



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Taller de gestión administrativa en trabajo colaborativo de
docentes de una institución pública, Guayaquil Ecuador, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Rodriguez Chalen, Gabriela Aracelly (orcid.org/0000-0002-5268-4446)

ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

CO-ASESOR:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

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

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios como parte principal en mi vida por que sin la sabiduría y las fuerzas que me da día a día no podría llegar a cumplir esta meta.

A mi hijo Sebastián que llegaste justo en el preciso momento para ser ese impulso y motor para lograr que este sueño de superación llegue a buen término.

A mi familia por ser el pilar fundamental a lo largo de todas mis etapas, encaminándome de manera correcta con buenos valores y principios quienes han sido mi puntal, en difíciles momentos de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Especialmente con Dios por ser guía, en mi camino y bendecirme.

A mi familia por ser mi fortaleza y ayudarme con su granito de arena a lo largo de mis etapas, ya sean personal o laboral.

Y aquellas personas que de una u otra manera confiaron en mí, y fueron partícipes de mis esfuerzos, para cumplir con una meta más de muchas que vendrán.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Variable Gestión administrativa	16
Tabla 2 Variable Trabajo Colaborativo.....	17
Tabla 3 Población	18
Tabla 4 Valor de Z.....	18
Tabla 5 Muestra	19
Tabla 6 Fiabilidad de los instrumentos.....	20
Tabla 7 Dimensión Planificar aplicado a los dos grupos antes del taller.....	22
Tabla 8 Organizar en los dos grupos antes de la aplicación del taller	23
Tabla 9 Control, en los dos grupos antes de la aplicación del taller	24
Tabla 10 Gestión institucional en general antes de la aplicación del taller.	25
Tabla 11 Gestión institucional en los dos grupos luego de la aplicación del taller. 26	
Tabla 12 Cuadro comparativo, en el grupo experimental y de control antes y luego de la aplicación del taller	27
Tabla 13 Valores estadísticos en el grupo experimental antes y después del taller	28

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Dimensión Planificar antes del taller	22
Figura 2. Dimensión organizar antes del taller.....	23
Figura 3. Control en los dos grupos antes del taller	25
Figura 4. Gestión institucional antes del taller	25
Figura 5. Gestión institucional antes del taller	26
Figura 6. Antes y después del taller	27

RESUMEN

El presente trabajo lleva por título: Taller de gestión administrativa en trabajo colaborativo de docentes de una institución pública, Guayaquil, Ecuador, 2022.

Para iniciar la investigación se buscó conceptos de diferentes autores, así como ver los resultados de otras investigaciones similares en el país y el extranjero por medio de la Bibliografía. El objetivo general de este trabajo es demostrar la influencia que tiene un taller de Gestión administrativa en el trabajo colaborativo de docentes de una institución pública Guayaquil Ecuador, 2022.

La investigación es de tipo aplicada, nivel explicativo con un enfoque cuantitativo, de método hipotético-deductivo, de diseño experimental con subdiseño cuasiexperimental, correlacional, con una población de 110 docentes y una muestra de 89 sujetos se aplica una encuesta y como herramienta un cuestionario. Dividimos la muestra en dos grupos predeterminados uno de control (GC) y otro experimental (GE) y tienen una muestra no probabilística (X) que es el taller, con el que se trató de influir sobre la variable trabajo colaborativo. A los dos grupos se les aplica un test y luego de realizar el taller se hace el post test.

En los resultados vemos que el valor de confiabilidad de la consistencia al medir las variables es positiva muy alta con un valor de Alfa de Cronbach de 0,833, también vemos por métodos estadísticos una significancia de $p\text{-valor}=0,025 < 0,05$, evidenciando que la variable que la variable taller de gestión administrativa influye en la variable trabajo colaborativo, todo esto, en tablas Excel para su mejor comprensión y poder redactar las conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: Taller, gestión, trabajo colaborativo

ABSTRACT

The present work is entitled: Administrative management workshop in collaborative work of teachers of a public institution Guayaquil, Ecuador 2022, the investigation allowed us to know the administrative difficulties in the institution that affect its proper functioning, allowing us to seek corrective measures through the application of a management workshop in collaborative work, whose purpose is to take advantage of human talent and achieve the objectives of the educational company.

To start the investigation, concepts from different authors are sought, as well as seeing the results of other similar investigations in the country and abroad through the Bibliography. The investigation is of an experimental type of quasi-experimental design where we have two predetermined groups, one control (GC) and the other experimental (GE). These groups cannot vary during the study and have a non-probabilistic sample (X) which is the workshop with which that an attempt was made to influence the collaborative work variable. A pre-test is applied to the two groups and after carrying out the workshop the experimental group is given the post-test.

In the results we see that the reliability value of the consistency when measuring the variables is very high positive with a value of Cronbach's Alpha of 0.833, we also see by statistical methods that the administrative management workshop variable influences the collaborative work variable, everything we present this in Excel tables for your better understanding and to be able to write the conclusions and recommendations.

Keywords: Collaborative, work, management worksh

I. INTRODUCCIÓN

La educación va evolucionando con el fin de modernizarse al igual del desarrollo tecnologías y de las necesidades que tienen los países con el fin de capacitar profesionales que luego puedan encargarse de la administración de los bienes del estado, en este intento las instituciones educativas hacen grandes esfuerzos para invertir en tecnología y estructura física para albergar más estudiantes, pero la gestión administrativa ha quedado relegada, de igual manera otras obtienen altas utilidades, pero fracasan en los resultados académicos ya que se ha descuidado la gestión administrativa que es la encargada de coordinar el manejo de todos los recursos, desde el bienestar de los empleados, la pedagogía, hasta la gestión de las inversiones. La gestión administrativa por medio del trabajo colaborativo debe tener como finalidad potenciar en los alumnos la investigación analítica, crítica, reflexiva, propositiva, formular hipótesis y tener capacidad de resolución de los problemas (Aguilar Gordón, 2017).

El motivo de este trabajo es buscar la influencia sobre el trabajo colaborativo dentro del campo del desarrollo profesional. La diferencia en nivel de matemáticas entre los países desarrollados. OCDE (494) y los de América Latina (397) es de casi 100 puntos y equivale a más de dos años de estudios en matemáticas. Este estudio lo hicieron Bruns & Luke (2014), esta diferencia se ha agrandado desde la pandemia por lo que es urgente adoptar nuevas metodologías para disminuir esta brecha de conocimientos.

Mucho se ha dicho sobre estrategias y metodologías que prometían mejores resultados académicos, pero no han dado resultado porque eran fórmulas que se presentaba como milagrosas, pero no conectaban con la realidad local ni con los docentes. Debido a los problemas actuales se necesitan tomar medidas drásticas para optimizar el trabajo colaborativo donde los docentes estudien, investiguen en grupo sus prácticas pedagógicas y compartan los resultados con sus compañeros, lo importante es que cada individuo haga su aporte para crear valor y hacerlo crecer sin importar que

uno o varios miembros del grupo salgan o sean reemplazados (Universidad UNADE, 2019).

El trabajo colaborativo es un tipo especial de trabajo en grupo, que desarrolla habilidades y aprendizajes, personales y sociales, donde cada miembro se compromete en el desarrollo de su aprendizaje como el de los demás. Es necesaria la interdependencia positiva, la interacción, los aportes individuales y las habilidades personales. A diferencia del trabajo en grupo donde todos aportan para mejorar el proyecto, en el trabajo colaborativo cada miembro con su especialidad aporta al proyecto enriqueciéndolo y, ya será el dueño del proyecto que tome parte o todo lo aportado por los miembros (Zangara & Sanz, 2020).

El autor Vaillant considera que las dimensiones del trabajo colaborativo son: organización, límites, desarrollo, eficacia y actuar. El trabajo colaborativo no nace espontáneamente, sino que requiere de tiempo, recursos pedagógicos, asesoría, evaluaciones, estímulos y seguimiento (Vaillant, 2019). Hoy debido a las redes sociales existen varios grupos de pedagogía, pero serían más efectivas si tuvieran conexión con la Gestión administrativa. Elementos claves del trabajo colaborativo son: definir los objetivos del grupo, necesidades y desafíos pedagógicos, responsabilidad individual y grupal, elaciones simétricas y recíprocas, interacción pedagógica basada en el diálogo, encuentros frecuentes en el tiempo (Chile, Ministerio de educación de, 2020).

Es evidente que los problemas educacionales en el mundo también se sienten en las instituciones públicas del Ecuador y en la ciudad de Guayaquil por lo que se plantea el siguiente problema general: ¿De qué manera la aplicación de un taller de gestión administrativa influye en el trabajo colaborativo de docentes en una institución pública de Guayaquil 2022? Y los problemas específicos (a) ¿De qué manera influye la planificación del taller de gestión administrativa en el trabajo colaborativo del grupo experimental? (b) ¿De qué manera influye la organización del taller de gestión administrativa en el trabajo colaborativo del grupo experimental? (c) ¿De qué manera influye

la dirección del taller de gestión administrativa en el trabajo colaborativo en el grupo experimental? (d) ¿Qué diferencias significativas se han detectado entre el grupo de control y el grupo experimental?

La justificación es una serie de motivos que se detallan al inicio del proyecto, luego de plantear el problema. (Equipo editorial Etecé, 2022). Tiene una justificación teórica ya que las teorías encontradas en este trabajo sobre las variables Gestión administrativa y trabajo colaborativo, nos dan una idea clara de la problemática y las soluciones. Tiene una justificación práctica al presentar datos que pueden ser comparados, se justifica porque los datos son reales y pueden las autoridades de la institución verificar la influencia de la gestión administrativa y la forma como se relaciona con el trabajo colaborativo. Hoy más que nunca se justifica esta investigación debido a los grandes cambios que hemos tenido en todo el mundo y debemos optimizar la labor de los docentes mediante la actualización de sus conocimientos por autoeducación y por el trabajo colaborativo, por tanto, este trabajo es de actualidad. La justificación metodológica que nos permite comprender desde la realidad las similitudes y diferencias entre la Gestión administrativa y el trabajo colaborativo luego de aplicar una encuesta y como instrumento el cuestionario a una muestra de 89 individuos.

Al igual que en nuestro país y el mundo la institución pública motivo de esta investigación tiene la misma problemática, y elaborando un taller de gestión administrativa para promover el trabajo colaborativo por parte de los docentes se verificará si influye en mejores resultados académicos de los alumnos, estas dos variables son tan correlacionadas que hoy existe una nueva forma de gestionar los negocios La administración colaborativa. (Heredia Viveros & Fonseca Camargo, 2021). A la par de lograr una profesionalización y un ambiente agradable de trabajo de los profesores de nuestra institución pública en la ciudad de Guayaquil.

El Objetivo general es determinar la influencia que produce la aplicación de un taller de gestión administrativo en el trabajo colaborativo de docentes en una institución pública de Guayaquil 2022, los específicos serán: (a)

determinar la influencia que produce la planificación del taller de gestión administrativa en el trabajo colaborativo del grupo experimental y control, (b) determinar la influencia de la organización del taller de gestión administrativa en el trabajo colaborativo del grupo experimental y control Y (c) determinar la influencia de la dirección del taller de gestión administrativa en el trabajo colaborativo en el grupo experimental y control (d) determinar la influencia del grupo de control en el trabajo colaborativo del grupo experimenta y control.

La Hipótesis general será: Existe una influencia significativa en la aplicación de un taller de gestión administrativa en el trabajo colaborativo de docentes en una institución pública de Guayaquil 2022. Las hipótesis específicas serán: (a) Existe una influencia significativa en la aplicación de un taller de gestión administrativa en la planificación del trabajo colaborativo de los docentes en una institución pública de Guayaquil 2022, (b) Existe una influencia significativa en la aplicación de un taller de gestión administrativa de los docentes en la organización del trabajo colaborativo en una institución pública de Guayaquil 2022. (c) Existe una influencia significativa en la aplicación de un taller de gestión administrativa en la dirección del trabajo colaborativo de los docentes en una institución pública de Guayaquil 2022, (d) Existe una influencia significativa en la aplicación de un taller de Gestión administrativa de los docentes en el grupo de control del trabajo colaborativo en una institución pública de Guayaquil 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la definición de trabajo colaborativo Quispe Mori, Gutiérrez Crespo, Matzumura Kasano, & Pastor García (2020) mencionan que el trabajo colaborativo lo debemos entender como el aporte de ideas de personas de distintas áreas para buscar el bien común y en definitiva la mejor preparación académica de los estudiantes, es un modelo de aprendizaje donde los estudiantes conjugan esfuerzos y talentos para lograr las metas trazadas.

En la definición de la gestión administrativa Rojas Martínez, Hernández Palma, & Nieves Nuñez (2020) describen la gestión administrativa como las acciones que toman los directivos para canalizar la información y los recursos optimizando los recursos. Vemos que con estos dos ejes se forma un esquema ideal que es propicio al desarrollo del hombre y de su entorno, buscando el equilibrio para lograr el bienestar de la sociedad.

En la investigación sobre el trabajo colaborativo como estrategia didáctica para desarrollar el pensamiento crítico Guerrero, Polo, Martínez, & Ariza (2018), luego de aplicar las entrevistas a 112 docentes, analizan los resultados y como conclusión se dice que: una parte de los docentes no aplican el trabajo colaborativo en el aula, y los estudiantes lo toman como un trabajo grupal para ponerse de acuerdo para una exposición, las prácticas pedagógicas son monótonas y la falta de creatividad conlleva a una desmotivación, y se evidencia la práctica de la enseñanza tradicional, por lo que los estudiantes no desarrollan sus habilidades.

En otro estudio: Cotán, García Iázar, & Gallardo López (2021) explican sobre el Trabajo colaborativo en línea para el aprendizaje en entornos virtuales con estudiantes universitarios en el área de educación infantil y primaria, como objetivo se plantea averiguar las dificultades del trabajo colaborativo en línea, la muestra es de 99 estudiantes entre 22 y 50 años, la metodología es cualitativa, de diseño no experimental y descriptiva, en los resultados podemos ver la opinión de los estudiantes de que los grupos deben ser de hasta 4 elementos ya que con un número mayor de miembros sería más difícil organizar las tareas, y que era preferible analizar los trabajos en forma grupal en lugar de entregar la responsabilidad a un líder, ya que este análisis grupal era enriquecedor originando

crítica y autocrítica, esta implicación personal genera un buen clima grupal y ambiente gratificante.

En otra investigación sobre el trabajo colaborativo en redes, se aplica una encuesta a 722 docentes tratando de averiguar el nivel de colaboración entre docentes y la gestión de los directivos para mejorar el nivel educativo, en los resultados se puede ver el individualismo de los docentes quienes se preocupan solo de cumplir con las horas de trabajo y cumplir la planificación encomendada, por lo que se recomienda realizar cambios en la Gestión educativa y realizar talleres de trabajo colaborativo (Ramirez Ríos, 2021).

En un trabajo similar Vidal de Portella (2020) realiza una encuesta a toda la red satélite. La elección del muestreo fue no probabilístico intencional, y el tamaño fue por saturación, es decir que cuando las respuestas son repetitivas y ya no aportan a la investigación se detiene, los resultados determinaron que no existe trabajo grupal y la investigación propone realizar un programa periódico en la red para incentivar el trabajo colaborativo en este distrito y da pautas para que este trabajo rinda beneficios en la comunidad educativa.

En el estudio sobre la investigación del trabajo colaborativo y rendimiento académico de la enseñanza en un curso de investigación de Rojas Martínez, Hernández Palma, & Nieves Nuñez (2020) participaron 148 estudiantes de un curso de investigación de donde se tomó una muestra no probabilística, luego se realiza un cuestionario con 49 preguntas en 7 dimensiones para valorar el trabajo colaborativo con un grupo bajo, uno medio y otro alto. Los resultados: el promedio de edad 22.4 años, 52,75 es del género femenino, las dimensiones planificación del trabajo del profesor, normas de funcionamiento, funcionamiento interno, criterios para organizar grupos, estuvieron en el grupo Bajo, el 54% al grupo alto y el promedio de calificación fue del 12.7%, sin existir relación entre las variables.

De igual manera en un trabajo sobre el talento humano, (Cruz Domínguez, 2019) mediante estadística se pregunta si se cumple la hipótesis de que, si una oferta de gestión administrativa ajustará el liderazgo de los docentes y se determina que, aunque la investigación confirma la hipótesis lo hace con una calificación media por lo que se recomienda talleres para obtener mejores resultados.

En estudios a nivel mundial Diez & Gallardo (2020) nos dicen que la

administración educativa en el Ecuador tras el confinamiento, por la emergencia ha generado directrices y procedimientos a seguir para las instituciones educativas, con constantes cambios y, a medida que se han ido aplicando, se han encontrado con dificultades, por no contar con los suficientes recursos, teniendo los docentes que improvisar en las distintas actividades, como ha sucedido en otros partes del mundo, como en España, donde los centros educativos y el personal docente han tenido que improvisar con los recursos que contaban al momento.

En la propuesta sobre el desempeño directivo Fernández Olmedo (2020) realiza una encuesta a los 18 docentes de esta institución donde la gestión administrativa obtiene una calificación de regular, por tanto, se recomienda a los directivos diseñar nuevos procesos de la gestión administrativa corrigiendo los errores del pasado y realizar evaluaciones periódicas de los mismos, para mejorar los niveles de calidad.

La investigación sobre el trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza y aprendizaje de la programación de Revelo Sánchez, Collazo Ordoñez, & Jimenez (2017) se utiliza la revisión sistemática de literatura y se empleó el enfoque

basado en evidencias de 87 registros bibliográficos elegidos, en primer instancia por el título y el resumen, para luego seleccionar los que tenían el trabajo colaborativo como estrategia didáctica en cursos de programación, luego de este filtro quedaron 67 registros que pasarían a una nueva revisión constatando de que en el texto se reflejaban los parámetros que se buscan quedando 48, en la evaluación donde se analiza la calidad del contenido quedan 40 registros, la siguiente etapa es la extracción de datos y por fin los resultados como: ubicación geográfica de los autores, porcentaje de producción por país, calidad de contenido y un gran número más de datos, pero esto fue posible solo al trabajo colaborativo.

En lo que respecta a la gestión administrativa vista desde el ámbito educativo (Guerra, García, & Arguello, 2018) dice que es esencial para llevar a cabo el logro de objetivos de todas las actividades que realizan los docentes, llevar un proceso de: la previsión, planeación, organización, ejecución, dirección y control, por tanto, su aplicación llevará al buen ejercicio docente, y al mismo tiempo cumplirá íntegramente con las obligaciones que tiene.

En lo internacional Merino & Gaspar (2019) También sobre la gestión

administrativa hacen un estudio reciente y preguntan si existe relación entre el gobierno electrónico y la gestión administrativa de la municipalidad de Chepén y lo hace con una investigación no experimental correlacional y como población todos los servidores que trabajan en 2019 en la Municipalidad Provincial de Chepén a quienes se presenta una encuesta por medio de un cuestionario y se recolectaron los datos por medio de la estadística, donde se pueden analizar los resultados y dar recomendaciones. Se determina que la relación entre el gobierno electrónico y la gestión administrativa es muy fuerte y que se deberá invertir para mejorar los equipos y programas para elevar la eficacia de la municipalidad.

Relacionando las dos variables encontramos una investigación que tiene la finalidad de revisar las experiencias de los directivos en un ambiente colaborativo en la red satélite en el distrito de Ventanilla Vidal de Portella (2020) con el objetivo organizar las experiencias del trabajo colaborativo por medio de las actividades de la gestión administrativa utilizando la entrevista como instrumento con metodología de sistematización de experiencias encontrando en los resultados la importancia del trabajo colaborativo al planificar las actividades de todos los miembros de la comunidad educativa y determinar que el éxito de estas actividades tendrá repercusión favorable en los alumnos, docentes y directivos.

En cuanto a la variable y sus dimensiones de la Gestión administrativa. La gestión administrativa es una serie de normas, estrategias y procesos que permiten realizar acciones que se cumplen respetando las normas de administración de la institución desde donde se planifica para poder prever, organizar, coordinar, controlar, monitorear controlando el desarrollo de los procesos que desembocarán en la planificación y ejecución de proyectos, dirigido por administradores que optimicen todos los recursos didácticos, humanos, materiales y financieros (Reynoso, 2017).

La primera dimensión es planificar el éxito de cualquier empresa se basa en la planificación que deben realizarla especialistas que puedan fijar rumbos, es una tarea compleja donde se deben tener en cuenta la coordinación de recursos, estrategias, metas y simplificar todos los procesos innecesarios todo eso con asignación de responsabilidades y en espacios de tiempo bien definidos (Reynoso,

2017).

La segunda dimensión dirección otros autores lo llaman ejecución, Pacheco (2020) y es una etapa muy importante de la gestión administrativa donde se ejecuta lo planificado aplicando un cúmulo de experiencias adquiridas durante toda la gestión que lo llevan a obtener los resultados deseados cumpliendo con los objetivos, enfrentando los imprevistos y corrigiendo errores en cada etapa (Reynoso, 2017).

La tercera dimensión la organizar la organización es clave para el correcto funcionamiento de una institución, se encarga de repartir las mallas curriculares, tiempos de estudio, prácticas, talleres, coordinar actividades y determinar las funciones de todo el personal. Otros indican además que la función de organizar involucra definir las tareas, designar responsables y establecer los mecanismos para la toma de decisiones (Reynoso, 2017).

La cuarta dimensión el control en esta dimensión se realizan actividades para regular y monitorear el trabajo dentro de la institución, para esto se crean indicadores de desempeño, se establecen estándares, los resultados son remitidos a la dimensión planificación para establecer un desarrollo continuo (Reynoso, 2017). Otros autores dicen que el control también implica hacer las correcciones en las deficiencias o problemas encontrados en las labores monitoreadas (Montes de Oca & Pulla Ochoa, 2021). El control es fundamental en la gestión administrativa ya que luego medir los procesos empieza un nuevo ciclo que no se debe empezar si existe la posibilidad de mejorar, esto no sería posible sin un control adecuado (Argudo, 2018).

Variable del trabajo colaborativo es realizado por varios individuos que aportan su experiencia, conocimientos e ideas para lograr el enriquecimiento de un proyecto y conseguir los resultados deseados (Reynoso, 2017). Existe una diferencia entre el trabajo en grupo y el colaborativo, en el primero se necesita un líder que coordine y dirija el grupo mientras que en el trabajo colaborativo se comparten las responsabilidades en la psicología del desarrollo, se conforma un grupo de características y conocimientos similares donde los integrantes comparten la responsabilidad del trabajo y aprendizaje de todo el grupo (Peiró, 2022).

En cuanto a las dimensiones del trabajo colaborativo, primera dimensión formación de grupos esta es una dimensión compleja ya que al carecer de un líder puede haber diferencias de criterios no solo en qué y cómo trabajar, sino en actitudes personales y encontrarnos con un grupo distraído, indiferente, agresivo o por el contrario participativo, es por esto que es indispensable que desde la Gestión administrativa se diseñen talleres para poner parámetros de tiempo, ejecución y valoración en el trabajo colaborativo.

Segunda dimensión aprendizaje el aprendizaje según Cesar Coll es adquirir, procesar y comprender la información que nos llega por la enseñanza para luego poder aplicarla, esta información se transmite por medio de la comunicación entre personas, que no solo reciben los datos, sino que son capaces de compartir la misma, provocando grandes cambios en la sociedad tanto que ha sido capaz de independizarse del contexto ecológico logrando alterar el desarrollo evolutivo natural (Restrepo & Waks, 2018).

Tercera dimensión Capacidades e trabajo colaborativo necesita que sus miembros desarrollen algunas capacidades comenzando por la comunicación, el análisis, interpretación, clasificación, identificación y un gran número de capacidades que cada individuo posea y aporte al desarrollo del trabajo grupal cooperativo, desarrollando habilidades que nos permitan solucionar imprevistos y es la virtud principal de un líder (Molina, 2021).

Taller de gestión administrativa con el fin de conseguir los objetivos de la investigación se realiza un taller que es un trabajo grupal que se realiza mediante reuniones con el fin de desarrollar el conocimiento de determinado tema, mediante el diálogo e intercambio de ideas entre todos los asistentes, para que un taller tenga éxito se deben tomar en cuenta algunos puntos de la organización previa que determinarán: Cantidad de participantes, número de sesiones y tiempo de duración, detalle de actividades, conformación de los grupos y roles de los integrantes. preparación del material de trabajo, diseñar los instrumentos, proceso de convocatoria. Es importante determinar los espacios de tiempo, lugar, material de trabajo y la organización de los exponentes, espacios de diálogo y discusión y normas para aplicar en la práctica las conclusiones (Capacitación y desarrollo,

2021).

Con respecto al taller de trabajo colaborativo Mesías Salevarría (2018) en su investigación: taller de trabajo colaborativo en el liderazgo pedagógico en una Unidad Educativa Los Ríos, 2018 nos dice que desde el punto de vista didáctico el taller es una estrategia donde el centro son los participantes y el desarrollo de habilidades, técnicas, métodos y experiencias que se pueden aplicar o no en las disciplinas científicas, con esta definición se puede entender el diseño del taller de gestión administrativa en el trabajo colaborativo cuyo fin es obtener cambios e innovaciones en la institución.

Tipos de grupos de trabajo e incentivos. Un grupo de trabajo se compone de los factores: complementariedad en los conocimientos que aportan beneficios que no se podrían obtener en forma individual y la similitud de objetivos ayudan en la unión de esfuerzos, a estos dos elementos se debe sumar la intención de integrar los equipos de trabajo grupal.

Motivación, riesgos e innovación los docentes con motivación profesional toman riesgos y costos en los proyectos de mayor dificultad, como el igualar a los estudiantes rezagados, esto requiere de mayores esfuerzos, por lo que el acompañamiento en los grupos de trabajo hace que estos costos y riesgos se dividan entre todos los integrantes del grupo y la escuela. Estos proyectos de mayor riesgo se enfrentan con medidas innovadoras y nuevas estrategias pedagógicas, donde los miembros del grupo aportan experiencias y conocimientos y la dirección con asesorías especializadas dictadas por expertos que eleven los conocimientos de los docentes y alivien la carga de los maestros, luego se implementa un seguimiento para medir los logros alcanzados. Se puede considerar una disminución temporal del tiempo en aula para aumentar el tiempo en el trabajo grupal (Pamplona, Cuesta Saldarriaga, & Cano, 2019).

Durante mucho tiempo se apoyaba a los docentes con capacitaciones individuales externas para elevar sus conocimientos, pero no siempre pueden aplicar esos conocimientos en el aula, y la imposibilidad de evaluación hace que muchas veces se pierdan estas capacitaciones o sean de poco valor práctico, mientras que con el trabajo colaborativo existe una capacitación continua y

resolviendo problemas reales de la escuela. El implementar estas nuevas estrategias repercutirá en el progreso de aprendizaje en períodos más cortos de tiempo.

El apoyo que reciban los docentes es fundamental para el éxito de los proyectos innovadores, en primer lugar, se deben tomar en cuenta todas las ideas de los docentes con sus problemáticas, para tratarlas dentro del grupo y poder disminuir los costos de esfuerzo, proponer incentivos por resultados motivará el trabajo en grupo, otro incentivo que ayudaría a mejorar los resultados es proveerles de algunos recursos como: material didáctico, mayor libertad para aplicar estrategias y capacitaciones sobre problemas reales del aula. Esto sin duda ayudará a cumplir los objetivos individuales, del grupo y de la institución educativa (Rojas Carrasco, 2019).

Existe el riesgo de fracasar en los resultados del trabajo colaborativo cuando: Las metas no están claras. Cuando se conocen las metas todos los esfuerzos del grupo van en esa dirección, si hay dudas la unidad se va diluyendo y disminuye el desempeño, cuando se detecta este problema se recomienda detener toda la actividad grupal y replantearse las metas donde los miembros aporten ideas hasta lograr un acuerdo total.

Falta de apoyo de la dirección tradicionalmente las instituciones se manejan con una rígida jerarquía, pero en el trabajo grupal el movimiento es horizontal ya que abarca muchas áreas y departamentos que tienen que coordinarse por lo que hay que romper esquemas y lograr formar un solo cuerpo enfocado en los objetivos institucionales.

Falta de liderazgo los docentes están acostumbrados a trabajar en forma individual y se resisten a compartir sus éxitos y problemas porque piensan que al ser su responsabilidad deben resolverlos solos, si no hay un directivo con personalidad formada esto puede durar mucho tiempo, el líder debe dejar de lado su autoridad como directivo para convertirse en participativo y orientador (Ocampo, 2018).

Con respecto a las teorías, Spring professional (2021) dice que muchas de las teorías fueron la base para enfoques de liderazgo que en la actualidad hacen

crecer las organizaciones, se puede escoger cualquiera que se adapte al líder y su grupo, la administración no es una serie de normas fijas que garanticen el éxito como lo decían Tom Burns y Stalker. El principio de la sabiduría en la administración consiste en advertir que no existe un sistema óptimo de administración (Díaz, 2020).

Teoría de la administración científica fue creada por Taylor y busca la eficiencia mejorando la relación entre las personas y las tareas, esta teoría presenta novedades como la producción esbelta y el control total de calidad que se siguen utilizando en la actualidad, pero, la poca atención al factor humano dio inicio a otras teorías (Erra, 2020).

Teoría clásica de la organización Henry Fayol su creador dividió la administración en seis partes: Técnica que se encarga de la producción, administrativa encargada de la dirección, comercial para las compras y ventas, contable, financiera para administrar el capital y seguridad para la protección de los obreros y los bienes de la empresa (L.S., 2022).

Teoría de las relaciones humanas desarrollada por Elton Mayo Las dos teorías anteriores decían que la principal motivación del trabajador es el económico, mientras que esta nueva teoría encontró otras motivaciones como el bienestar, buena iluminación en el puesto de trabajo, las relaciones interpersonales, flexibilidad en horarios de trabajo y la colaboración de los directivos rompiendo la dureza jerárquica de las teorías clásicas (Spadano, 2022).

Teoría de la gestión de sistemas consiste en la creación de equipos multidisciplinario que podía predecir el funcionamiento de la producción, esta teoría que nació luego de la segunda guerra mundial fue apoyada por las computadoras que mejoraron la velocidad de resolución de problemas y simular a la perfección todos los pasos de la fabricación. Esta teoría divide la organización en subsistemas que pueden analizarse independientemente o en su totalidad, estas partes interactúan entre sí e influyen en otras en mayor o menor grado, esta influencia se convierte en un flujo que es todo lo que entra en el sistema y sale como producto (Yanes Guzmán, 2021).

Teoría de contingencias creada por Fred Fiedler dice que ninguna gestión es igual en todas las organizaciones, y se basa en las habilidades del líder de quien

depende la eficacia de una empresa, que algunos signos de liderazgo son comunes a todos, pero que tiene que ser flexible para adaptarse a los cambios según las circunstancias (Team Asana, 2022).

Teoría del X y Y , Fue introducida por el psicólogo Douglas McGregor, la teoría X se aplica cuando el gerente piensa que los empleados son apáticos o no les gusta su trabajo, es más autoritaria y tiene un fuerte factor jerárquico y por lo general se aplica a las empresas grandes, la teoría Y es para las empresas donde los gerentes piensan que los empleados son comprometidos, responsables y motivados y tiene un componente más colaborativo, es aplicada a empresas más pequeñas y comprometidas con la innovación y los empleados participan en la toma de decisiones. En la actualidad se aconseja apostar por la formación de los empleados y compartir la toma de decisiones aplanando el nivel jerárquico (Juan Martín, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Con respecto al diseño de la investigación (Alcas Tocto & Panta More, 2019) citan a Palella quien dice que el diseño es la estrategia del investigador para resolver un problema de su estudio, en este caso es un diseño experimental ya que se manipula la variable Taller de gestión administrativa, para provocar cambios en la variable dependiente Trabajo de colaborativo, en nuestro caso es de tipo experimental de diseño cuasi experimental, es decir que tenemos dos grupos predeterminados uno de control (GC) y otro experimental (GE) estos no se pueden separar y tienen una muestra no probabilística, (X) es El taller con el que tratamos de influir sobre la variable trabajo colaborativo. A los dos grupos se les aplica un pre test y luego de realizar el taller al grupo experimental se hace el post test.

El esquema es el siguiente:

GE:	01	X	02
GC:	03	-	04

Donde:

GE= Grupo experimental

GC= Grupo de control

X= Taller de Gestión administrativa

01 y 03 = Pre test instrumento aplicado al grupo experimental y control antes del taller

02 y 04 = Post test aplicado luego de dictado el taller.

3.2. Variables y operacionalización

Taller de gestión administrativa.

Definición conceptual: La gestión administrativa se encarga de dirigir, planear y organizar el uso de los recursos con el fin de alcanzar los objetivos de la

organización. (Villegas, 2015) De igual manera Luis Fernando Reyes dice que la gestión administrativa facilita y mejora la organización y optimización de los diferentes recursos financieros, humanos, materiales, documentales y físicos de una institución (Reyes Villao, Taller "VICAM" para mejorar la gestión administrativa, 2020).

Definición operacional: Dimensiones: Planificar, organizar, ejecución y control con sus respectivos indicadores y siguieron una escala de Likert.

Trabajo colaborativo.

Definición conceptual: El trabajo en grupo es indispensable en la educación actual. En el modelo enseñanza-aprendizaje el trabajo colaborativo es el principal ingrediente, los proyectos que utilizan este modelo se benefician al aprender, enseñar y formarse como personas al mismo tiempo (Glinz Férez, 2018).

Definición operacional: Operacionalmente se mide con las siguientes dimensiones: Formación de grupos, aprendizaje y capacidades que junto a los respectivos indicadores nos llevarán a diseñar el cuestionario.

Tabla 1

Variable Gestión administrativa

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensione s	Indicadores	Escala
TALLER GESTIÓN ADMINISTRATIV	La gestión administrativa, es un conjunto de acciones y mecanismos que permiten utilizar más	Se realizará una encuesta para medir la relación entre la gestión administrativa y el	Planificar	. Objetivos . Políticas . Programas . Presupuesto	Siempre
			Organizar	. El trabajo . Coordinar . Funciones	A VECES

eficientemente los recursos tangibles, presupuestarios y humanos para lograr las metas propuestas (Reyes Villao, Taller "VICAM" para mejorar la gestión administrativa, 2020)	desempeño en la institución	Dirección o ejecución	. decisiones . comunicación . motivación . liderazgo	NUNCA
		Control	Monitoreo	

Tabla 2

Variable Trabajo Colaborativo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
TRABAJO COLABORATIVO	Conformación de un grupo con capacidades similares, sin la presencia de un líder que buscan un fin común (Peiró, 2022)	Mediante encuesta se define si el trabajo beneficia el aprendizaje	Formación de grupos	Problemático Indiferente Participativo	Siempre
			Aprendizaje	Analizar Interpretar Proponer	A veces
			Capacidades	Analizar Interpretar Clasificar Identificar	Nunca

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el total del grupo de la investigación, también se lo conoce como Universo y existen de dos tipos finito, cuando sabemos el número de integrantes e infinito cuando desconocemos el número de integrantes. La muestra es una representación de la población que sea representativo y el muestreo es el método que utilizamos para determinar la muestra.

En nuestro estudio, la población es de 95 docentes y 15 directivos de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil dando un total de 110 encuestados. Con este número de integrantes sería posible tomar una muestra representativa.

Muestra.

Tabla 3

Población

Cargo	Número
Docentes	95
Directivos	15
Total	110

Tamaño de la muestra

Fórmula para el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 [pq]}{d^2} + 2$$

n= tamaño de la muestra

p = proporción aproximada del estudio

q = proporción de la población no representada en el estudio (1-p).

N = Tamaño de la población.

Z = Valor representado en la tabla de nivel de confianza.

d = Nivel de precisión, es el intervalo de confianza elegido

Tabla 4

Valor de Z

% Error	Nivel de confianza	Tablas de valor Z
1	99%	2.58
5	95%	1.96
10	90%	1.645

Luego de aplicada la fórmula con el 5% de error, nivel de confianza del 95% y Población de 110 individuos Muestra= 89

Si la muestra es de 89 docentes, para poder aplicar el diseño cuasi experimental dividimos en dos grupos, que por motivos prácticos y predeterminados lo dividimos de la siguiente manera:

Tabla 5

Muestra	
Grupo Experimental	40
Grupo de control	45
Total, de la muestra	85

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la definición de técnicas e instrumentos (Terán, 2020), menciona que las técnicas e instrumentos son esenciales para la etapa de recolección de datos, definiendo a las técnicas como el medio por la cual el investigador puede obtener la información necesaria; en nuestro caso se utiliza la experimentación que Según Abanto, esta técnica ubica los elementos para obtener respuestas específicas antes previstas, se utiliza como instrumento el test que es una prueba corta, con la finalidad de analizar un tema en particular, en nuestro caso es un taller de Gestión administrativa.

Validación. Niño (2019) dice que un instrumento que está diseñado para medir la veracidad de las variables, debe ser analizado y obtener la validación de expertos. La validación se sometió al criterio de expertos para confirmar su validez.

Confiabilidad. Es la consistencia del instrumento al medir las variables del estudio (Niño, 2019), en nuestro caso se utiliza el alfa de Cronbach con un valor entre -1 y 1 aplicando la fórmula para garantizar la confiabilidad y para los resultados, análisis estadísticos Alfa de Cronbach.

K= número de Ítems

32

S=Sumatoria de las variantes de los Items 16,996

S_T=Variante del instrumento 88,96

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S}{ST} \right) = 0,833$$

Tabla 6

Fiabilidad de los instrumentos

VARIABLE	ALFA DE CRONBACH
GRUPO EXPERIMENTAL	0,833
GRUPO DE CONTROL	0,741

3.5. Procedimientos

Previamente se diseña una hoja de consulta con interrogantes relacionadas a la variable y las dimensiones en forma de Test, la misma que es presentada al grupo de control y experimental integrados por docentes y directivos de la Unidad Educativa, antes de recibir el taller de Gestión administrativa, para realizar otro test luego de la aplicación del taller y poder analizar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Para procesar los datos se hace una codificación de datos y respuestas dentro de una matriz de datos en una tabla Excel por medio de la estadística descriptiva con frecuencias tanto absolutas como porcentuales, para luego hacer el análisis de medias utilizando la prueba "t" de student donde si $p \leq 0.05$ se comprueba que hay diferencia antes y después de aplicado el taller.

p valor 0,0259 ≤ 0.05

Luego de organizar todos los datos se hace un análisis por objetivos y luego contrastar las hipótesis para poder aceptar o rechazar las mismas, se lleva a discusión comparando con estudios anteriores y se formulan las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Cumplir con los aspectos éticos es indispensable para la credibilidad de la investigación, para esto se debe cumplir con principios de justicia, respeto y de beneficio para todos los integrantes de la investigación, guardando la confidencialidad y dando un buen trato a los entrevistados, la protección y reserva de los datos, y ser imparcial en la presentación de los resultados, se recurrió a pruebas para el control de Turnitin para evitar el plagio.

Criterios de aspecto éticos locales. Se solicita autorización de los directivos de la institución para realizar la investigación y utilizar las instalaciones garantizando el anonimato de los encuestados y la protección de los datos. En los aspectos éticos internacionales se utilizan las normas APA séptima edición para respetar la autoría de los escritores consultados.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico (a). Determinar la influencia que produce la planificación del TALLER DE GESTION ADMINISTRATIVA en el trabajo colaborativo del grupo experimental y control

Tabla 7

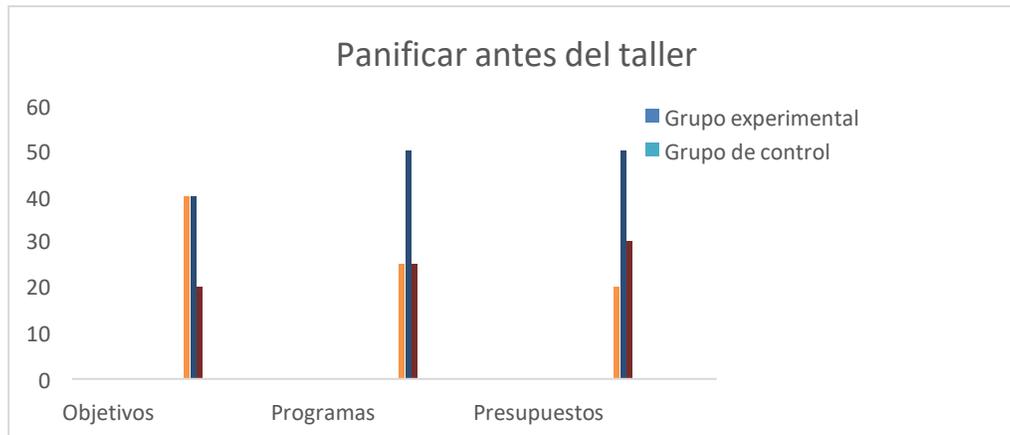
Dimensión Planificar aplicado a los dos grupos antes del taller.

		Grupo experimental			Grupo de control		
		Bajo	Mediano	Alto	Bajo	Mediano	Alto
Objetivos	N	25	12	8	16	16	8
	%	55,5	26,6	17,7	40	40	20
Programas	N	12	20	13	10	20	10
	%	26,6	44,1	28,8	25	50	25
Presupuestos	N	13	23	9	8	20	12
	%	28,8	51,1	22,5	20	50	30

Fuente: Pretest aplicado al grupo experimental y control de la unidad Santo Domingo de los Tsáchilas

Figura 1

Dimensión Planificar antes del taller



Fuente: Pretest aplicado al grupo experimental y control de la unidad Santo Domingo de los Tsáchilas

En esta tabla vemos que en la dimensión planificación los 45 participantes del grupo experimental perciben el indicador (objetivos) como bajo el 55,5% como medio el 26,6% y como alto solo el 17,7%, mientras el grupo de control con 40 participantes del pretest el 40% cree que es bajo, el 40% como medio y el 20% como alto. En cuanto al indicador programas el grupo experimental lo percibe en un 26,6% como bajo, el 44,1% como medio y el 28,8% como alto. Y en el grupo de control el 25% cree que es bajo, el 50% como medio y el 25% como alto, por último, en el presupuesto, el grupo experimental mira en un 23,8% como bajo, el 51,1% como medio y el 22,5% como alto.

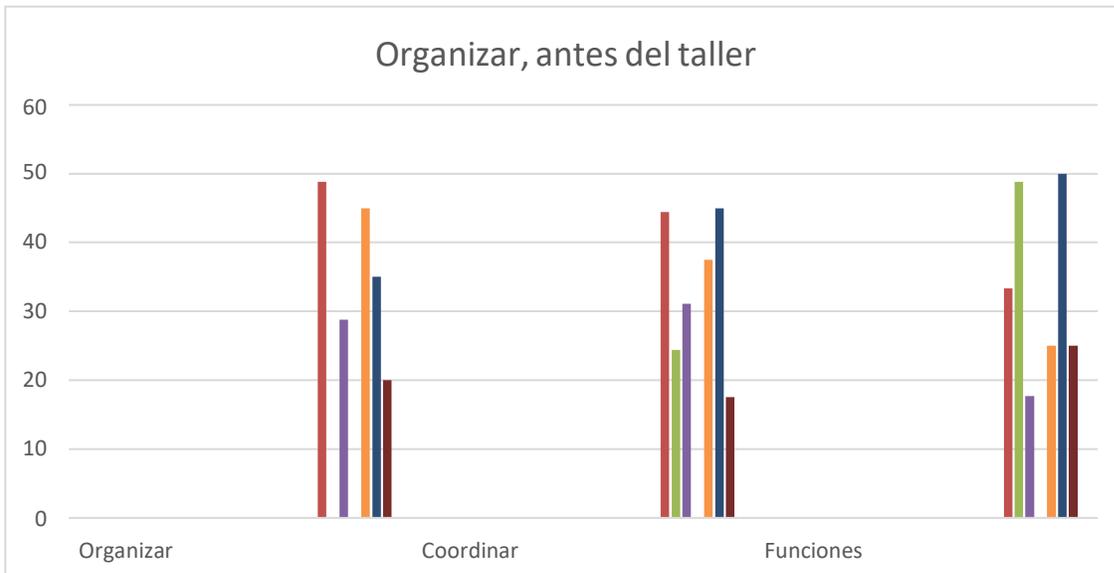
En consecuencia, se puede apreciar que los dos grupos creen que los indicadores obtienen mayoritariamente una calificación media, es decir que se pueden mejorar por lo que al aplicar el taller de gestión es posible aumentar el valor de la planificación en favor de los objetivos de la institución.

Tabla 8
Organizar en los dos grupos antes de la aplicación del taller

	Grupo experimental			Grupo de control		
	Bajo	Mediano	Alto	Bajo	Mediano	Alto
Organizar	N	22	10	13	14	8
	%	48,8	22,2	28,8	45	35
Coordinar	N	20	11	14	18	7
	%	44,4	24,4	31,1	37,5	45
Funciones	N	15	22	8	10	20
	%	33,3	48,8	17,7	25	50

Fuente: Pretest aplicado al grupo experimental y control de la unidad Santo Domingo de los Tsáchilas

Figura 2
Dimensión organizar antes del taller



En la tabla dos se detallar los resultados del pretest tanto del grupo experimental como de control, para la dimensión Organizar y sus indicadores. En el indicador organizar el 48% cree que es bajo, el 22,2% que es medio y el 28,8 que es alto. En el indicador coordinar el 44,4% lo percibe como bajo, el 24,4 como medio y el 31,1% como alto, mientras que en el grupo de control el 37,5% cree que es bajo, el 45% medio y el 17,5%alto. En el indicador funciones el grupo experimental cree en un 33,3% que es bajo, el 48,8% que es medio y el 17,7 alto, mientras en el grupo de control el 25% lo percibe como bajo, el 50% como medio y el 25% como alto.

En la dimensión Organizar volvemos a ver que la calificación predominante es la media y baja, por lo que presumimos que es posible mejorar esta dimensión con el taller de Gestión institucional.

Tabla 9

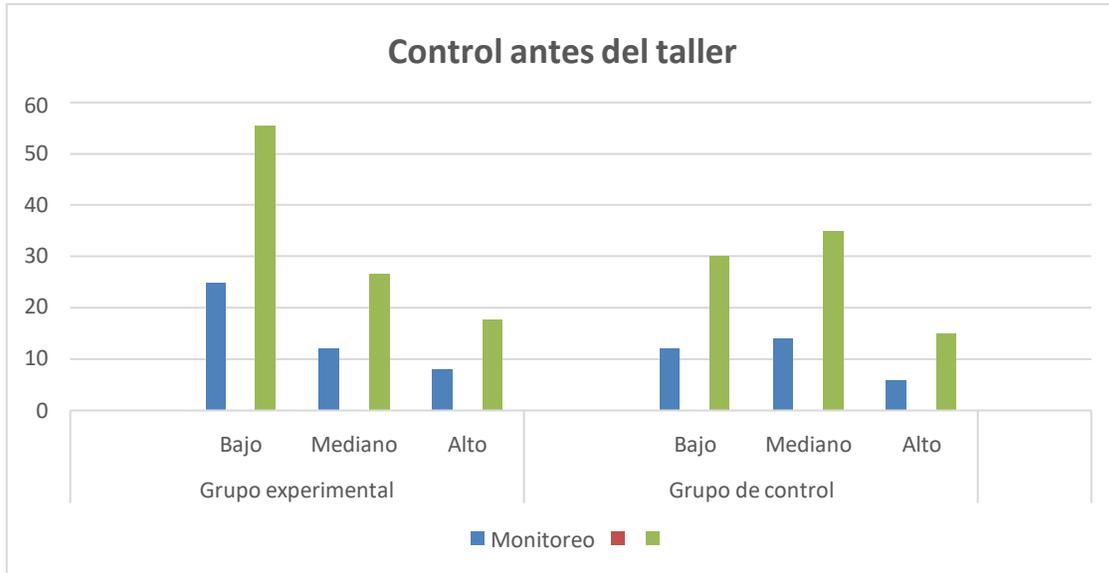
Control en los dos grupos antes de la aplicación del taller

	Grupo experimental			Grupo de control		
	Bajo	Mediano	Alto	Bajo	Mediano	Alto
Monitoreo	N 25	12	8	12	14	6
	% 55,5	26,6	17,7	30	35	15

Fuente: Pretest aplicado al grupo experimental y control de la unidad Santo Domingo de los Tsáchilas

Figura 3

Control en los dos grupos antes del taller



Fuente: Pretest aplicado al grupo experimental y control de la unidad Santo Domingo de los Tsáchilas

En la variable control y la dimensión Monitoreo puede verse nuevamente que las calificaciones bajas y medias son las predominantes, esto es preocupante si durante toda la investigación hemos encontrado que las valuaciones son el punto débil de la institución y durante el taller habrá que poner énfasis en mejorar este aspecto.

Tabla 10

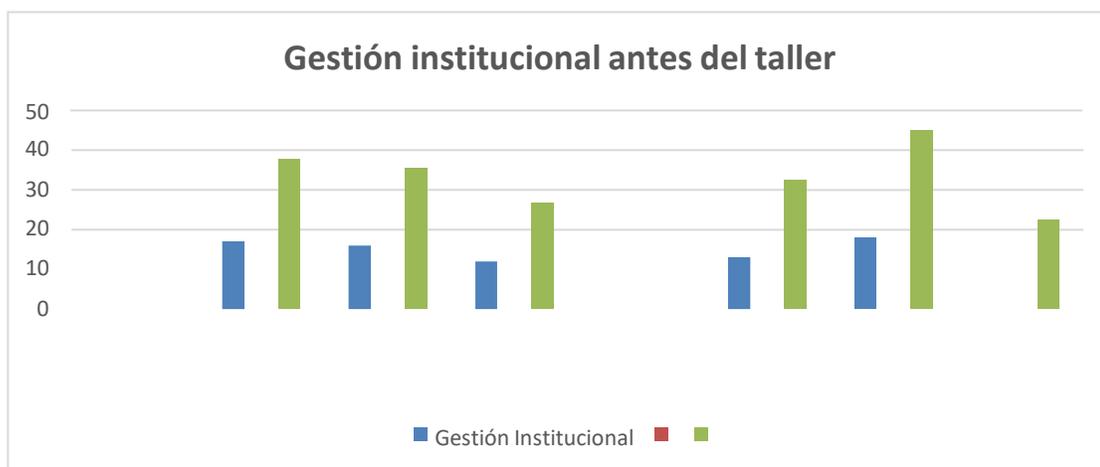
Gestión institucional en general antes de la aplicación del taller

	Grupo experimental			Grupo de control		
	Bajo	Mediano	Alto	Bajo	Mediano	Alto
Gestión Institucional	N 17	16	12	13	18	9
	% 37,7	35,5	26,6	32,5	45	22,5

Fuente: Pretest aplicado al grupo experimental y control de la unidad Santo Domingo de los Tsáchilas

Figura 4

Gestión institucional antes del taller



Fuente: Pretest aplicado al grupo experimental y control de la unidad Santo Domingo de los Tsáchilas

En este cuadro se representa la opinión del grupo experimental y de control sobre la variable Gestión institucional en general, donde el grupo experimental dice que la Gestión institucional tiene un nivel bajo en un 37% mediano 35,5% y Alto un 26,6%. En el grupo de control responden que el nivel bajo es del 32,5%, el medio el 45% y alto el 22,5%.

En resumen, la mayoría percibe que la Gestión Institucional se encuentra mayoritariamente en el rango medio y bajo, aunque un aproximado 25% de los dos grupos considera un nivel alto, es decir que la institución tiene bases en cuanto a esta dimensión, pero que podría mejorar con el taller.

Tabla 11

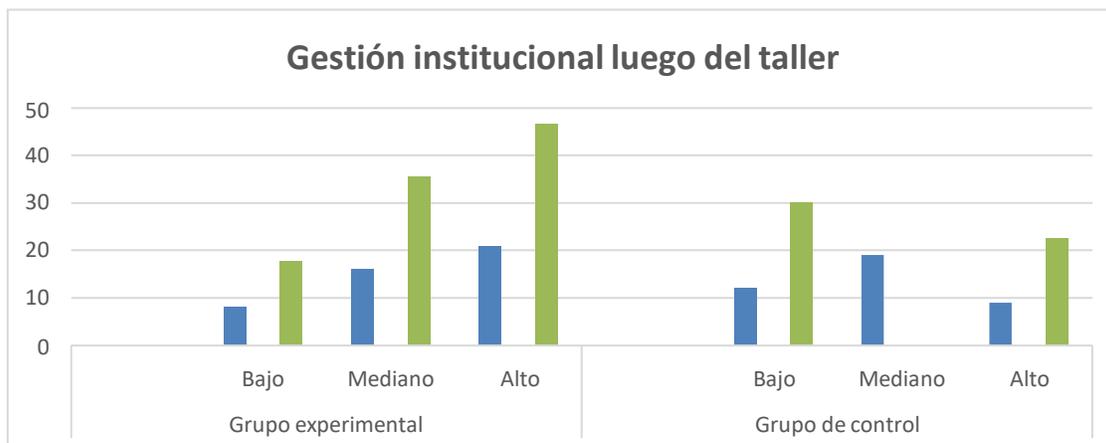
Gestión institucional en los dos grupos luego de la aplicación del taller

	Grupo experimental			Grupo de control		
	Bajo	Mediano	Alto	Bajo	Mediano	Alto
Gestión Institucional	N 8	16	21	12	19	9
	% 17,7	35,5	46,6	30	47,5	22,5

Fuente: Post test aplicado al grupo experimental y control de la unidad Santo Domingo de los Tsáchilas

Grafico 6

Gestión institucional luego del taller



Fuente: Pretest aplicado al grupo experimental y control de la unidad Santo Domingo de los Tsáchilas

El cuadro nos muestra una mejoría en la percepción de los docentes de la Unidad educativa en cuanto a la Gestión institucional por parte del grupo experimental que fue quien recibió el taller, mientras que, los valores del grupo de control apenas tienen cambios.

Tabla 12

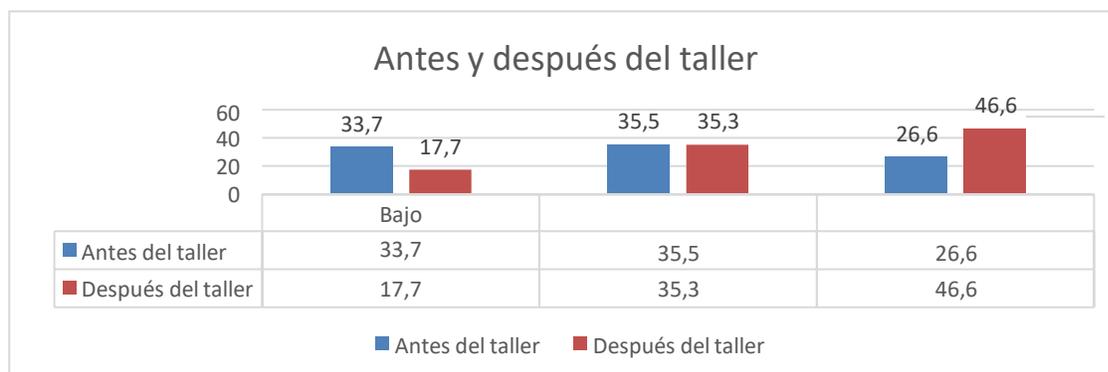
Cuadro comparativo, en el grupo experimental y de control antes y luego de la aplicación del taller

Gestión Institucional	Grupo experimental			Grupo de control		
	Bajo	Mediano	Alto	Bajo	Mediano	Alto
Antes del taller	% 37,7	35,5	26,6	32,5	45	22,5
Después del taller	% 17,7	35,5	46,6	30	47	22

Fuente: Post test aplicado al grupo experimental y control de la unidad Santo Domingo de los Tsáchilas

Gráfico 6

Antes y después del taller



Fuente: Pretest aplicado al grupo experimental y control de la unidad Santo Domingo de los Tsáchilas

En el gráfico podemos ver que el grupo de control casi no presentacambios, mientras que el experimental disminuye de forma notoria la calificación baja de 37,7 % a 17%, y sube la calificación alta, de 26,6% a 46,6% manteniéndose la calificación media, esto nos hace pensar que quienes reciben el taller aumentan su percepción de una buena gestión enel trabajo colaborativo.

Tabla 13

Valores estadísticos en el grupo experimental antes y después del taller

	Grupo de control	Grupo experimental
Media	33,2667	33,0333
Varianza	212,5433	31,6033
Observaciones	3,0000	3,0000
Varianza agrupada	122,0733	
Diferencia hipotética de las medias	0,0000	
Grados de libertad	4,0000	
Estadístico t	0,0259	
P(T<=t) una cola	0,4903	
Valor crítico de t (una cola)	2,1318	
P(T<=t) dos colas	0,9806	
Valor crítico de t (dos colas)	2,7764	

Decisión estadística

Para decidir si el supuesto es rechazado como aceptado, siempre se debe plantear conjeturas sobre la hipótesis nula (H_0), por tal motivo el método que a menudo es utilizado es el p-valor (Molina, 2017), es decir, que dicho método evidencia la probabilidad que lo observado es debido a sucesos probabilísticos, por tal motivo, la p es conocida como la probabilidad que la hipótesis nula sea cierta.

Si $\alpha \leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula,
Si $\alpha > 0,05$, no se rechaza la hipótesis
nula.

V. DISCUSIÓN

Con el fin de diagnosticar el estado de la Gestión administrativa en la Unidad educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas respecto del trabajo colaborativo se realizó un Test en dos grupos uno de control y otro experimental, los resultados indicaron que no había una percepción positiva sobre la gestión administrativa, calificándola en mayoría como media baja, aunque un 25% lo considera alta, esto da la idea de que el problema existe, pero que su solución no es muy difícil debido a que existen bases sólidas y predisposición para mejorar, es así que se implementa un taller al grupo experimental, y luego se hace un post test para ver los cambios, y como se esperaba se constata una disminución en los valores bajos y un cambio significativo en la calificación alta, aunque la calificación media permanece en los mismos valores.

Esto nos lleva a la conclusión de que se confirma el objetivo General que es: determinar la influencia que produce la aplicación de un taller de gestión administrativo en el trabajo colaborativo de docentes en una institución pública. Y también de la hipótesis de que existe una influencia significativa en la aplicación de un taller de gestión administrativa en el trabajo colaborativo de docentes.

De los resultados obtenidos luego de un análisis e interpretación, podemos asegurar que existía una deficiencia en la gestión administrativa y que los docentes no estaban conectados con las dimensiones y sus indicadores, pero se evidencia que tienen conocimientos, preparación y predisposición a aprender; luego de confirmar estos datos por medio de un pretest se inicia el taller aplicado al grupo experimental, para luego realizar un post test, donde se puede evidenciar un cambio notorio por parte de los docentes que adquieren o tienen conciencia de la rama administrativa, mejorando el trabajo colaborativo, pero aunque estos resultados son positivos y motivantes tenemos que tener en cuenta que el trabajo grupal colaborativo es una tarea constante y con distintas problemáticas por lo que la aplicación de talleres debe ser regular.

Encontramos otras investigaciones que llegan a la misma conclusión como la de

(Reyes Villao, 2019) en su trabajo Taller “VICAM” para mejorar la gestión administrativa, donde nos asegura que luego de aplicar el taller se evidenciaron cambios notorios y conocimientos sobre la administración, a pesar que antes del pretest los docentes se interesaban solo en adquirir conocimientos pedagógicos sin preocuparse de la administración, pero que luego del taller mejoraron sus competencias y satisfacción en su trabajo.

Gallardo Arreola,(2022) en su tesis nos asegura que la implementación de talleres siempre es positiva en cualquier área, tanto en la parte de la educación en el aula como en la administración, porque no solo se trata de adquirir conocimientos, sino de interactuar con sus colegas e intercambiar ideas sobre algunos aspectos, reafirmando la convivencia y bienestar en el trabajo (Gallardo Arreola, 2022).

En cuanto al objetivo general: Determinar la influencia que produce la aplicación de un taller de gestión administrativo en el trabajo colaborativo de docentes en una institución pública de Guayaquil 2022 y la hipótesis general que asegura que un taller de gestión administrativa influye en el trabajo colaborativo de los docentes de una institución pública de Guayaquil. Se pudo demostrar que el taller de gestión administrativa mejora el trabajo colaborativo, en todas las dimensiones podemos notar que en el grupo de control casi no existen cambios en los dos test, pero en el grupo experimental disminuye de forma notoria la calificación baja, se mantiene la calificación media y sube la calificación alta, esto nos hace pensar que quienes reciben el taller, aumentan su percepción de una buena gestión en el trabajo colaborativo

En este sentido revisamos el trabajo: Taller mejoramiento continuo en la gestión escolar de las instituciones educativas del distrito de Vítoc provincia de Chanchamayo, 2022 (Narro León, 2022) quien, en una investigación aplicada cuasiexperimental, donde la muestra se divide en un grupo de control y otro experimental de 11 miembros cada uno. En los resultados se puede ver claramente que después de aplicar el taller, el grupo experimental mejora en forma significativa, ya que el pretest estaban en nivel regular el 81,80%, pero luego del taller de mejoramiento continuo el 63,5% suben a nivel muy bueno, y debido a la eficiencia

de las estrategias en el análisis inferencial en el post test la diferencia fue de 11 puntos más que en pre test.

En este mismo sentido se pronuncia (Reyes Villao, 2019), quien en su investigación asegura que la aplicación del taller VICAM mejora la gestión administrativa y en sus resultados dice que: en la tabla del objetivo específico 2, indica el impacto que tiene el taller de capacitación VICAM sobre todo el personal de la institución, los resultados obtenidos indican que el impacto es óptimo, lo mismo sucede en los resultados de todas las dimensiones, por lo que se recalca que los beneficios de los talleres en los docentes de la institución compensan los sacrificios que cada uno de los participantes debe poner, esta aclaración la hace ya que siempre hay un pequeño grupo que es renuente a colaborar porque piensa que le quita tiempo, o que no necesita el taller.

Con respecto al objetivo específico: determinar la influencia que produce la planificación del TALLER DE GESTION ADMINISTRATIVA en el trabajo colaborativo del grupo experimental y control, existe la investigación: Trabajo colaborativo de los directivos en la gestión educativa de la red Satélite del distrito de Ventanilla (Vidal del Portete, 2020), con un enfoque cualitativo, con una metodología de la sistematización de experiencias pedagógicas, recopila datos de la entrevista a diferentes directivos y docentes de instituciones educativas, el tamaño de la muestra se determinó por saturación, en su estudio se detallan los problemas que existen en las dos variables: tanto en trabajo colaborativo como en la Gestión administrativa, pues no siempre se ponen de acuerdo en cuanto a los tiempos, la organización, sobre todo en la planificación, y, en las recomendaciones coincide con el presente estudio donde se asegura que la implementación de talleres tanto en la Gestión administrativa como en el trabajo colaborativo ayudan el buen desenvolvimiento de la institución en el campo pedagógico como afectivo.

Determinar la influencia de la organización del TALLER DE GESTION ADMINISTRATIVA en el trabajo colaborativo del grupo experimental y control. En los resultados de la presente investigación se determinó que: En la tabla dos se detallan los resultados del pretest tanto del grupo experimental como de control, para la

dimensión Organizar y sus indicadores. En organizar el 48% cree que es bajo, el 22,2% que es medio y el 28,8 que es alto, pero luego del taller el nivel alto sube en forma notoria mientras el nivel bajo disminuye, el nivel medio se mantiene, por lo que se evidencia que la puesta en marcha, de un taller, traerá beneficios en los dos campos en la gestión administrativa y en el trabajo colaborativo.

En el trabajo: Gestión institucional y trabajo cooperativo de docentes en una unidad educativa, Ecuador, 2020 (Palma Lozano, 2020) de tipo básico, de diseño no experimental correlacional asociativo con una población de 40 docentes y una muestra de 30 sujetos realiza una encuesta cuyo instrumento es el cuestionario y coincide con esta investigación de que las variables gestión administrativa y trabajo colaborativo tiene una gran correlación y en los resultados obtiene con respecto a Organizar muestra un valor de correlación de Spearman (Rho) 0,682 que indica correlación media, y el valor de significancia (Sig.) es 0,005 menor a 0,05 propuesto en el estudio, en consecuencia, existe relación significativa entre Organizar de la gestión y el trabajo cooperativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis.

En el objetivo específico determinar la influencia de la dirección del TALLER DE GESTION ADMINISTRATIVA en el trabajo colaborativo en el grupo experimental y control, en la presente investigación encontramos los resultados que la gestión institucional tiene un nivel bajo en un 37% mediano 35,5% y Alto un 26,6%. En el grupo de control responden que el nivel bajo es del 32,5%, el medio el 45% y alto el 22,5%, en resumen, la mayoría percibe que la Gestión Institucional y su dimensión dirección se encuentra mayoritariamente en el rango medio y bajo, aunque un aprxmadodl25% de los dos grupos considera un nivel alto, es decir que la institución tiene bases en cuanto a esta dimensión, pero que podría mejorar con el taller, los resultados luego del taller son diferentes, donde el grupo de control casi no presenta cambios, mientras que el experimental disminuye de forma notoria la calificación baja de 37,7 % a 17%, y sube la calificación alta, de 26,6% a 46,6% manteniéndose la calificación media, esto nos hace pensar que quienes reciben el taller aumentan su percepción de una buena gestión en el trabajo colaborativo

El objetivo específico: determinar la influencia del grupo de control en el trabajo colaborativo del grupo experimenta y control. Los resultados de la encuesta no varían en mucho con las otras dimensiones, es decir que los valores del nivel bajo aumentan drásticamente luego del taller los de calificación media se mantienen y sube un poco la calificación alta, en General podemos decir que el taller favorece a quienes menos conocimientos tienen, los que tienen calificación media se mantienen o suben un poco la nota, por lo que en el futuro se deberían hacer más talleres para no solo ayudar a los de calificación baja sino nivelar a todos hacia el nivel alto.

No existen muchos trabajos con la influencia de un taller sobre estas variables pero existe evidencia suficiente en autores que aseguran que los talleres son beneficiosos para favorecer la Gestión administrativa, así como los beneficios del trabajo colaborativo, como en la investigación: “El liderazgo en la gestión administrativa del Colegio Fiscal ‘Eduardo Salazar Gómez (Broncado Burbano, 2022) en una investigación de campo, de enfoque cualitativo, método deductivo, con una población de 15 docentes y se recogen datos por medio de una entrevista y como instrumento una guía de entrevista.

Al iniciar el trabajo con una investigación de campo se detectaron debilidades y potencialidades en el Colegio Fiscal ‘Eduardo Salazar Gómez’, especialmente en el liderazgo administrativo, una vez determinada la solución, se diseñó y aplicó un programa de capacitación de liderazgo para fortalecer las capacidades del personal directivo por medio de un taller se concluye que fue efectivo, ya que los asistentes lograron comprender la importancia del liderazgo en la Gestión administrativa, y los beneficios del trabajo colaborativo , mejorando la toma de decisiones y formando equipo con el directivo. Asimismo, se pudieron notar algunos cambios en las actitudes de los dirigentes y los docentes, lo que ayudó a fortalecer el liderazgo.

Desde este contexto, dice que su trabajo es producto de un estudio de diversas investigaciones relacionadas, que permitieron ampliar la cosmovisión sobre el liderazgo administrativo por medio del trabajo colaborativo en las organizaciones educativas, se probaron muchas opciones hasta lograr el diseño de un programa que permitió fortalecer el liderazgo en la mencionada institución.

Por último en esta discusión podemos concluir que los resultados obtenidos en el presente trabajo coinciden con otras investigaciones cuantitativas y cualitativas coinciden y que la implementación de talleres, seminarios o capacitaciones siempre son positivas pero para ponerlas en marcha se necesita la colaboración de todos los miembros, por un lado los directivos con actitud de liderazgo y por otro los asistentes, con actitud propositiva para lograr mejorar la gestión administrativa de la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera: [CAVM1]

El pretest nos alerta sobre el desconocimiento y desinterés de los docentes de la Unidad Educativa de Santo Domingo sobre los aspectos de gestión administrativa.

Segunda:

Los docentes tienen conocimiento, predisposición a aprender y se desenvuelven bien en las aulas, pero piensan que no es de su incumbencia los asuntos de gestión administrativa.

Tercera:

Luego de dictarse el taller de gestión administrativa en el grupo experimental se produce un gran cambio y una mejor percepción de lo que es la administración y su influencia en los trabajos colaborativos y en general en el desenvolvimiento de la institución educativa.

Cuarta:

Al aplicar el post test notamos los avances y vacíos que aún quedan por llenar mediante otros talleres con el fin de optimizar los conocimientos de los docentes.

Quinta:

Por último, la investigación nos revela la importancia de la Gestión administrativa dentro del rendimiento de la institución, valorando la importancia del conocimiento de las dimensiones y sus indicadores y la posibilidad de mejorar el rendimiento en el trabajo colaborativo, mediante los talleres que darán como resultado alcanzar los objetivos trazados.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda implementar mayores valuaciones para determinar los puntos en los que se pueden mejorar los diferentes aspectos didácticos y administrativos de la institución.

Segunda:

Implementar nuevos talleres aprovechando la buena predisposición de los docentes a adquirir nuevos conocimientos que permitan un mejor desarrollo en las aulas y en el crecimiento personal.

Tercera:

Se recomienda que los talleres sean continuos y no esporádicos ya que luego de ver los resultados del presente estudio se puede determinar que los cambios son significativos en bien de la institución.

Cuarta:

Se recomienda dictar los talleres a todo el personal y no solo al grupo experimental para lograr una uniformidad de conocimientos dentro del trabajo colaborativo.

Quinta:

Se recomienda comunicar los buenos resultados de este trabajo para que sea generalizado en otras instituciones educativa de la ciudad y del resto del país y poder lograr disminuir los baches producidos por la pandemia.

REFERENCIAS

[CAVM2]

- Aguilar Gordón. (2017). Foundation, evolution, critical nodes and challenges of the Ecuadorian current education. Quito, Ecuador: REXE. Retrieved from https://scholar.google.com.ec/scholar?q=Aguilar+Gord%C3%B3n.+2017.+Foundation,+evolution,+critical+node&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Alcas Tocto, C. R., & Panta More, S. M. (2019). *Aplicación de un programa de estrategias cognitivas para desarrollar la comprensión lectora en los estudiantes*. Piura: UCV. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42575?locale-attribute=es>
- Argudo, c. (2018). *El control en el proceso administrativo*. Retrieved from <http://www.marianoramosmejia.com.ar/el-control-en-el-proceso-administrativo/>
- Broncado Burbano, D. S. (2022). *El liderazgo en la gestión administrativa del Colegio Fiscal*. Retrieved from <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8504/1/MUTC-001144.pdf>
- Capacitación y desarrollo. (2021). *Técnicas de organización del trabajo en la gestión administrativa*. Capacitación y desarrollo U.C. Retrieved from <https://capacitacion.uc.cl/curso/tecnicas-de-organizacion-del-trabajo-en-la-gestion-administrativa>
- Chile, Ministerio de educación de. (2020). *Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela*. Retrieved from <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/2266>
- Cotan, García lázaro, & Gallardo Lopez. (2021). *Trabajo colaborativo en línea como estrategia de aprendizaje en entornos virtuales: una investigación con estudiantes universitarios de Educación Infantil y Educación Primaria*. Lima: Universidad tecnológica del Perú. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032021000100147&script=sci_abstract
- Cruz Domínguez, M. Y. (2019). *Gestión administrativa y liderazgo de talento humano en la unidad educativa La Libertad, cantón La Libertad*. Guayaquil. Retrieved from repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42429
- Diaz, A. (2020). *Gestión administrativa*. Retrieved from https://www.google.com/search?q=Diaz%2C+A.+2020.+Gesti%C3%B3n+administrativa.&rlz=1C1VDKB_esEC1002EC1002&oq=Diaz%2C+A.+2020.+Gesti%C3%B3n+administrativa.&aqs=chrome..69i57j33i160l2j33i22i29i30.801j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Diez, & Gallardo. (2020). *Equipo editorial Etecé*. (2022). *Etecé*. Retrieved from <https://concepto.de/justificacion-de-una-investigacion/#ixzz7hBVDgcmE>
- Erra, C. (2020). *Scientific management, fundamentals and principles of Taylor*. Gestiópolis. Retrieved from <https://www.gestiopolis.com/principios-de-la-administracion-cientifica-taylor-y-ford/>
- Fernández Olmedo, N. A. (2020). *Desempeño directivo y su relación con la gestión administrativa de la IE Rodrigo Chávez González Guayaquil Ecuador, 2020*. Guayaquil. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50413>

- Gallardo Arreola, A. (2022). *implementación de un taller para comprensión auditiva*. Puebla: Universidad Autónoma de Puebla. Retrieved from <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/16205>
- Glinz Férrez, P. E. (2018). *Un acercamiento al trabajo colaborativo*. Retrieved from <https://rieoei.org/RIE/article/view/2927>
- Guerra, García, & Arguello. (2018). Retrieved from <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/193>
- Guerrero, H., Polo, S., Martínez, J., & Ariza, P. (2018). *Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para el desarrollo del pensamiento crítico*. Barranquilla: Universidad de la costa. Retrieved from <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23867>
- Heredia Viveros, N. L., & Fonseca Camargo, F. (2021). Collaborative administration: the new challenge for the business administrator, as a leader in organizations. *Journal of busiiness*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/the-new-roles-of-leaders-in-21st-century-organizations>
- Juan Martín. (2021). *Teoría X y Teoría Y*. Madrid, España: Universidad Rey Juab arlos. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55591>
- L.S. (2022). Retrieved from https://www.academia.edu/15939635/TEOR%C3%8DA_CL%C3%81SICA_DE_LA_ADMINISTRACI%C3%93N
- Merino , M., & Gaspar, L. F. (2019). *Gobierno electrónico y su relación con la gestión administrativa*. Lima: UCV.
- Mesías Salevarría, L. X. (2018). *Taller de trabajo colaborativo en el liderazgo pedagógico en una Unidad Educativa Los*. Lima: UCV. Retrieved from Mesías Salevarría, L. X. (2018). *Taller de trabajo colaborativo en el liderazgo pedagógico en una Unidad Educativa Los*. Lima: UCV.
- Montes de Oca, J. E., & Pulla Ochoa, C. A. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo*. Ecuador Domingo. Retrieved from <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/artic le/view/1191>
- Narro León, M. A. (2022). *Taller mejoramiento continuo en la gestión escolar de las instituciones educativas del distrito de Vítoc*. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99002/Narro_LMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación, diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U.
- Ocampo, L. (2018). *Personal and motivational factors associated with the entrepreneurial capacities*. Espacios. Retrieved from https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Disenio-y-ejecucion_2011.pdf
- Pacheco, J. (2020). *Dirección en la administración(definición, principios e importancia)*. Retrieved from <https://www.webyempresas.com/direccion-en-la-administracion/>
- Palma Lozano, B. S. (2020). *Gestión institucional y trabajo cooperativo de docentes en una unidad educativa, Ecuador, 2020*. Retrieved from educativa, Ecuador, 2020
- Pamplona, J., Cuesta Saldarriaga, J. C., & Cano, V. (2019). *TEACHER TEACHING STRATEGIES IN BASIC AREAS*. Bogotá, Colombia: Universidad Católica. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/5859/585961633002/>
- Peiró, R. (2022). *Trabajo colaborativo*. Málaga: Escuela de Negocios (España). Retrieved from <https://economipedia.com/author/r-peiro/page/42>
- Quispe Mori, W., Gutiérrez Crespo, H., Matzumura Kasano, J., & Pastor García, C. (2020).

- Aplicativo móvil en el trabajo colaborativo: valoración en estudiantes de postgrado de gerencia de servicios de salud.* Lima: Scielo Perú. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832020000100058
- Ramírez Ríos, A. (2021). *Trabajo colaborativo en redes en la gestión educativa.* Bogotá. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71609?show=full>
- Ramón S, G. (2020). Correlación entre variables. Antioquia, Colombia: Udea.edu.co. Retrieved from <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/7786>
- Restrepo, R., & Waks, I. (2018). *APRENDIZAJE ACTIVO PARA EL AULA: UNA SÍNTESIS DE FUNDAMENTOS Y TÉCNICAS.* UNAE. Retrieved from <https://unae.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/cuaderno-2.pdf>
- Revelo Sánchez, O., Collazo Ordoñez, C., & Jimenez, J. (2017). *Collaborative work as a didactic strategy for teaching/learning programming: a systematic literature review.* Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/323688727_Collaborative_work_as_a_didactic_strategy_for_teachinglearning_programming_a_systematic_literature_review
- Reyes Villao, L. F. (2019). Piura: UCV. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52137/Reyes_VLF-SD.pdf?sequence=1
- Reyes Villao, L. F. (2020). *Taller "VICAM" para mejorar la gestión administrativa.* Piura.
- Reynoso, J. (2017). *Gestión administrativa.* Retrieved from [cholar.google.com/ec/scholar?q=Reynoso,+J.+\(2017\).+Gestión+administrativa.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com/ec/scholar?q=Reynoso,+J.+(2017).+Gestión+administrativa.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Rojas Carrasco, O. A. (2019). Role of the teacher in the processes of educational innovation. Santiago, Chile: Universidad Miguel de Cervantes.
- Rojas Martínez, C., Hernández Palma, H., & Nieves Nuñez, W. (2020). *Sustainable administrative management of integrated management systems in health.* Espacios. Retrieved from <https://oaji.net/articles/2020/5533-1580670669.pdf>
- Roldán, P. N. (2017). Estadística. Economipedia.com. Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/estadistica.html>
- Spadano, J. (2022). Teoría de las relaciones humanas Elton Mayo. Ensambledeideas. Retrieved from <https://www.ensambledeideas.com/teoria-de-las-relaciones-humanas/>
- Spring professional. (2021). Recruitment solutions en talent management.
- Team Asana. (2022). Teoría de contingencia de Fiedler: un estilo de liderazgo por cada situación. Asana.com.
- Terán, A. (2020). *Técnicas de Recolección de datos para realizar un trabajo de investigación.* Retrieved from <https://asana.com/es/resources/fiedlers-contingency-theory>
- Universidad UNADE. (2019). *Trabajo colaborativo.* Unade.
- Vaillant, D. (2019). Retrieved from <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>
- Vidal de Portella, N. R. (2020). Lima.
- Vidal del Portete, N. R. (2020). *Trabajo colaborativo de los directivos en la gestión educativa de la red Satélite del distrito de Ventanilla.* Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66230/Vidal_DPNR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villegas. (2015).
- Yanes Guzmán, J. (2021). Teoría General de sistemas y la gestión de organizaciones complejas. Santiago, Chile: Biblioteca virtual Universal de la Universidad de Chile. Retrieved from <https://www.revistalatinacs.org/070/paper/1036us/06es.html>
- Zangara, M. A., & Sanz, C. (2020). *Collaborative work mediated by computer technology in educational spaces. Monitoring methodology and its validation.* La plata: Scielo

Analitics. Retrieved from
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-99592020000100002

SBIE, S. B. (2015). *Análisis de la formación de grupos en aprendizaje colaborativo*. Brasilia.

Schechter Chen. (2013). Collective Learning in Schools: Exploring the perceptions of leadership trainees. *Journal of Educational Management*, vol. 27, núm. 3.

Torres Castillo, M. I. (2012). *EL TRABAJO COLABORATIVO COMO ESTRATEGIA DE GESTIÓN ACADÉMICA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA REORGANIZACIÓN CURRICULAR POR CICLOS*. Bogotá.

Vaillant, & García, M. (2015). *Trabajo corporativo y nuevos escenarios para el desarrollo docente*.

ANEXOS

Matriz de consistencia			
Título: Taller de gestión administrativa en trabajo colaborativo de docentes de una institución pública Guayaquil, Ecuador 2022			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MÉTODO
General	General	General	Tipo de investigación
¿Qué efectos produce la aplicación de un taller de gestión administrativo en el trabajo colaborativo de docentes en una institución pública de Guayaquil?	Determinar qué efectos produce la aplicación de un taller de gestión administrativo en el trabajo colaborativo de docentes en una institución pública de Guayaquil.	La aplicación de un taller de gestión administrativa mejora el trabajo colaborativo de docentes.	Aplicada
Específico	Específico	Específico	Diseño de investigación
¿Qué efectos produce la planificación del TALLER DE GESTION ADMINISTRATIVA en el trabajo colaborativo del grupo experimental?	Determinar qué efectos produce la planificación del TALLER DE GESTION ADMINISTRATIVA en el trabajo colaborativo del grupo experimental.	La aplicación de un taller de gestión administrativa mejora la planificación del trabajo colaborativo de los docentes	Experimental
¿Qué efectos produce la organización del TALLER DE GESTION ADMINISTRATIVA en el trabajo colaborativo del grupo experimental?	Determinar qué efectos produce la organización del TALLER DE GESTION ADMINISTRATIVA en el trabajo colaborativo del grupo experimental.	La aplicación de un taller de gestión administrativa mejora la organización del trabajo colaborativo.	Variables
¿Qué efectos produce la dirección del TALLER DE GESTION ADMINISTRATIVA en el trabajo colaborativo en el grupo experimental?	Determinar qué efectos produce la dirección del TALLER DE GESTION ADMINISTRATIVA en el trabajo colaborativo en el grupo experimental.	La aplicación de un taller de gestión administrativa mejora en la dirección del trabajo colaborativo de los docentes.	Gestión administrativa y Trabajo colaborativo
<p>Justificación: La justificación es una serie de motivos que se detallan al inicio del proyecto, luego de plantear el problema. (Equipo editorial Etecé, 2022). Hoy más que nunca se justifica esta investigación debido a los grandes cambios que hemos tenido en todo el mundo y debemos optimizar la labor de los docentes mediante la actualización de sus conocimientos por autoeducación, por el trabajo colaborativo, bajo la dirección y evaluación, por tanto, este trabajo es de actualidad y en beneficio de la Comunidad de la institución pública de Guayaquil donde se tomarán los datos.</p>			Muestra
			110 docentes
			Instrumentos: Encuesta

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2022, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Taller de gestión administrativa en trabajo colaborativo de docentes de una institución pública Guayaquil, Ecuador, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Rodríguez Chalen, Gabriela Aracelly
CI. 0923475974

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1 Gestión administrativa.

La gestión administrativa es una serie de normas, estrategias y procesos que permiten realizar acciones que se cumplen respetando las normas de administración de la institución desde donde se planifica para poder prever, organizar, coordinar, controlar, monitorear controlando el desarrollo de los procesos que desembocarán en la planificación y ejecución de proyectos, dirigido por administradores que optimicen todos los recursos didácticos, humanos, materiales y financieros (Reyes Villao, 2020).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planificar.

El éxito de cualquier empresa se basa en la planificación que deben realizarla especialistas que puedan fijar rumbos, es una tarea compleja donde se deben tener en cuenta la coordinación de recursos, estrategias, metas y simplificar todos los procesos innecesarios todo eso con asignación de responsabilidades y en espacios de tiempo bien definidos (Reynoso, 2017).

Dimensión 2: Organizar.

La organización es clave para el correcto funcionamiento de una institución, se encarga de repartir las mallas curriculares, tiempos de estudio, prácticas, talleres, coordinar actividades y determinar las funciones de todo el personal. Otros indican además que la función de organizar involucra definir las tareas, designar responsables y establecer los mecanismos para la toma de decisiones (Reynoso, 2017).

Dimensión 3: Control.

En esta dimensión se realizan actividades para regular y monitorear el trabajo dentro de la institución, para esto se crean indicadores de desempeño, se establecen estándares, los resultados son remitidos a la dimensión planificación para establecer un desarrollo continuo (Reynoso, 2017).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Gestión administrativa.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Gestión administrativa. La gestión administrativa es una serie de normas, estrategias y procesos que permiten realizar acciones que se cumplen respetando las normas de administración de la institución, dirigido por administradores que optimicen todos los recursos didácticos, humanos, materiales y financieros (Reyes Villao, 2020)	Planificar	. Objetivos	1,2	Escala ordinal 3 Siempre 2 A veces 1 Nunca Escala de Likert	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 101
		. Programas	3,4,5		
		. Presupuesto	6,7		
	Organizar	. Organizar el trabajo	8,9,10		
		. Coordinar	11,12		
		. Funciones	13,14		
	Control	. Monitoreo	15		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificar							
1	El Director brinda información de los objetivos planteados							
2	Cree que la institución Planifica las actividades y recursos							
3	Los programas atienden las necesidades de la tutoría							
4	El programa de los directivos tienen un cronograma							
5	Los programas de planificación son viables							
6	Las planificaciones son realizadas sin presupuesto							
7	El presupuesto enviado por el Ministerio de Educación a tiempo.							
	DIMENSIÓN 2: Organizar	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La gestión Administrativa organiza el trabajo docente							
9	La dirección coordina y delega funciones							
10	La organización de trabajo es fundamental en la administración							
11	La coordinación debe realizar los administrativos							
12	La coordinación es fundamental para sacar adelante la Unidad Educativa							
13	Las funciones administrativas deben ser evaluadas							
14	Las funciones de los docentes deben ser acompañadas por la gestión administrativa							
	DIMENSIÓN 3: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El Ministerio de Educación realiza monitoreo de las unidades educativas.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Cáceres Narrea Felicia Lelia **DNI: 06141891**

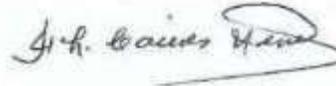
Especialidad del validador: Docente Investigador - UNFV

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Trabajo colaborativo

El trabajo en grupo es indispensable en la educación actual. En el modelo enseñanza-aprendizaje el trabajo colaborativo es el principal ingrediente, los proyectos que utilizan este modelo se benefician al aprender, enseñar y formarse como personas al mismo tiempo (Glinz Férrez, 2018).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Formación de grupos.

Esta es una dimensión compleja ya que al carecer de un líder puede haber diferencias de criterios no solo en qué y cómo trabajar, sino en actitudes personales y encontrarnos con un grupo distraído, indiferente, agresivo o por el contrario participativo, es por esto que es indispensable que desde la Gestión administrativa se diseñen talleres para poner parámetros de tiempo, ejecución y valoración en el trabajo colaborativo (Peiró, 2022).

Dimensión 2: Aprendizaje.

El aprendizaje según Cesar Coll es adquirir, procesar y comprender la información que nos llega por la "enseñanza" para luego poder aplicarla, esta información se transmite por medio de la comunicación entre personas, que no solo reciben los datos, sino que son capaces de compartir la misma, provocando grandes cambios en la sociedad tanto que ha sido capaz de independizarse del contexto ecológico logrando alterar el desarrollo evolutivo natural (Restrepo & Waks, 2018).

Dimensión 3: Capacidades.

El trabajo colaborativo necesita que sus miembros desarrollen algunas capacidades comenzando por la comunicación, el análisis, interpretación, clasificación, identificación y un gran número de capacidades que cada individuo posea y aporte al desarrollo del trabajo grupal cooperativo (Molina, 2021).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Trabajo colaborativo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
En el trabajo colaborativo se conforma un grupo de características y conocimientos similares donde los integrantes comparten la responsabilidad del trabajo y aprendizaje de todo el grupo (Peiró, 2022).	Formación de grupos.	Problemático	1,2	Escala ordinal	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 101
		Indiferente	3,4,5		
		Participativo	6,7,8		
	Aprendizaje.	Analizar	9,10	3 Siempre 2 A veces 1 Nunca	
		Proponer	11,12	Escala de Likert	
	Capacidades.	Analizar	13,14		
		Interpretar	15		
		Clasificar	16, 17		

Nota: Adaptado de de Shach 2011

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Formación de grupos.							
1	El trabajo colaborativo causa problemas en la administración							
2	Existen sesiones permanentes de trabajo colaborativo							
3	Las personas que no quieren trabajar son indiferentes en el trabajo							
4	La indiferencia del trabajo colaborativo causa problemas educativos							
5	La indiferencia de no colaborar puede causar problemas administrativos							
6	Las personas que realizan trabajo colaborativo deben realizar con desempeño							
7	Los docentes deben ser participativos en todas las acciones educativas							
8	El personal administrativo debe ser participado en las acciones con los docentes							
	DIMENSIÓN 2: Aprendizaje.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se debe analizar el aprendizaje de los estudiantes							
10	Cree que el trabajo colaborativo incide en el aprendizaje							
11	Se debe proponer metodologías actuales							
12	Se debe proponer actualización docente							
	DIMENSIÓN 3: Capacidades.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se debe analizar situaciones para mejorar la colaboración de los docentes							
14	En las reuniones de trabajo colaboran todos los miembros							
15	Se interpreta el trabajo colaborativo favor de la educación							
16	La capacidad docente es importante para salir adelante en los proyectos educativos							
17	La capacidad de manejar un grupo docente es importante							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Cáceres Narrea Felicia Lelia DNI: 06141891

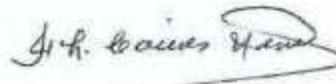
Especialidad del validador: Docente Investigador - UNFV

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

 PERÚ		Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES				
Cursado	Grado o Título	Institución		
CURSO ABARCA, INGENIERIA DE 074 0011200	INGENIERIA EN INGENIERIA EN INGENIERIA Fecha de diploma: 2012-2007 Modalidad de estudio: ... Fecha inscripción: 06-10-2007 (*) Fecha egreso: 06-10-2007 (**)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERIBERTO VELAZQUEZ PERÚ		
CURSO ABARCA, INGENIERIA DE 074 0011200	INGENIERIA EN INGENIERIA EN INGENIERIA Fecha de diploma: 2012-2007 Modalidad de estudio: ... Fecha inscripción: 06-10-2007 (*) Fecha egreso: 06-10-2007 (**)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERIBERTO VELAZQUEZ PERÚ		
CURSO ABARCA, INGENIERIA DE 074 0011200	INGENIERIA EN INGENIERIA EN INGENIERIA Fecha de diploma: 2012-2007 Modalidad de estudio: ... Fecha inscripción: 06-10-2007 (*) Fecha egreso: 06-10-2007 (**)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERIBERTO VELAZQUEZ PERÚ		
CURSO ABARCA, INGENIERIA DE 074 0011200	INGENIERIA EN INGENIERIA EN INGENIERIA Fecha de diploma: 2012-2007 Modalidad de estudio: ... Fecha inscripción: 06-10-2007 (*) Fecha egreso: 06-10-2007 (**)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERIBERTO VELAZQUEZ PERÚ		

Activar Windows
 Ir a Configuración para activar

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1 Gestión administrativa.

La gestión administrativa es una serie de normas, estrategias y procesos que permiten realizar acciones que se cumplen respetando las normas de administración de la institución desde donde se planifica para poder prever, organizar, coordinar, controlar, monitorear controlando el desarrollo de los procesos que desembocarán en la planificación y ejecución de proyectos, dirigido por administradores que optimicen todos los recursos didácticos, humanos, materiales y financieros (Reyes Villao, 2020).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planificar.

El éxito de cualquier empresa se basa en la planificación que deben realizarla especialistas que puedan fijar rumbos, es una tarea compleja donde se deben tener en cuenta la coordinación de recursos, estrategias, metas y simplificar todos los procesos innecesarios todo eso con asignación de responsabilidades y en espacios de tiempo bien definidos (Reynoso, 2017).

Dimensión 2: Organizar.

La organización es clave para el correcto funcionamiento de una institución, se encarga de repartir las mallas curriculares, tiempos de estudio, prácticas, talleres, coordinar actividades y determinar las funciones de todo el personal. Otros indican además que la función de organizar involucra definir las tareas, designar responsables y establecer los mecanismos para la toma de decisiones (Reynoso, 2017).

Dimensión 3: Control.

En esta dimensión se realizan actividades para regular y monitorear el trabajo dentro de la institución, para esto se crean indicadores de desempeño, se establecen estándares, los resultados son remitidos a la dimensión planificación para establecer un desarrollo continuo (Reynoso, 2017).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Gestión administrativa.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Gestión administrativa. La gestión administrativa es una serie de normas, estrategias y procesos que permiten realizar acciones que se cumplen respetando las normas de administración de la institución, dirigido por administradores que optimicen todos los recursos didácticos, humanos, materiales y financieros (Reyes Villao, 2020)</p>	Planificar	. Objetivos	1,2	<p>Escala ordinal 3 Siempre 2 A veces 1 Nunca Escala de Likert</p>	<p>Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 101</p>
		. Programas	3,4,5		
		. Presupuesto	6,7		
	Organizar	. Organizar el trabajo	8,9,10		
		. Coordinar	11,12		
		. Funciones	13,14		
	Control	. Monitoreo	15		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificar							
1	El Director brinda información de los objetivos planteados							
2	Cree que la institución Planifica las actividades y recursos							
3	Los programas atienden las necesidades de la tutoría							
4	El programa de los directivos tienen un cronograma							
5	Los programas de planificación son viables							
6	Las planificaciones son realizadas sin presupuesto							
7	El presupuesto enviado por el Ministerio de Educación a tiempo.							
	DIMENSIÓN 2: Organizar	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La gestión Administrativa organiza el trabajo docente							
9	La dirección coordina y delega funciones							
10	La organización de trabajo es fundamental en la administración							
11	La coordinación debe realizar los administrativos							
12	La coordinación es fundamental para sacar adelante la Unidad Educativa							
13	Las funciones administrativas deben ser evaluadas							
14	Las funciones de los docentes deben ser acompañadas por la gestión administrativa							
	DIMENSIÓN 3: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El Ministerio de Educación realiza monitoreo de las unidades educativas.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Arrieta Benouff Felipe **DNI: 06855289**

Especialidad del validador: Docente Investigador - UNFV

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Trabajo colaborativo

El trabajo en grupo es indispensable en la educación actual. En el modelo enseñanza-aprendizaje el trabajo colaborativo es el principal ingrediente, los proyectos que utilizan este modelo se benefician al aprender, enseñar y formarse como personas al mismo tiempo (Glinz Férrez, 2018).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Formación de grupos.

Esta es una dimensión compleja ya que al carecer de un líder puede haber diferencias de criterios no solo en qué y cómo trabajar, sino en actitudes personales y encontramos con un grupo distraído, indiferente, agresivo o por el contrario participativo, es por esto que es indispensable que desde la Gestión administrativa se diseñen talleres para poner parámetros de tiempo, ejecución y valoración en el trabajo colaborativo (Peiró, 2022).

Dimensión 2: Aprendizaje.

El aprendizaje según Cesar Coll es adquirir, procesar y comprender la información que nos llega por la "enseñanza" para luego poder aplicarla, esta información se transmite por medio de la comunicación entre personas, que no solo reciben los datos, sino que son capaces de compartir la misma, provocando grandes cambios en la sociedad tanto que ha sido capaz de independizarse del contexto ecológico logrando alterar el desarrollo evolutivo natural (Restrepo & Waks, 2018).

Dimensión 3: Capacidades.

El trabajo colaborativo necesita que sus miembros desarrollen algunas capacidades comenzando por la comunicación, el análisis, interpretación, clasificación, identificación y un gran número de capacidades que cada individuo posea y aporte al desarrollo del trabajo grupal cooperativo (Molina, 2021).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Trabajo colaborativo

Variable	Dimensiones	indicadores	items	Escala	Niveles o rangos
En el trabajo colaborativo se conforma un grupo de características y conocimientos similares donde los integrantes comparten la responsabilidad del trabajo y aprendizaje de todo el grupo (Peiró, 2022).	Formación de grupos.	Problemático	1,2	Escala ordinal 3 Siempre 2 A veces 1 Nunca	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 101
		Indiferente	3,4,5		
		Participativo	6,7,8		
	Aprendizaje.	Analizar	9,10	Escala de Likert	
		Proponer	11,12		
	Capacidades.	Analizar	13,14	Escala de Likert	
		Interpretar	15		
		Clasificar	16, 17		

Nota: Adaptado de de Shach 2011

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Formación de grupos.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo colaborativo causa problemas en la administración							
2	Existen sesiones permanentes de trabajo colaborativo							
3	Las personas que no quieren trabajar son indiferentes en el trabajo							
4	La indiferencia del trabajo colaborativo causa problemas educativos							
5	La indiferencia de no colaborar puede causar problemas administrativos							
6	Las personas que realizan trabajo colaborativo deben realizar con desempeño							
7	Los docentes deben ser participativos en todas las acciones educativas							
8	El personal administrativo debe ser participado en las acciones con los docentes							
	DIMENSIÓN 2: Aprendizaje.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se debe analizar el aprendizaje de los estudiantes							
10	Cree que el trabajo colaborativo incide en el aprendizaje							
11	Se debe proponer metodologías actuales							
12	Se debe proponer actualización docente							
	DIMENSIÓN 3: Capacidades.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se debe analizar situaciones para mejorar la colaboración de los docentes							
14	En las reuniones de trabajo colaboran todos los miembros							
15	Se interpreta el trabajo colaborativo favor de la educación							
16	La capacidad docente es importante para salir adelante en los proyectos educativos							
17	La capacidad de manejar un grupo docente es importante							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Arrieta Benouff Felipe **DNI: 06855289**

Especialidad del validador: Docente Investigador - UNFV

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....
Firma del Experto Informante

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1 Gestión administrativa.

La gestión administrativa es una serie de normas, estrategias y procesos que permiten realizar acciones que se cumplen respetando las normas de administración de la institución desde donde se planifica para poder prever, organizar, coordinar, controlar, monitorear controlando el desarrollo de los procesos que desembocarán en la planificación y ejecución de proyectos, dirigido por administradores que optimicen todos los recursos didácticos, humanos, materiales y financieros (Reyes Villao, 2020).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planificar.

El éxito de cualquier empresa se basa en la planificación que deben realizarla especialistas que puedan fijar rumbos, es una tarea compleja donde se deben tener en cuenta la coordinación de recursos, estrategias, metas y simplificar todos los procesos innecesarios todo eso con asignación de responsabilidades y en espacios de tiempo bien definidos (Reynoso, 2017).

Dimensión 2: Organizar.

La organización es clave para el correcto funcionamiento de una institución, se encarga de repartir las mallas curriculares, tiempos de estudio, prácticas, talleres, coordinar actividades y determinar las funciones de todo el personal. Otros indican además que la función de organizar involucra definir las tareas, designar responsables y establecer los mecanismos para la toma de decisiones (Reynoso, 2017).

Dimensión 3: Control.

En esta dimensión se realizan actividades para regular y monitorear el trabajo dentro de la institución, para esto se crean indicadores de desempeño, se establecen estándares, los resultados son remitidos a la dimensión planificación para establecer un desarrollo continuo (Reynoso, 2017).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Gestión administrativa.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Gestión administrativa. La gestión administrativa es una serie de normas, estrategias y procesos que permiten realizar acciones que se cumplen respetando las normas de administración de la institución, dirigido por administradores que optimicen todos los recursos didácticos, humanos, materiales y financieros (Reyes Villao, 2020)	Planificar	. Objetivos	1,2	Escala ordinal 3 Siempre 2 A veces 1 Nunca Escala de Likert	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 101
		. Programas	3,4,5		
		. Presupuesto	6,7		
	Organizar	. Organizar el trabajo	8,9,10		
		. Coordinar	11,12		
		. Funciones	13,14		
	Control	. Monitoreo	15		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificar	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El Director brinda información de los objetivos planteados							
2	Cree que la institución Planifica las actividades y recursos							
3	Los programas atienden las necesidades de la tutoría							
4	El programa de los directivos tienen un cronograma							
5	Los programas de planificación son viables							
6	Las planificaciones son realizadas sin presupuesto							
7	El presupuesto enviado por el Ministerio de Educación a tiempo.							
	DIMENSIÓN 2: Organizar	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La gestión Administrativa organiza el trabajo docente							
9	La dirección coordina y delega funciones							
10	La organización de trabajo es fundamental en la administración							
11	La coordinación debe realizar los administrativos							
12	La coordinación es fundamental para sacar adelante la Unidad Educativa							
13	Las funciones administrativas deben ser evaluadas							
14	Las funciones de los docentes deben ser acompañadas por la gestión administrativa							
	DIMENSIÓN 3: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El Ministerio de Educación realiza monitoreo de las unidades educativas.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Romero Carrión Violeta Leonor DNI: 08078192

Especialidad del validador: Docente Investigador – UNFV - Renacyt

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Trabajo colaborativo

El trabajo en grupo es indispensable en la educación actual. En el modelo enseñanza-aprendizaje el trabajo colaborativo es el principal ingrediente, los proyectos que utilizan este modelo se benefician al aprender, enseñar y formarse como personas al mismo tiempo (Glinz Férrez, 2018).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Formación de grupos.

Esta es una dimensión compleja ya que al carecer de un líder puede haber diferencias de criterios no solo en qué y cómo trabajar, sino en actitudes personales y encontramos con un grupo distraído, indiferente, agresivo o por el contrario participativo, es por esto que es indispensable que desde la Gestión administrativa se diseñen talleres para poner parámetros de tiempo, ejecución y valoración en el trabajo colaborativo (Peiró, 2022).

Dimensión 2: Aprendizaje.

El aprendizaje según Cesar Coll es adquirir, procesar y comprender la información que nos llega por la "enseñanza" para luego poder aplicarla, esta información se transmite por medio de la comunicación entre personas, que no solo reciben los datos, sino que son capaces de compartir la misma, provocando grandes cambios en la sociedad tanto que ha sido capaz de independizarse del contexto ecológico logrando alterar el desarrollo evolutivo natural (Restrepo & Waks, 2018).

Dimensión 3: Capacidades.

El trabajo colaborativo necesita que sus miembros desarrollen algunas capacidades comenzando por la comunicación, el análisis, interpretación, clasificación, identificación y un gran número de capacidades que cada individuo posea y aporte al desarrollo del trabajo grupal cooperativo (Molina, 2021).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Trabajo colaborativo

Variable	Dimensiones	indicadores	items	Escala	Niveles o rangos
En el trabajo colaborativo se conforma un grupo de características y conocimientos similares donde los integrantes comparten la responsabilidad del trabajo y aprendizaje de todo el grupo (Peiró, 2022).	Formación de grupos.	Problemático	1,2	Escala ordinal 3 Siempre 2 A veces 1 Nunca	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 101
		Indiferente	3,4,5		
		Participativo	6,7,8		
	Aprendizaje.	Analizar	9,10	Escala de Likert	
		Proponer	11,12		
	Capacidades.	Analizar	13,14	Escala de Likert	
		Interpretar	15		
		Clasificar	16, 17		

Nota: Adaptado de de Shach 2011

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Formación de grupos.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo colaborativo causa problemas en la administración							
2	Existen sesiones permanentes de trabajo colaborativo							
3	Las personas que no quieren trabajar son indiferentes en el trabajo							
4	La indiferencia del trabajo colaborativo causa problemas educativos							
5	La indiferencia de no colaborar puede causar problemas administrativos							
6	Las personas que realizan trabajo colaborativo deben realizar con desempeño							
7	Los docentes deben ser participativos en todas las acciones educativas							
8	El personal administrativo debe ser participado en las acciones con los docentes							
	DIMENSIÓN 2: Aprendizaje.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se debe analizar el aprendizaje de los estudiantes							
10	Cree que el trabajo colaborativo incide en el aprendizaje							
11	Se debe proponer metodologías actuales							
12	Se debe proponer actualización docente							
	DIMENSIÓN 3: Capacidades.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se debe analizar situaciones para mejorar la colaboración de los docentes							
14	En las reuniones de trabajo colaboran todos los miembros							
15	Se interpreta el trabajo colaborativo favor de la educación							
16	La capacidad docente es importante para salir adelante en los proyectos educativos							
17	La capacidad de manejar un grupo docente es importante							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Romero Carrión Violeta Leonor **DNI: 08078192**

Especialidad del validador: Docente Investigador – UNFV - Renacyt

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....
Firma del Experto Informante

Feedback Studio interface showing a document analysis report for a thesis. The document title is "Taller de gestión administrativa en trabajo colaborativo de docentes de una institución pública, Guayaquil Ecuador, 2022". The report shows 19% similarity with standard sources.

repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet

Carátula ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Gestión institucional y trabajo cooperativo de docentes en una unidad educativa, Ecuador, 2020 TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Administración de la Educación AUTORA: Palma Lozano, Bethdy Sofia (ORCID: 0000-0002-5589-2910)

Taller de gestión administrativa en trabajo colaborativo de docentes de una institución pública, Guayaquil Ecuador, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	3 %
3	Entregado a American... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.uto.edu.ec Fuente de Internet	1 %
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %

Página 1 de 45 Número de palabras: 10514 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Windows taskbar: 3:29 23/12/2022



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
NUMERO CARBON, VIOLETA LEONOR 001 0007012	L.M. EN F. DE RP Fecha de diploma: 22/01/93 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO DE VILLARREAL PERU
NUMERO CARBON, VIOLETA LEONOR 001 0007012	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MULTIENFOCO A V. FISICA Fecha de diploma: 21/03/93 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO DE VILLARREAL PERU
NUMERO CARBON, VIOLETA LEONOR 001 0007012	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 09/11/92 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: No informada (***) Fecha egreso: No informada (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO DE VILLARREAL PERU
NUMERO CARBON, VIOLETA LEONOR 001 0007012	MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 08/06/93 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: No informada (***) Fecha egreso: No informada (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO DE VILLARREAL PERU
NUMERO CARBON, VIOLETA LEONOR 001 0007012	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/03/94 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: No informada (***) Fecha egreso: No informada (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO DE VILLARREAL PERU

04/07/2016

14

04/07/2016

04/07/2016

Graduado	Grado o Título	Institución
NUMERO CARBON, VIOLETA LEONOR 001 0007012	ESTUDIOS DE MAESTRIA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN AUTOREVALUACION Y ACREDITACION DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Fecha de diploma: 06/06/10 Modalidad de estudio: PROFESORIAL Fecha matrícula: 05/01/2012 Fecha egreso: 22/12/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO DE VILLARREAL PERU

Windc
Ve a Configuración

**Pretest. BasededatosGabrielaRodriguez Grupo
Experimental**

#	GESTIÓN ADMINISTRATIVA														TRABAJO COLABORATIVO																		
	DIMENSIÓN 1							DIMENSIÓN 2							D3	DIMENSIÓN 1								DIMENSIÓN 2				DIMENSIÓN 3					
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	1	2		3	4	5
1	3	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	64
2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	70
3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	72
4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	58	
5	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	1	76	
6	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	68
7	2	3	1	2	3	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	72
8	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	61
9	2	3	2	1	2	1	1	3	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	1	63
10	3	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	2	67
11	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	68
12	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	1	1	1	63
13	2	3	3	2	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	63
14	3	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	58
15	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1	3	2	1	3	68
16	1	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
17	3	2	3	1	3	3	1	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	67
18	3	3	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	71
19	2	1	1	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	1	70
20	1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	1	1	3	3	1	3	3	2	68
21	3	2	3	2	2	3	1	3	1	3	1	1	3	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	70
22	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1	74
23	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	69
24	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	76

25	3	1	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	1	70						
26	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	1	74					
27	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	77					
28	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	68			
29	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	87				
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	87			
31	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	87				
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	86				
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	86				
34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	87				
35	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	88				
36	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	85				
37	1	2	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	1	2	3	3	1	2	2	1	3	1	3	1	2	66			
38	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	1	84				
39	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92				
40	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	85				
41	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	83				
42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	86			
43	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	85				
44	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	85				
45	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	85				
		0,5	0,4	0,5	0,4	0,5	0,6	0,8	0,6	0,4	0,5	0,5	0,5	0,7	0,5	0,4	0,7	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,4	0,4	0,6	0,6	0,6	0,7



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, José Manuel Palacios Sánchez, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Taller de gestión administrativa en trabajo colaborativo de docentes de una institución pública Guayaquil, Ecuador 2022", cuyo autor es RODRIGUEZ CHALEN GABRIELA ARACELLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

PIURA, 19 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
José Manuel Palacios Sánchez DNI: 80228284 ORCID: 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 22-12-2022 23:49:02

Código documento Trilce: TRI - 0495913