474-156676

Firma

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS: JUEZ 02



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HUANCA TICLIAHUANCA
Nombres	MODELFA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16735615

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	09/04/18
Resolución/Acta	0093-2018-UCV
Diploma	052-031728
Fecha Matricula	05/08/2014
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:
04 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001555037

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Instituto: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 04/11/2023 10:48:19-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN (1 – 5)			Sugerencias
		Coherencia	Pertinencia	Redacción	
Pedagógica	1. Los directivos monitorean a los docentes en las aulas.	5	5	5	
	2. Los directivos involucran a los docentes para mejorar la currícula educativa.	5	5	5	
	3. La planificación permite mejorar la calidad educativa.	5	5	5	
	4. Los directivos muestran capacidad y liderazgo durante el monitoreo a los docentes de la I.E.	5	5	5	
	5. Los directivos orientan a los docentes para mejorar su progreso profesional después del monitoreo.	5	5	5	
	6. Los directivos toman decisiones acertadas para garantizar los resultados de aprendizaje.	5	5	5	
	7. Los directivos monitorean las metas planteadas durante el año lectivo.	5	5	5	
	8. Los directivos revisan y mejora la practica pedagógica de su grupo docente.	5	5	5	
Organizativa	9. Los directivos muestran empatía con los docentes y demás personal de la institución.	5	5	5	
	10. Los directivos elaboran conjuntamente con los docentes los documentos de la I.E.	5	5	5	

	11. Los directivos se muestran como referente en lo profesional y personal ante los demás.	5	5	5	
	12. Los directivos respetan y asumen los acuerdos establecidos en las reuniones.	5	5	5	
	13. Los directivos prevén un cronograma y hace seguimiento el desempeño de los docentes.	5	5	5	
	14. Los docentes son responsables al entregar a tiempo las tareas asignadas.	5	5	5	
	15. Los directivos promueven una cultura institucional innovadora, orientada al éxito y con resultados positivos.	5	5	5	
	16. Los directivos cumplen con la normas y reglamentos establecidos en la Institución Educativa.	5	5	5	
Administrativa	17. Los directivos son idóneos en la administración de recursos.	5	5	5	
	18. Los directivos son justos e imparciales al momento de sancionar las faltas cometidas de los docentes.	5	5	5	
	19. Los directivos organizan capacitaciones para el personal de la Institución Educativa.	5	5	5	
	20. Los directivos tienen la aprobación y apoyo de los docentes.	5	5	5	
	21. Los directivos asumen responsabilidades para desempeñarse en el cargo.	5	5	5	
	22. Los directivos administran los recursos adecuadamente para un mejor funcionamiento de la institución educativa.	5	5	5	
	23. Los directivos tienen la capacidad directiva y el conocimiento para desempeñar el cargo.	5	5	5	

	24. El aporte que da cada integrante de la Institución Educativa cumple con los objetivos encomendados.	5	5	5	
Comunitaria	25. Los directivos son democráticos en el desarrollo de sus funciones.	5	5	5	
	26. Los directivos al realizar sus funciones evidencian un estilo de liderazgo.	5	5	5	
	27. Los directivos son empáticos y permiten un dialogo asertivo con la población.	5	5	5	
	28. Los directivos establecen un diálogo con las instituciones aledañas al colegio.	5	5	5	
	29. Los docentes establecen acuerdos que permita trabajar con la comunidad para dar mejoras	5	5	5	
	30. Los directivos permiten escuchar las opiniones de los demás para establecer mejores acuerdos para la comunidad donde se ubica el colegio.	5	5	5	
	31. Los directivos estimulan y reconocen el trabajo de la comunidad educativa.	5	5	5	
	32. Establecen relaciones de trabajo eficientes con los demás.	5	5	5	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO COLABORATIVO DE LOS DOCENTES

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN (1 - 5)			Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Redacción	
Individual	1. Existe confianza entre los docentes y directivos de la Institución Educativa.	5	5	5	
	2. Coordina el trabajo con sus colegas.	5	5	5	
	3. Como docente asume los objetivos comunes.	5	5	5	
	4. Respeta los acuerdos establecidos, aun existiendo opiniones diferentes	5	5	5	
	5. Considera que sus compañeros de trabajo tienen la misma responsabilidad para el logro de resultados.	5	5	5	
	6. Los docentes cumple con sus funciones asignadas en el grupo.	5	5	5	
	7. Es responsable con los tiempos de entrega de las tareas asignadas	5	5	5	
	8. Indaga e investiga para aprender de forma autónoma.	5	5	5	
	9. La relación con sus colegas permite consolidar aportaciones e ideas.	5	5	5	
	10. Trabaja en equipo para el cumplimiento de los objetivos trazados.	5	5	5	
	11. Sus compañeros del colegio realizan aportes significativos al trabajo	5	5	5	
	12. Los docentes cumple con las tareas encomendadas en forma individual	5	5	5	
	13. Mantiene una buena relación con sus colegas de la Institución Educativa.	5	5	5	
	14. Los directivos monitorean el trabajo encomendado a los docentes.	5	5	5	

	15. Se siente cómodo al trabajar con sus colegas.	5	5	5	
Grupal	16. Existe una planificación del trabajo a realizar en el año lectivo.	5	5	5	
	17. Los directivos son organizados al asignar el trabajo.	5	5	5	
	18. Existe comunicación asertiva en el grupo.	5	5	5	
	19. Los docentes exponen con facilidad sus ideas o metas	5	5	5	
	20. Al trabajar en equipo respetan las opiniones de los demás	5	5	5	
	21. Resuelven con facilidad los problemas que surgen a la hora de ejecutar el trabajo coordinado	5	5	5	
	22. Se apoyan entre los docentes en sus tareas encomendadas con la finalidad de terminar pronto.	5	5	5	
	23. Los docentes asumen con responsabilidad el grupo a trabajar	5	5	5	
	24. Los responsables de grupo permiten la comunicación asertiva.	5	5	5	
	25. Son valorados por el trabajo que realizan en equipo para el bienestar de la institución educativa.	5	5	5	
	26. Consolidan sus ideas al trabajar en equipo.	5	5	5	
	27. Considera que sus ideas o metas ayuda a mejorar el trabajo en equipo	5	5	5	
	28. Al ejecutar el trabajo coordinado, cumplen con los objetivos	5	5	5	
	29. Los grupos de trabajo evidencian organización dentro de su equipo de trabajo.	5	5	5	
	30. El trabajo realizado es auto evaluado por el equipo	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, pero es necesario tener en cuenta la corrección de las preguntas

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

04 de junio del 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Modelfa Huanca Ticliahuanca **DNI:** 16735615

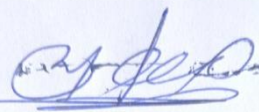
Especialidad del evaluador: Doctorado en educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

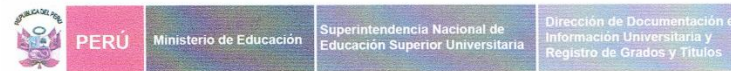
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión para medir la dimensión.



Modelfa Huanca Ticliahuanca
SUBDIRECTORA
PRIMARIA

Firma

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS: JUEZ 03



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VILCHEZ CASTRO**
Nombres **ZOILA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16777396**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **20/09/2012**
Resolución/Acta **1021-2012-UCV**
Diploma **A1390714**
Fecha Matricula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
04 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001555028



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 04/11/2023 10:37:12-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN (1 – 5)			Sugerencias
		Coherencia	Pertinencia	Redacción	
Pedagógica	1. Los directivos monitorean a los docentes en las aulas.	5	5	5	
	2. Los directivos involucran a los docentes para mejorar la currícula educativa.	5	5	5	
	3. La planificación permite mejorar la calidad educativa.	4	4	4	
	4. Los directivos muestran capacidad y liderazgo durante el monitoreo a los docentes de la I.E.	5	5	5	
	5. Los directivos orientan a los docentes para mejorar su progreso profesional después del monitoreo.	5	5	5	
	6. Los directivos toman decisiones acertadas para garantizar los resultados de aprendizaje.	4	4	4	
	7. Los directivos monitorean las metas planteadas durante el año lectivo.	5	5	5	
	8. Los directivos revisan y mejora la practica pedagógica de su grupo docente.	5	5	5	
Organizativa	9. Los directivos muestran empatía con los docentes y demás personal de la institución.	5	5	5	
	10. Los directivos elaboran conjuntamente con los docentes los documentos de la I.E.	5	5	5	
	11. Los directivos se muestran como referente en lo profesional y personal ante	4	4	4	

	los demás.				
	12. Los directivos respetan y asumen los acuerdos establecidos en las reuniones.	5	5	5	
	13. Los directivos prevén un cronograma y hace seguimiento el desempeño de los docentes.	4	4	4	
	14. Los docentes son responsables al entregar a tiempo las tareas asignadas.	5	5	5	
	15. Los directivos promueven una cultura institucional innovadora, orientada al éxito y con resultados positivos.	5	5	5	
	16. Los directivos cumplen con la normas y reglamentos establecidos en la Institución Educativa.	5	5	5	
Administrativa	17. Los directivos son idóneos en la administración de recursos.	4	4	4	
	18. Los directivos son justos e imparciales al momento de sancionar las faltas cometidas de los docentes.	4	4	4	
	19. Los directivos organizan capacitaciones para el personal de la Institución Educativa.	5	5	5	
	20. Los directivos tienen la aprobación y apoyo de los docentes.	5	5	5	
	21. Los directivos asumen responsabilidades para desempeñarse en el cargo.	4	4	4	
	22. Los directivos administran los recursos adecuadamente para un mejor funcionamiento de la institución educativa.	4	4	4	
	23. Los directivos tienen la capacidad directiva y el conocimiento para desempeñar el cargo.	4	4	4	

	24. El aporte que da cada integrante de la Institución Educativa cumple con los objetivos encomendados.	4	4	4	
Comunitaria	25. Los directivos son democráticos en el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
	26. Los directivos al realizar sus funciones evidencian un estilo de liderazgo.	4	4	4	
	27. Los directivos son empáticos y permiten un dialogo asertivo con la población.	5	5	5	
	28. Los directivos establecen un diálogo con las instituciones aledañas al colegio.	5	5	5	
	29. Los docentes establecen acuerdos que permita trabajar con la comunidad para dar mejoras	4	4	4	
	30. Los directivos permiten escuchar las opiniones de los demás para establecer mejores acuerdos para la comunidad donde se ubica el colegio.	4	4	4	
	31. Los directivos estimulan y reconocen el trabajo de la comunidad educativa.	5	5	5	
	32. Establecen relaciones de trabajo eficientes con los demás.	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO COLABORATIVO DE LOS DOCENTES

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN (1 - 5)			Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Redacción	
Individual	1. Existe confianza entre los docentes y directivos de la Institución Educativa.	4	4	4	
	2. Coordina el trabajo con sus colegas.	4	4	4	
	3. Como docente, asume los objetivos comunes.	5	5	5	
	4. Respeta los acuerdos establecidos, aun existiendo opiniones diferentes	4	4	4	
	5. Considera que sus compañeros de trabajo tienen la misma responsabilidad para el logro de resultados.	5	5	5	
	6. Los docentes cumple con sus funciones asignadas en el grupo.	5	5	5	
	7. Es responsable con los tiempos de entrega de las tareas asignadas	4	4	4	
	8. Indaga e investiga para aprender de forma autónoma.	5	5	5	
	9. La relación con sus colegas permite consolidar aportaciones e ideas.	5	5	5	
	10. Trabaja en equipo para el cumplimiento de los objetivos trazados.	5	5	5	
	11. Sus compañeros del colegio realizan aportes significativos al trabajo	4	4	4	
	12. Los docentes cumple con las tareas encomendadas en forma individual	4	4	4	
	13. Mantiene una buena relación con sus colegas de la Institución Educativa.	4	4	4	
	14. Los directivos monitorean el trabajo encomendado a los docentes.	4	4	4	

	15. Se siente cómodo al trabajar con sus colegas.	5	5	5	
Grupal	16. Existe una planificación del trabajo a realizar en el año lectivo.	5	5	5	
	17. Los directivos son organizados al asignar el trabajo.	5	5	5	
	18. Existe comunicación asertiva en el grupo.	5	5	5	
	19. Los docentes exponen con facilidad sus ideas o metas	5	5	5	
	20. Al trabajar en equipo respetan las opiniones de los demás	4	4	4	
	21. Resuelven con facilidad los problemas que surgen a la hora de ejecutar el trabajo coordinado	5	5	5	
	22. Se apoyan entre los docentes en sus tareas encomendadas con la finalidad de terminar pronto.	4	4	4	
	23. Los docentes asumen con responsabilidad el grupo a trabajar	4	4	4	
	24. Los responsables de grupo permiten la comunicación asertiva.	5	5	5	
	25. Son valorados por el trabajo que realizan en equipo para el bienestar de la institución educativa.	5	5	5	
	26. Consolidan sus ideas al trabajar en equipo.	4	4	4	
	27. Considera que sus ideas o metas ayuda a mejorar el trabajo en equipo	4	4	4	
	28. Al ejecutar el trabajo coordinado, cumplen con los objetivos	4	4	4	
	29. Los grupos de trabajo evidencian organización dentro de su equipo de trabajo.	4	4	4	
	30. El trabajo realizado es auto evaluado por el equipo	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, pero es necesario tener en cuenta la corrección de las preguntas

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

04 de junio del 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Zoila Vílchez Castro **DNI:** 16777396

Especialidad del evaluador: Maestría en Psicología Educativa

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión Educativa y trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada, Chiclayo", cuyo autor es FERNANDEZ MONTAÑO KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIREZ TORO JAMER NORVIL DNI: 27416178 ORCID: 0000-0001-7746-6560	Firmado electrónicamente por: MTOROJ el 04-08- 2023 16:58:34

Código documento Trilce: TRI - 0640690