



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo en la unidad educativa León de  
Febres Cordero. Los Ríos, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Ortega Elizondo Hilda Lorena (ORCID: 0000-0003-4410-6280)

**ASESOR:**

Dr. Cherres Peña Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA – PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

La presente tesis está dedicada:

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a ti mi Dios porque siempre has estado conmigo, sabiéndome guiar por el camino indicado cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A mis padres que son el pilar fundamental de mis logros alcanzados ya que han depositado su entera confianza en cada reto que me he propuesto sin dudar de mis capacidades e inteligencia.

A mi mejor amiga de la Maestría a la Ing. Candelario Flor Martha Lucy por la ayuda incondicional en todo momento con su humildad me dio confianza para seguir adelante y juntas vencer los retos.

A mi tutor el Dr. Cherres Peña Antonio Freddy y Dr. Roncal Juan, quien me ha instruido con sus conocimientos por el cual hoy en día me defiende en mi carrera profesional A mis maestros que me impartieron sus sabios conocimientos básicos y fundamentales.

La Autora

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme la salud y vida para así poder alcanzar con éxito mi objetivo trazado.

A mis padres por brindarme su apoyo y comprensión ya que sin su ayuda no habría podido hacer realidad este sueño de poder convertirme en una futura profesional.

Quienes con la amabilidad colaboraron en mi carrera universitaria. Mis queridos Docentes quienes formaron en mi deseo de servir en la noble carrera de satisfacción y lealtad.

A mis hermanas por tenerme la paciencia necesaria y su comprensión quienes consolaron mis momentos de angustia en este ardua tarea de conseguir un título profesional.

La Autora

## PÁGINA DEL JURADO



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Siendo las 18:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE GESTIÓN PEDAGÓGICA Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA UNIDAD EDUCATIVA LEÓN DE FEBRES CORDERO. LOS RÍOS, 2018., presentada/o por el /la bachiller ORTEGA ELIZONDO HILDA LORENA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_

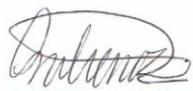
*Aprobars por unanimidad*


En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *apta* para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019

  
\_\_\_\_\_  
DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ  
PRESIDENTE



  
\_\_\_\_\_  
DR. GUTIERREZ  
HUANCAYO VLADIMIR ROMÁN  
SECRETARIO

  
\_\_\_\_\_  
DR. CHERRES-PEÑA ANTONIO FREDY  
VOCAL

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ortega Elizondo Hilda Lorena, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificada con CI N°120463602-9, con la tesis titulada: "Relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo en la unidad educativa León de Febres Cordero. Los Rios, 2018".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, agosto del 2018.



Lic. Ortega Elizondo Hilda Lorena  
C.I. N° 120463602-9

## ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño.....	28
2.2. Variables y operacionalización.....	28
2.3. Población y muestra .....	30
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
2.5. Procedimiento.....	32
2.5. Métodos de análisis de datos.....	32
2.6. Aspectos éticos.....	33
III. RESULTADOS .....	34
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	61
Anexo 1: Cuestionario de gestión pedagógica.....	62
Anexo 2: Cuestionario de trabajo en equipo.....	64
Anexo 3: Confiabilidad de los cuestionarios.....	66
Anexo 4: Base de datos.....	68
Anexo 5: Matriz de validación de expertos variable gestión pedagógica.....	70
Anexo 6: Matriz de validación de expertos variable trabajo en equipo.....	74

Anexo 7: Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	78
Anexo 8: Pantallazo de Software Turnitin .....	79
Anexo 9: Autorización de publicación....	80
Anexo 10: Versión final del trabajo de investigación.....	81

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de la variable 1 gestión pedagógica .....	34
Tabla 2 Nivel de la dimensión 1 planificación organizacional.....	35
Tabla 3 Nivel de la dimensión 2 estilo de enseñanza .....	36
Tabla 4 Nivel de la dimensión 3 evaluación .....	37
Tabla 5 Nivel de la dimensión 4 comunicación .....	38
Tabla 6 Nivel de la variable 2 Trabajo en equipo.....	39
Tabla 7 Nivel de la dimensión 1 colaboración .....	40
Tabla 8 Nivel de la dimensión 2 comunicación.....	41
Tabla 9 Nivel de la dimensión 3 respeto mutuo.....	42
Tabla 10 Nivel de la dimensión 4 logro de objetivos .....	43
Tabla 11 Nivel de la dimensión 5 satisfacción.....	44
Tabla 12 Relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo.....	45
Tabla 13 Relación entre planificación – organización y el trabajo en equipo.....	46
Tabla 14 Relación entre estilo de enseñanza y el trabajo en equipo.....	47
Tabla 15 Relación entre evaluación y el trabajo en equipo.....	48
Tabla 16 Relación entre comunicación y el trabajo en equipo.....	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de la variable 1 gestión pedagógica .....	34
Figura 2 Nivel de la dimensión 1 planificación organizacional .....	35
Figura 3 Nivel de la dimensión 2 estilo de enseñanza .....	36
Figura 4 Nivel de la dimensión 3 evaluación .....	37
Figura 5 Nivel de la dimensión 4 comunicación .....	38
Figura 6 Nivel de la variable 2 Trabajo en equipo .....	39
Figura 7 Nivel de la dimensión 1 colaboración .....	40
Figura 8 Nivel de la dimensión 2 comunicación .....	41
Figura 9 Nivel de la dimensión 3 respeto mutuo .....	42
Figura 10 Nivel de la dimensión 4 logro de objetivos.....	43
Figura 11 Nivel de la dimensión 5 satisfacción .....	44



## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 27 docentes. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre gestión pedagógica y otro cuestionario sobre trabajo en equipo, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson, la que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron también un predominio del nivel de gestión pedagógica deficiente con un 62.96% y una prevalencia del nivel de trabajo en equipo bajo con el 66.67%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0,982\*\* (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación muy alta, directa y significativa a nivel 0.01.

**Palabras claves:** gestión pedagógica, planificación, estilo de enseñanza y trabajo en equipo

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between pedagogical management and teamwork of teachers of the León de Febres Cordero de Los Ríos educational unit - Ecuador in 2018. The study was processed under the quantitative method. The investigation was of correlational type, a descriptive - correlational design was used, the sample that was selected was made up of 27 teachers. The information was collected by applying an opinion questionnaire on pedagogical management and another questionnaire on teamwork, which were validated through the respective validation matrix. For the analysis of the information, the statistical tests  $r$  of Pearson were used, which allowed to determine the relationship between the variables and check the hypothesis. The results also showed a predominance of the level of poor pedagogical management with 62.96% and a prevalence of the level of work in low equipment with 66.67%. They also determined that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Pearson  $r$  coefficient was 0.982 \*\* (Sig = 0.000 <0.01) which indicates a very high, direct and significant correlation at the 0.01 level.

**Keywords:** pedagogical management, planning, teaching style and teamwork

## I. INTRODUCCIÓN

En Chile la gestión pedagógica según Beltrán (2014) está asociada a problemas en relación con la equidad, la cual se expresa en la carencia de secuencias, configuración y todo resultado traductor de un buen accionar, entonces, deben favorecer el aprendizaje en los centros educativos (p. 940). Se conoce en el país peruano al trabajo en equipo en base a lo expuesto por Vargas (2014) presentan problemas relacionados con participar en secuencias de gestionamiento institucional, administrativo y pedagógico, durante la concepción de todo instrumento útil para el ejercicio de gestión construyendo colectivamente cada aspiración, visión, misión y valor institucional (p. 5).

En el contextual nacional, en países como Ecuador la realidad demuestra que la gestión pedagógica contempla pocos estudios para conocer la relación entre la práctica pedagógica, el clima social de escuela y sus resultados. Pocos han sido los investigadores y los gobiernos que se han preocupado por establecer o conocer las causas del déficit en la educación, solo se cumplía con los planes impuestos por el Ministerio de Educación. (Silva, 2014, p. 3). En otros estados de la república ecuatoriana los trabajos en equipo producen “sirven para que las actividades fluyan eficientemente” (Paz, 2016, p. 1).

En la ubicación contextual local, en la unidad educativa León de Febres Cordero Los Ríos se ha podido evidenciar que las carencias laborales colectivas son una problemática muy presente dentro de los centros organizacionales, mismos que van influyendo de manera directa en el desempeño laboral. Ponce, (2016, p. 14) en un estudio realizado identifico como principales causas de alteraciones en la gestión pedagógica “falta de coordinación, falta de autoridad, ineficiente estructura orgánica, ineficiente delegación de responsabilidades”.

En el caso de Trabajo en equipo las causas son falta de liderazgo, falta de compromiso institucional. (García, 2015, p. 20). Las consecuencias que produce la mala gestión pedagógica más relevante son el alcoholismo que influye en la actividad familiar, ocasiona divorcio, promueve el aislamiento familiar, violencia hogareña, desprecio y desidia familiar en el hogar; las formas de vida, las cuales muy frecuentemente vienen afectan los funcionamientos familiares han sido la ingesta

cotidiana de bebidas alcohólicas, las practicas violentas en el hogar y el mal uso del percápita familiar y lo más crítico vino a ser la desmoralización (Jaime et al, 2014, p.1).

Las consecuencias de la falta de Trabajo en equipo según García (2015) son escasas de talento creativo, motivaciones, sostenimiento al ser humano dentro de las secuencias modificadoras, permisividad organizacional, todo tipo de despilfarro, poca detección y resolución problemas, escasas de interrelaciones de tipo interno, menor compromiso y menor rotación de individuos (p.10).

Ponce, (2016, p. 14) recomienda emplear adecuadamente cada estrategia para aprender permitiendo que el alumno optimice el modo en que adquiere y desarrolla sus capacidades de carácter cognitivo, puesto que pueden hacer frente a cada idea propia, comunicando secuencias y cada resultado laboral perteneciente al compañero, pudiendo apreciar y ganar conocimiento sobre la manera en que las personas conciben sus pensamientos y dan solución a cada problema, comprendiendo y valorando las diversas perspectivas y fundamentalmente los estilos de ejecución de tareas

Guerrero, (2017, p.6) sobre trabajo en equipo, indica que proporcionar datos informativos actualizados al centro educativo, formular tácticas pretendiendo efectuar mejoras en el estilo de motivar a los docentes, los mismos que van a servir en el área educativa por medio de capacitaciones y/o prácticas educativas continuas, lo cual hace posible el origen de lugares que favorezcan la comodidad del estudiante; de manera que contribuye a las mejoras de calidad en todo servicio educativo.

Incidencias estadísticas, la Universidad ICESI de Colombia ejecutó una indagación científica donde se contó con la participación de varios centros organizacionales pertenecientes a distintas áreas, pretendiendo que las agrupaciones laborales sean más eficientes. A modo de consecuencia, dentro de estos centros la eficacia aumentó en un 40% mejorando cada resultado alcanzando el 60%, misma cifra en la que se redujo el gasto inadecuados del material, sumado a esto fue posible referir un impacto positivo en el entorno organizacional y la motivación de cada plantilla.

En cuanto a las investigaciones, fueron analizadas diferentes posturas de estudio en los diferentes repositorios entre los que el orden es el que se detalla a continuación:

Fue revisado el trabajo investigativo presentado por Andrade (2015) en su tesis Gestión pedagógica y calidad de servicio educativo del CETPRO Corcovado UGEL 03 Lima, año 2014. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Este trabajo investigativo pretendía determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y calidad de servicios. La metodología empleada en este estudio es la hipotética – deductiva, tipo básico con nivel descriptivo y de diseño no experimental, transversal y correlacional. El recurso que utilizó la recopilación cada dato informativo fue la encuesta y el material un cuestionario, ambos se administraron a 27 profesores. Cada conclusión se detalla a continuación: 1) Es posible afirmar la presencia de una relación significativa ( $p < .05$ ) y fuerte ( $r = 0.835$ ), entre gestión pedagógica y calidad de servicios. Esto nos permite referir que mientras más sea la gestión pedagógica habrá más calidad de servicios; 2) Es posible afirmar la presencia de una relación significativa ( $p < .05$ ) y fuerte ( $r = 0.794$ ), entre gestión pedagógica y elementos tangibles. Esto nos permite referir que mientras más sea la gestión pedagógica habrá más percepción de los elementos tangibles; 3) Es posible afirmar la presencia de una relación significativa ( $p < .05$ ) y fuerte ( $r = 0.811$ ), entre gestión pedagógica y fiabilidad. Esto nos permite referir que mientras más sea la gestión pedagógica una habrá una mejor percepción de la fiabilidad; 4) Es posible afirmar la presencia de una relación significativa ( $p < .05$ ) y fuerte ( $r = 0.831$ ), entre gestión pedagógica y capacidad de respuesta. Esto nos permite referir que mientras más sea la gestión pedagógica habrá una mejor capacidad de respuesta; 5) Es posible afirmar la presencia de una relación significativa ( $p < .05$ ) y fuerte ( $r = 0.811$ ), entre gestión pedagógica y seguridad. Esto nos permite referir que mientras más sea la gestión pedagógica habrá una mejor percepción de la seguridad; 6) Es posible afirmar la presencia de una relación significativa ( $p < .05$ ) y fuerte ( $r = 0.789$ ), entre gestión pedagógica y empatía. Esto nos permite referir que mientras más sea la gestión pedagógica existirá mejor percepción de la empatía.

Por otro lado, en Perú Guerrero (2017) dentro del trabajo investigativo de su autoría “El trabajo en equipo y su incidencia en la motivación de los docentes de la I.E N° 86157 – “César Vallejo” – Huarmey – 2015”. Universidad Nacional Santiago Antúnez

de Mayolo. Huaraz, Perú. Este estudio pretendía indicar la relación existente del trabajo en equipo y la motivación en los docentes. Esta exploración científica se alineó a una tipología descriptiva – correlacional, de diseño no experimental, de nivel correlacional de corte transversal. a fin de recolectar cada dato informativo necesario empleó la encuesta a modo de técnica y un cuestionario a manera de instrumento, contó con la participación de un muestreo conformado por 27 profesores. Cada conclusión se detalla a continuación: 1) Es posible afirmar la presencia de una relación significativa entre el gestión pedagógica y trabajo en equipo de los docentes; 2) Es posible afirmar la presencia de una relación directa y positiva entre el trabajo en equipo y la dimensión evaluación del desempeño hecho que se refleja cada vez que se brinda una oportunidad al docente y se discute con este sobre los reconocimientos en cuanto a su desempeño laboral; 3) Es posible afirmar la presencia de una relación significativa entre el trabajo en equipo en la dimensión calidad de vida en el trabajo y estados de motivación los cuales se visualizan cuando es percibido que se han cubierto satisfactoriamente toda necesidad individual y el maestro actúa asertivamente; 4) Es posible afirmar la presencia de una relación directa y positiva entre el trabajo en equipo en la dimensión técnicas y habilidades para el trabajo en equipo y la motivación en el medio laboral relacionada a la realización personal, oportunidades de sobresalir y logros de metas en los docentes; 5) Es posible afirmar la presencia de una relación entre el trabajo en equipo y la motivación de los docentes.

Así también Jiménez (2017) en su tesis “gestión pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral – 2016”. Universidad César Vallejo. Huaral, Perú. Este estudio se trazó a modo de finalidad determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el trabajo en equipo. Este estudio se planteó una metodología hipotética deductiva, con un enfoque cuantitativo, con una tipología básica, de diseño no experimental, transeccional correlacional. A fin de recolectar cada dato consideró pertinente emplear la encuesta a modo de técnica y el cuestionario a manera de instrumento, los cuales fueron aplicados al grupo muestral conformado por 27 maestros. Cada conclusión se describe a continuación: 1) Es posible afirmar la presencia de un nivel de correlación alta ( $r = 0,803^{**}$ ) entre el liderazgo pedagógico y trabajo en equipo, con un nivel de significancia de 0.01 y  $p = 0.001 < 0.05$ . lo que podría significar que, a mayor valor de liderazgo pedagógico,

existirá mayor nivel de trabajo en equipo; 2) Es posible afirmar la presencia de un nivel de correlación alta ( $r = 0,796^{**}$ ) entre la planificación y trabajo en equipo, con un nivel de significancia de 0.01 y  $p = 0.001 < 0.05$ . Básicamente significa que, a mayor valor de planificación, existirá mayor nivel de trabajo en equipo; 3) Es posible afirmar la presencia de un nivel de correlación alta ( $r = 0,707^{**}$ ) entre la organización y trabajo en equipo, con un nivel de significancia de 0.01 y  $p = 0.001 < 0.05$ , básicamente significa que, a mayor valor de organización, existirá mayor nivel de trabajo en equipo; 4) Es posible afirmar la presencia de un nivel de correlación alta ( $r = 0,852^{**}$ ) entre la evaluación y trabajo en equipo, con un nivel de significancia de 0.01 y  $p = 0.001 < 0.05$  básicamente significa que, a mayor valor de evaluación, existirá mayor nivel de trabajo en equipo.

Así también Toapanta (2012) en su tesis “Incidencia de los estándares de calidad en la gestión pedagógica institucional de los centros de educación inicial fiscal del centro histórico de Quito y elaboración de estándares de aprendizaje para educación inicial (3 a 5 años)”. Universidad Central del Ecuador. Quito, de nuestro país. Con esta indagación científica pretendía demostrar la presencia de estándares de calidad en la gestión educativa institucional. Este trabajo investigativo está enfocado dentro del paradigma cualicuantitativo, con una tipología descriptiva correlacional y de campo. Los instrumentos utilizados a fin de recopilar cada dato informativo fueron la encuesta y el cuestionario, tomando como muestra un grupo de 27 docentes. Determina las siguientes conclusiones: 1) los centros educativos poseen estándares de calidad precisos a fin de desarrollar una secuencia sostenida en el plano educativo, no obstante, hace falta los estándares de aprendizaje; 2) Es menester poseer estándares de aprendizaje a modo de guía para el desarrollo pedagógico; 3) Los estándares de calidad y los de aprendizaje actúan a modo de puntos de orientación para saber cómo gestionar dentro del área educativa y pedagógica.

Saant (2013) fue citado dentro de la investigación de su autoría "Gestión pedagógica en el aula: clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, Cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y Cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011 –

2012”. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Lo primordial en esta indagación científica es determinar la situación del clima social escolar, para plantear una propuesta de mejoramiento de la gestión pedagógica. Este trabajo investigativo está enmarcado dentro del contexto cuantitativo y cualitativo, uso una metodología: descriptiva, analítica – sintética, inductiva deductiva, estadística, hermenéutica, histórica. A fin de recolectar cada dato informativo utilizó la observación directa, encuesta, entrevista, cuestionario y ficha de observación a modo de técnica, aplicado al muestreo conformado por 27 individuos. Cada conclusión se detalla a continuación.

- 1) Todos los agentes educativos, concuerdan que el clima escolar es muy bueno, facilitando al pupilo el aprender de manera óptima y significativamente,
- 2) El docente realiza una planificación escasa de su clase; siendo así que, emplea pocos materiales didácticos y generalmente la actividad realizada está lejos de contribuir a que los alumnos comprendan. Lo que vienen disminuyendo el clima escolar;
- 3) El clima escolar se vive mucho más en la zona rural; no así en el plantel urbano;
- 4) En la gestión pedagógica, es posible apreciar la situación de aquellos maestros que maximizan sus esfuerzos al momento de desempeñarse, lo que básicamente refleja la carencia de una cultura de autoevaluación docente;
- 5) la buena convivencia en el salón de clases es posible si se establece un acuerdo previo a empezar las clases o actividades.

Por su parte Guerrero (2014) en su tesis “Gestión pedagógica del docente para un proceso educativo de calidad en la escuela de educación básica “Carlos Julio Arosemena Tola” de la ciudad de Quevedo”. Universidad regional Autónoma de Los Andes. Quevedo, Ecuador. Su primordial pretensión es diseñar la Gestión Pedagógica del docente para un proceso educativo de calidad. El trabajo investigativo ha considerado emplear la modalidad cuali- cuantitativa. Entre las metodologías de investigación consideradas están: la analítica – sintética, inductiva – deductiva, histórica – lógica, enfoque sistémico. La técnica aplicada a una muestra de 27 participantes esperando recolectar cada dato informativo necesario se empleó la encuesta y un cuestionario a modo de instrumento. Se determinó las siguientes conclusiones: 1) Se calificó de positiva la relación del docente con la integración de la comunidad-docente-escuela; 2) participación de los docentes, de manera familiar, y de esta manera es posible fortalecer toda competencia y habilidad que les permita ser más autónomos ante cualquier desafíos planteado para optimizar el aprendizaje significativamente en el



estudiante; 3) Es menester el personal docente participe, el área de dirección, el área de psicología, papás y tutores, revisando e identificando cada valor, norma y procedimiento promovido por el centro educativo; 4) Es menester que el área de dirección innove la curricula administrativa y organizacional, a fin de realizar el correcto apoyo, orientación y evaluación continuamente, seleccionando todo contenido curricular adecuado, organizando el modo en que se distribuirán los tiempos, buscando cada estrategia a fin de realizar mejoras en la actitud y comportamiento del estudiante; 5) Es menester reconformar y reestructurar toda norma sustentada en principios morales a fin de hacer más fácil el roce estudiantil asegurando gestiones institucionales excelentes; 6) Los docentes carecen de organización a fin de usar sus tiempos para adelantar alguna actividad pedagógica y emplear distintas medidas a fin de conducir adecuadamente a los estudiantes irrespetuosos del reglamento.

En Ecuador Aguiar (2012) dentro del estudio de su autoría “Gestión pedagógica y logros de aprendizaje en los estudiantes de la carrera técnico superior de enfermería de la unidad académica de salud y servicios sociales del Instituto Tecnológico Superior Bolivariano de Tecnología año 2012. Propuesta para un plan de gestión pedagógica en aprendizajes significativos”. Universidad de Guayaquil - Ecuador, su objetivo primordial es diagnosticar la gestión pedagógica de los docentes. Esta indagación posee una tipología descriptiva, bibliográfica, documental, de diagnóstico, no experimental, exploratoria, de campo, uso el método inductivo – deductivo. Los instrumentos aplicados pretendiendo recoger todo dato informativo necesario fueron: la guía observacional encuesta y la entrevista. La muestra de estudio se determina en 380 participantes. Cada conclusión se detalla a continuación 1) La gestión pedagógica, limita al estudiante en la optimización de su potencial, 2) Se requiere de algunos cambios en la gestión del área de pedagogía, a fin de aprender significativamente; 3) Los directivos están dispuestos a apoyar toda gestión pedagógica, para la innovación en el aprendizaje significativo; 4) Los procesos de aprendizaje deben estar enfocados a los logros de aprendizaje; 5) Docentes que escasamente actualizan su metodología y técnicas con tácticas de metodología significativa, se encuentran motivados y prestos a efectuar la aplicación de la innovadora gestión metodológica de aprendizaje significativo; 6) Falta de promoción y ejecución de una gestión metodológica, a fin de desarrollar la secuencia de enseñanza-aprendizaje significativo.

Desde otro escenario Félix (2013) dentro de la exploración científica a la cual denominó "Gestión pedagógica en el aula: clima social escolar, desde la percepción de alumnos y docentes del séptimo año de educación básica. "Estudios en centros educativos del Ecuador" año 2011-2012". Universidad Técnica Privada de Loja; Centro Universitario de Guayaquil. Ecuador, este estudio fue pensado para diseñar un sistema técnico de trabajo en grupo para fortalecer la gestión pedagógica de los docentes y mejorar el clima del aula. El tipo de trabajo es exploratorio y descriptivo, las metodologías empleadas fueron: descriptiva, analítica-sintética, análisis, síntesis, inductiva-deductiva, estadística y hermenéutica. A fin de recolectar cada dato informativo se consideró conveniente emplear la encuesta y observación a manera de técnicas mientras que los instrumentos seleccionados fueron el cuestionario y la ficha de observación, administrados al muestreo compuesto por 57 estudiantes. Se determinó estas conclusiones: 1) Las actividades que realizan los docentes sufren una limitación debido a la carencia del material pedagógico a fin de cumplir la secuencia de enseñanza aprendizaje; 2) Debido a la falta de reglamentos internos socializado al personal docente, papás y estudiantes generalmente no se aclaran muchos ordenamientos; 3) Los salones de clase todavía no conocen muchas novedades tecnológicas, este hecho afecta de manera negativa al desarrollo de secuencias cognitivas y afectivas del alumno y el maestro; 4) Debido a la falta de cooperación en las funciones no logran desarrollarse las integraciones entre compañeros, lo que afecta el clima dentro del salón de clases.

Del mismo modo Silva (2013) en su disertación denominada "gestión pedagógica en aula: clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica del centro educativo Ramón Agurto Castillo de la ciudad de Guayaquil cantón Guayaquil; y escuela Elías Sánchez del cantón Alfredo Baquerizo Moreno (Jujan) provincia del Guayas, año lectivo 2012-2013". Universidad Técnica Privada de Loja; Centro Universitario de Guayaquil. Ecuador, el objetivo en este estudio fue realizar un diagnóstico de la gestión pedagógica del aula, desde la autoevaluación docente y observación del investigador. Dicha indagación científica se alineó a una tipología no experimental, transaccional o transversal, exploratoria, descriptiva. A modo de técnica a fin de recolectar cada dato informativo empleó: la observación y la encuesta y el cuestionario y la ficha de observación a manera de

instrumento, aplicándolos al muestreo compuesto por 57 participantes. Cada conclusión se detalla a continuación: 1) El clima de aula está condicionado a varios factores como la motivación por las tareas, el interés por aprendizajes significativos, la amistad entre pares y afectividad del maestro para sus estudiantes, factores presentes con mayor incidencia en la escuela rural; 2) Los estudiantes percibieron que en sus aulas existe mayor cooperación, organización y afiliación, coincidiendo con su maestra, quien además consideró la aplicación y la competitividad como características del clima de aula, 3) Los años de experiencia de las docentes constituyó un componente primordial para desarrollar cada habilidad y competencia.

En lo que respecta a las teorías relacionadas la variable gestión pedagógica, concordando con los aportes de Batista (2007) la gestión pedagógica viene a ser aquella secuencia garantizadora de coordinaciones, orientaciones, regulaciones y evaluaciones necesarias hacia el accionar didáctico y socio-pedagógico realizado por las personas a través de trabajos metodológicos y personalizados, los mismos que al relacionarse se manifestaran en la dialéctica. Mismo hecho que va a determinar un enfoque consciente sistematizado y de mera integración en la secuencia educativa entera a favor del estudiante.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2012) destaca que la gestión pedagógica es: toda práctica recurrente facilitadora a favor del centro educativo a fin de que este garantice que las propuestas curriculares presentadas al PEI sean coherentes, la estructura nacional de política educativa y lo que los alumnos necesitan aprender. Esto requiere también que se diseñe una oferta curricular, a que se implemente dentro de la secuencia de enseñanza – aprendizaje dentro de los salones, las respectivas evaluaciones y feedback, así mismo, en base a la experiencia, observaciones y reflexiones laborales dentro de los salones junto al maestro.

Choque (2005) define la gestión pedagógica como: se refiere las funciones que se orientan al correcto sostenimiento dentro de la institución educativa, de toda estructura administrativa y pedagógica, por ejemplo, las secuencias de origen democrático, equitativo y suficiente, los cuales hacen posible al niño, niña, adolescente, joven y adulto poner en marcha su desarrollo personal de manera plena, responsable y eficaz,

siendo un ciudadano capaz de actuar democráticamente y contribuir al desarrollo de su país, encontrando el equilibrio de sus proyecciones personales con las colectivas (p.110). Para Gallegos (2004) la gestión pedagógica se refiere al hecho de articular toda acción facilitadora de los fines pertenecientes al centro educativo, basándose en la educación (p.115).

En lo que respecta a las dimensiones de la gestión pedagógica, se tiene a las siguientes:

Dimensión planificación y organización, Jorge (2015) señala que la dimensión de planificación y organización básicamente es la secuencia del acto de decidir. Es necesario tomar una decisión respecto a las acciones que facilitarían que logremos nuestras metas, el inicio, la forma. Por esto es menester tener en cuenta: cada recurso que poseemos, los requerimientos a fin de alcanzar las cosas propuestas, y los inconvenientes presentados. A tal efecto, Certo (2001), expresa que la planificación está referida al acto de organizarse metódicamente esperando alcanzar todo objetivo pedagógico planteado durante el año lectivo. Manteniendo un orden y un enlace congruente pretendiendo alcanzar la apropiada secuencia de enseñanza y aprendizaje adaptándose a proyectos curriculares estatales.

Dimensión estilo de enseñanza, Guerrero (1988) en esta parte nos referimos a la suma de cada actitud y acción que sustentan y manifiestan los docentes, las cuales se expresan dentro del contexto de educación específico y relacionadas a ciertos elementos, por ejemplo, las relaciones entre alumnos y maestros, planificaciones, conducciones y acciones controladoras de la secuencia de enseñanza aprendizaje (p.76). En base a los aportes de Guerrero (2010) el estilo de enseñanza es la suma de cada particularidad impresa por los maestros a su accionar, en pocas palabras, el modo en que direccionan la secuencia de enseñanza aprendizaje. En dicha lista tenemos: los saberes poseídos respecto al curso dictado, aptitud intelectual, ordenamiento y diseño de las actividades académicas, metodología para enseñar, interrelaciones entre docentes y alumnos, contexto del salón, protocolos de valoración y personalidad.

Dimensión evaluación, García (1989) el acto de evaluar se refiere a las actividades o secuencias sistemáticas para identificar, recoger o tratar cada dato informativo

respecto al accionar educativo, esperando su pronta valoración, para posteriormente decidir. Basándonos en lo expuesto por Popham (1990), viene a ser el accionar caracterizado por su inherencia sobre las actividades humanas intencionales, siendo menester su sistematización, y que sus objetivos se orientan a la determinación del valor de alguna cosa. Entonces, si deseamos evaluar algo es necesario recoger datos informativos y posteriormente interpretarlos basándonos en la forma en que se contrastan con cada instancia referente de deseabilidad, facilitando emitir alguna valoración orientadora de acciones y el estilo en que se deciden las cosas. En base a este enfoque el acto de evaluar viene a ser una secuencia regulatoria de cada proceso de aprendizaje (Neus 2008).

Dimensión comunicación, según Maldonado (2001) la comunicación humana viene a ser aquella secuencia dinámica resultante del roce entre dos o más personas inmersas dentro de ambientes socioculturales. Se refiere a que dos o más individuos intercambian puntos de vista, menesteres, datos informativos y anhelos (p.76). En esta misma categoría tenemos la comunicación pedagógica, la cual según Berlo (2002) citado por Hernández (2001, p.4), expresa que ha sido influida por el conductismo y que utiliza métodos y protocolos de manera repetitiva y mecánica dentro de las secuencias para enseñar a modo de mediciones a fin de lograr manifestar cierto aprendizaje y comportamiento. El roce maestro pupilo es suscitado debido a la situación de carácter extremo, las cuales orientan a una conducta estimada a manera de logro en los aprendizajes.

Presunciones científicas de la variable gestión pedagógica.

Presunción de la Administración Científica. La teoría se basa en la estrategia de gestión clásica tradicional, cuyo postulado dominó gran parte del contexto de administración de los centros organizacionales en los primeros cuarenta años del siglo XX. Este aporte teórico se deriva del trabajo innovador de las prácticas administrativas de la autoría de un par de ingenieros provenientes de USA Frederick Winslow Taylor, desarrollando la muy conocida escuela de investigación, la cual tiene como objetivo el aumento del estilo eficiente de la administración enfatizando la importancia de toda tarea, y el proveniente de Europa Henry Fayol, quien proceso la muy conocida Teoría clásica, la cual presta atención al surgimiento de un carácter eficaz en las instituciones

enfaticando en la configuración. Dentro de este aporte teórico encontramos una dirección que se orienta al logro de las funciones laborales en la categoría operativa, en pocas palabras, reemplazar las metodologías empíricas y rudimentarias dentro de las labores con metodologías científicas dentro de todas las industrias.

Teoría Clásica y Teoría Neoclásica: Estos aportes teóricos se centran en organizaciones formales, cada principio general de gestión y en los oficios de un gerente, enfatizando la importancia de la configuración estructural. La teoría clásica tiene su inicio en la totalidad de la organización y del estructuramiento de esta a fin de asegurar que todos sus componentes sean efectivos (ya sea que se trate de organismos, departamentos, y demás.) o individuos (trabajadores y supervisores). La micro posición personal correspondiente a todo maestro relacionada a sus tareas viene expandiéndose grandemente dentro del centro organizacional a manera de totalidad en base a la configuración organizativa que posee. Henry Fayol, quien fundo este aporte teórico, comentaba que sus triunfos no solamente dependían de sus capacidades individuales, sino también de las metodologías que utilizaba.

Quienes son responsables de la autoría de la Teoría clásica refieren exclusivamente respecto al accionar organizativo y administrativo que es menester que se estudien y traten científicamente, por tanto, es necesario que las practicas empíricas e improvisadoras sean reemplazadas por técnicas de carácter científico.

Investigación suplementaria a la variable gestión pedagógica.

Especialidad de la gestión pedagógica, Lara (2005) afirma que: Las demandas actuales de educación y las demandas de su comunidad, la calidad en términos de secuencias pedagógicas, cada demanda desde un enfoque educativo, considera que, a fin de cumplir con esta dinámica de calidad, se necesita calidad. Excelentes gestiones pedagógicas, orientadas a visiones modernas educativas, siendo menester la implementación de toda política necesaria a fin de ir definiendo y especificando cada aspecto importante, por ejemplo, el contenido, los alcances, el accionar administrativo educativo desde el preescolar hasta el nivel universitario, además de los saberes especializados a fin de desarrollar una ciudad con excelentes seres humanos, competentes, relacionados con aspectos culturales, tecnológicos, campos científicos y

éticos (p.7). Desde esta perspectiva, es menester que la educación esté frente a todo avance perteneciente al colectivo social, acompañado de maestros que además de ser quienes enseñan un tema de conocimiento, también garanticen toda obligación ligada a la excelencia de la educación. Secuencias pedagógicas, gestión educativa y pedagógica. También es menester vencer los actos corruptos, realizar un mínimo de ética obligándonos a no dañar a otras personas y hacer el esfuerzo por ubicar a nuestra nación dentro de las sendas de mejora continua, enfatizando en el plano educativo, desarrollar toda acción que mejore la calidad, por ejemplo: capacitar al docente, las conexiones, estas son el camino a seguir en el uso masivo de internet para apoyar el despegue educativo, evaluaciones constantes al docente, alumno y sitio educativo.

Además, partiendo de este punto, los maestros gracias a su gestión en el plano pedagógico deben encontrar una manera de hacer que dicho accionar goce de cierta significación y trascendencia dentro del salón, lugar en el que se puede establecer espacios para empatizar con el alumno y mostrar competitividad laboral y pedagógicamente, tomando en cuenta estilos formas disciplinarias y didácticas.

Enfoques de la gestión pedagógica.

Enfoque burocrático, Según Gallegos (2004) así mismo se le llama tradicionalista, se orientar a enfatizar en la dimensión institucional del sistema de educación y sus centros, recibiendo orientación sustancialmente gracias a perspectivas, normativas y reglas burocráticas (p.27). La gestión educativa está basada en la suma de cada ley, reglamento, ordenanzas, y demás necesarias para dicho contexto. Las cuales tendrán una aplicación conjunta, de origen presupuestario, licitador, constructor, sustituidor, y demás. Dentro de la lista de detalles está la ley orgánica la cual realizada la debida prescripción de la estructura organizativa del Ministerio de Educación, La Ley General de Educación y la ley para el personal docente. En el aspecto económico, el Ministerio de Economía y Finanzas es quien determina las asignaciones presupuestarias.

Enfoque sistemático, en base a la perspectiva de Alvarado (2006) es el grupo que se conforma por algunos componentes que se relacionan o mantienen su interdependencia, los cuales realizan cierta interacción a fin de lograr ciertos objetivos, ejecutando la debida constitución de una entidad integral, concreta o abstracta. Suponiendo que, una

institución educativa o centro universitario tiene a modo de componentes el personal docente, el grupo estudiantil, colaboradores ajenos a la docencia, material físico, financiero, curricular, entre otros. Los cuales al interactuar armoniosamente facilitarán el alcance de las metas a las cuales les deben su existencia (p. 44).

El enfoque sistemático a modo de nivel analítico, facilita, de cierto modo, el hecho de que los sistemas se representen mentalmente por medio de la utilización de todo modelo presto a analizar la totalidad o fragmentos interactúan con el análisis de sistemas, sabiendo identificar problemáticas y probables respuestas de solución, a fin de mantener, autorregularizar el avance correspondiente al sistema o diseñar nuevas guías de sistema. Es posible descubrir sistemas grandes o pequeños, un centro educativo a modo de sistema, el Ministerio de Educación, el Sistema social, el sistema de educación, la nación, el universo, y demás. Dentro de cualquier sistema, existen fines o metas, y depende del estilo del cumplimiento de cada función, determinada por el tiempo. Un sistema va integrándose cuando sus componentes mantienen una coordinación abierta y una relación de comunicación, lo que resulta en cohesión en la estructura. Un sistema necesita adecuarse a las modificaciones sociales, en el medio ambiente, manteniendo nociones equilibradas.

Enfoque gerencial, según Alvarado (2006) Una institución a fin de desarrollarse armónica y trascendentemente requiere planificar correctamente cada actividad. Esperando desarrollar procesos planificadores, producidos por muchos inconvenientes dentro de un centro educativo, a fin de alcanzar que este se desarrolle plenamente, se requiere de planeamientos, organizaciones educativas, un direccionamiento a nivel de gerencia y controles educativos (p. 63).

Principios de la gestión pedagógica.

Cada principio de gestión pedagógica orienta los procesos educativos, y en base a lo referido por Obregón (2002) cada principio es definido a continuación (p.101).

- Gestión centrada en el alumno: el motivo fundamental de un centro educativo es el alumno; siendo así que, las planificaciones, logros, metas y la organización a través de regulaciones, estándares y sistemas de control deben dirigirse al estudiante. Entrenamiento integral.



- Jerarquía y autoridad claramente definidas: dicha organización fortalece la organización institucional, donde la gerencia lidera el liderazgo.
- Determinación de quién y cómo se toman las decisiones: las responsabilidades de todo ser humano, agencia, comité y agrupación se determinará al momento de decidir y observar el resultado.
- Claridad en definición de canales de participación: el accionar presentado por cada integrante del centro educativo deberá ser coherente con cada objetivo institucional.

Objetivos de la gestión pedagógica.

Refiere el Ministerio de Educación del Ecuador, indica que los objetivos de la gestión pedagógica son:

- Facilitar el desarrollo del centro educativo a modo de grupo de aprendizaje responsable del logro de la excelencia en el plano educativo.
- Facilitar el fortalecimiento de las capacidades que permiten a los centros educativos tomar decisiones a fin de actuar caracterizados por cierto autogobierno pedagógico y administrativo. Cada función perteneciente a todos los órganos de gestión están regidos por todo principio subsidiario, solidario, complementario y competente.
- Garantizar que cada disposición administrativa es coherente con el sometimiento a todo lo decidido en el plano pedagógico.
- Facilitar una gestión, caracterizada por su eficacia, eficiencia e innovación dentro del centro educativo, la cual nos oriente al perfeccionamiento educativo.
- Facilitar el estilo de un liderazgo democrático.
- Contribuir a las articulaciones intersectoriales, garantizando que todo proceso de gestión reciba la estructura de las políticas integrales para el progreso de nación.
- Impulsar a todo miembro del grupo social a participar.
- Facilitar la articulación de centros educativos a fin de desarrollar una relación cooperativa y solidaria.
- Proporcionar el fortalecimiento de las prácticas éticas de toda función administrativa a fin de promover el claro e ininterrumpido acceso a datos informativos.
- Poder ser parte del funcionamiento eficaz de todo mecanismo preventivo y

sancionador de prácticas ilegales dentro del campo de la administración.

- Fomentar autoevaluaciones permanentes y evaluaciones garantizadoras del alcance de cada meta y objetivo establecido dentro del centro educativo.

Funciones de la gestión pedagógica.

Planificación: ya para este punto, la persona encargada de la dirección junto a sus subordinados tiene la facultad para decidir sus fines y metodologías, a fin de transformar el centro educativo en una plaza de excelentes prácticas de pedagogías, en base a la proyección educativa orientadora de todo proceso de enseñanza dentro del salón, basado en un diagnóstico real, el establecimiento de cada objetivo a fin de alcanzar el recurso para accionar recomendado y el recurso por ser asignado. Así mismo, va a servir como una contribución excepcional a otros puntos de la secuencia de gestión.

La organización: esto requiere que se diseñe una estructura oficial a fin de gestionar adecuadamente dentro del centro educativo, haciendo posible que cada actividad docente, estudiante y demás elementos se integren y coordinen; usar el material a fin de lograr el desarrollo de todo proceso, programa y proyecto, los cuales impliquen dividir las tareas laborales y asignaciones, mediante un nivel de autoridad y responsabilidad y un resumen esquematizado de toda relación en conjunto entre los protagonistas y su ambiente.

Gestión: guarda relación con el estilo liberador, motivador y creador de un contexto laboral por parte de gerentes y docentes, los cuales van integrando el potencial perteneciente a distintas disciplinas, basado en la medida en la que el conjunto de personas se comprometa con la proyección educativa a fin de realizar mejoras en el estilo de enseñar y administrar el recurso perteneciente al centro educativo.

Control y monitoreo: se refiere a garantizar que el cronograma se ejecutará en base al resumen esquemático de toda responsabilidad y reparto de labores planificado, alcanzar cada objetivo y meta asignada a distintos elementos del centro educativo y saber cómo incorporar modificaciones en el cronograma y consignación del recurso.

Variable trabajo en equipo.

Para Colombo (2003), trabajo se conceptualizada como la suma de colaboradores desempeñándose esperando alcanzar un objetivo específico, estos se relacionan a fin de ir compartiendo ciertas informaciones respecto a que procedimiento o practica es la mejor y toda decisión alentadora a cada integrante para que este rinda la máxima cantidad de potencialidades. Lo más ventajoso en cuanto a colectivos laborales es que todo lo decidido tiende a la superioridad comparado con lo que se habría decidido de manera individual (p. 3).

Respecto al tema Aguilar (2010), refiere que los equipos laborales son caracterizados por que se identifican con el alcance de las metas, aceptan su rol, se comunican de modo claro y fluido, involucran muchos agentes de carácter afectivo; colaboran entre sí de modo espontaneo y se ayudan mutuamente; están cohesionados, se identifican entre sí; son consciente de su unión y mantienen una buena interacción ( p.3). En base a lo expuso por Anderson y Aguilar (2001) refieren que es menester a fin de accionar dentro de un contexto social complejo y con mucha interdependencia. En realidad, es muy difícil realizar muchos trabajos de manera individual, es necesario actuar conjuntamente por medio de la coincidencia de tareas distintas, capacidad y saberes (p. 11).

Dimensiones del trabajo en equipo.

Dimensión asistencia, según Pozner (2000) la colaboración viene a ser la secuencia por la que se genera la unión de varios sujetos a fin de lleva a cabo alguna tarea, distribuir asignaciones y funciones, ayudarse de manera mutua, coordinar cada esfuerzo para lograr un objetivo deseado (p. 76). Desde su punto de vista Torrelles (2011), conceptualiza a la colaboración como aquel temperamento propio y genuino establecido mediante vinculaciones individuales y colectivas de todas las personas con su misma agrupación y se su adecuación a la misma, también de la medida gradual en la que se han comprometido e implicado dentro de las tareas desarrolladas (p. 340).

Dimensión aviso y comunicación., en base a lo expuso por Pozner (2000), para comunicarse eficazmente dentro de una agrupación, es menester enfrentar muy solventemente a momentos críticos, encontrando respuestas pertinentes, haciendo

posible el hecho de traspasar toda experiencia, habilidad, capacidad y perspectivas diferentes (p. 84). Según Torrelles (2011), el acto de comunicarse requiere de interactuar entre miembros de una agrupación pretendiendo compartirse datos informativos, mantener una actuación acordada y hacer posible que funciones óptimamente (p. 340).

Dimensión reconocimiento al respeto mutuo, de acuerdo con Novak (1998), el respeto mutuo hace posible que las personas reconozcan, aprecien y valoren toda cualidad y derecho ajeno, puede ser debido a sus saberes, experiencias o calidad de persona. En necesario que se reconozcan a modo de núcleo principal a fin de conseguir que los individuos mantengan su compromiso con propósitos altamente elevados (p. 25).

Dimensión interacción (logro de objetivos), según Torrelles (2011), las interacciones para el logro de algún objetivo son aquellas secuencias modificadoras desarrolladas por los grupos a manera permanente a fin progresar en cada objetivo, dando solución a todo conflicto surgiendo o elemento mejorador el cual aumente su grado de eficiencia o lo impulse a crecer (p. 341).

Dimensión nivel de satisfacción, Robbins (2004), señala al nivel de interés laboral como el resultado generado por diferentes actuaciones por parte de las personas que están trabajando, puesto que cada actividad de estas requiere que los colegas interactúen, cumplan algunos reglamentos, se identifiquen con la plaza que ocupan, las remuneraciones, las recompensas, galardones, progreso dentro de las categorías laborales y evaluaciones justas (p. 78).

Teorías científicas de la variable trabajo en equipo.

Los centros organizacionales se conforman por individuos y va a depender de estos el alcance de cada objetivo y cumplimiento de toda meta, gran parte de las pretensiones personales sería imposible de lograr por medio de esfuerzos personales aislados. En base a los aportes expuestos se mencionarán algunos aportes teóricos basados en las labores en equipo:

Teoría de dirección científica, Taylor (1911), citado por Robbins (2004), refiere que los más sonados errores son producidos debido a la carencia de una actitud eficaz por parte de nosotros en nuestra vida diaria y la solución hacia estos errores viene enmarcándose en el ejercicio administrativo sistemático y no en el reclutamiento de personas de carácter excepcional y extraordinario (p. 18). A favor de este aporte teórico era considerado que cualesquiera que sean las mejoras, estas recaían en un carácter individualista y en los intereses de los individuos, era considerada que la configuración laboral estaba condicionada a cada función y responsabilidad del espacio laboral.

Teoría del proceso de dirección, Fayol 1949, citado por Robbins (2004), tomaba su inicio a partir de la categorización de la totalidad de operaciones y eventos del centro organizacional prestando atención a cada principio a favor del direccionamiento concretada en el centralismo, las jerarquías, unidades de mando y repartición de las tareas laborales (p. 19). En base a este postulado de estilo piramidal ofrece un mejorado estilo de coordinación en la conducción de la centralización y las unidades de mando, no obstante, las problemáticas de adecuación y agilidad prevalecen, hecho que desfavorecen el roce emocional, interpersonal y motivacional requerido para trabajar colectivamente (Tena, 1989).

Teoría de la burocracia, Weber (1921), citado por Giraldo (2008), enfatiza en cada principio y norma formal perteneciente al ordenamiento jerárquico y todo aspecto relativo a la autoridad y las responsabilidades. Dicha tipología teórica pretendía que todos interactuaran basándose en la plaza laboral que tienen a cargo, necesitaba los perfiles específicos de todos los colaboradores a fin de que estos puedan desempeñarse en un puesto laboral, los contratos eran realizados de acuerdo las aptitudes presentadas a fin de desenvolverse dentro de una plaza laboral. En base a dichos postulados las organizaciones estaban lejos de contribuir a la formación de agrupaciones laborales, debido a que planeaban a modo de fin fundamental, conseguir el máximo desempeño del sujeto desde el lugar que ocupa en el centro empresarial.

Diferencias entre grupo y equipo de trabajo.

Para Jaramillo (2012), es importante realizar esta comparación: una agrupación laboral consiste en cierta cantidad de sujetos, los cuales generalmente, presentan sus

reportes al jefe a cargo de todos e interactúan directamente, con cierta medida gradual de interdependencia al desarrollar sus labores. Para lograr objetivos organizacionales. Un equipo está formado por una cantidad diversa de individuos, cada uno contado con talentos complementarios, quienes están comprometidos a contribuir con una meta compartida, algunos objetivos de funciones y un enfoque, donde todos comparten una responsabilidad. Sus identidades están bien definidas y y todos se disponen a trabajar colectivamente, coordinados y apoyándose mutuamente, asumen la responsabilidad por su compañero y utilizan talentos complementarios a fin de alcanzar propósitos comunes (p. 9).

En base a lo que refiere Pino (2012) un equipo de trabajo viene a ser la suma de individuos dotados de saberes, destrezas, talentos concretos, sin embargo, estos son ajenos a complementarse a fin de alcanzar alguna meta, optando por ejecutar alguna táctica, procedimiento y método a fin de concretar la meta propuesta. Por su parte un grupo de trabajo viene a ser la totalidad de individuos, los cuales laboran dentro de un mismo centro organizacional, sin embargo, no comparten un mismo fin (p. 24).

Según Drucker (1997) un equipo de trabajo se constituye por una agrupación de individuos, los cuales están dispuestos a llegar a un fin colectivo por medio de un accionar realizado cooperativamente (p. 6). De acuerdo a lo expuesto por Acosta (2014) un grupo de trabajo viene a ser aquella suma de sujetos, los cuales básicamente comparten intereses momentáneos. Básicamente hablamos de la totalidad de individuos, los cuales se disponen a unir cada esfuerzo a fin de concretar objetivos comunes (p. 75).

Entonces, es necesario notar que no siempre las agrupaciones o equipos trabajan eficientemente de manera colectiva; En general, se considera cualquier unidad operativa que realice alguna asignación específica originada a fin de realizar labores en equipo. Sin embargo, no todos los grupos significan que trabajas en equipo. Incluso cuando se actúa dentro de la misma zona geográfica, trabaja dentro de la misma área o coincide temporalmente, no es suficiente para confirmar un trabajo colectivo. Puesto que esto significa una agrupación humana, la suma compuesta por sujetos dedicados a un propósito o proyecto común que solo se puede lograr con un trabajo complementario

y dependiente del otro. Por lo tanto, es necesario tener en cuenta que todo equipo está formado por sujetos diferentes. En pocas palabras, es necesario reconocer que no todas las personas poseen la misma competencia, nivel de compromiso, interés, visión, y demás. Entonces, se deben esperar diferentes contribuciones de diferentes miembros. Un equipo no obtiene buenos resultados porque está integrado por buenos miembros, sino porque toda individualidad logra el desarrollo de un estilo de enlaces el cual genera una red de interacciones que pueden mostrar un estilo dinámico colectivo, el cual trasciende las contribuciones de carácter individual. Entonces, dentro de una agrupación consolidada, el todo es más que la suma de las partes; sus resultados difieren significativamente de la simple suma de la contribución de cada miembro.

Etapas en la formación de equipos.

Concordando con Robbins y Judge (2009) si se desea poseer una configuración estructural de carácter efectivo dentro de una agrupación, es menester que esta atraviese un proceso fragmentado en fases prestas a crecer y desarrollarse (p. 30).

Etapa 1. Educación (individualista). Una vez formada la agrupación, todo miembro se muestra intrigado ante otro, creándose un ambiente de incertidumbre. Todos están tratando de dar evidencia de toda habilidad y destreza poseída. Creándose una situación competitiva e individual. Encontramos las siguientes emociones: emoción, actitud optimista, enorgullecimiento de formar parte de la agrupación, apego, temor y otras cosas. Este viene a ser el escenario para presentar a cada miembro.

Etapa 2. Poder (identificación). Ya para este punto, las personas que conforman la agrupación comienzan a definir los objetivos y a darle un valor a cada competencia poseída por los demás. Las funciones se definen, dando paso a la práctica.

Etapa 3. Acción (resultado). Este punto se basa en el ejercicio de crecer, donde las personas empiezan a entenderse y se sienten cómodas trabajando juntos; Tiene la misma dirección para lograr los objetivos establecidos. Comparten cada expectativa y todos aceptan la virtud o debilidad ajena, siendo así que van complementando el trabajo de los demás. En este punto radica la importancia del establecimiento de cada perfil de los miembros que invitaran para conformar la agrupación y, particularmente, prestar atención a todas las particularidades de carácter básico poseídas por todos los

miembros próximos a invitarse, estas se detallan a continuación:

- **Honestidad.** Se base en el hecho de ser consciente de todo, donde a veces se observan comportamientos corruptos y poco confiables por parte del gerente y colaboradores pertenecientes a ciertas entidades.
- **Responsabilidad.** Por su característica motivadora, incentiva a una persona a realizar ciertas tareas, lo que conducirá a una mayor responsabilidad y al mismo tiempo va logrando beneficiar al centro empresarial o centro laboral.
- **Compromiso.** Adquirido por todo colaborador, reflejado en implicaciones intelectuales y emocionales, exhibidos en el lugar de labores. Una persona comprometida se dispone a compartir toda actitud y creencia poseída, la cual refleja que tan estable es el centro laboral.
- **Iniciativa.** Se refiere a la disposición de tomar medidas, creando toda oportunidad necesaria y mejorando el resultado sin tener que ser apoyado o dirigido. Tener suficiente madurez le ayuda a aceptar los efectos y responsabilidad en el centro empresarial.
- **Entusiasmo.** Se necesita expresar disposición al realizar tareas que se han asignado siendo necesario desplegar, disposición genuina al buscar cada objetivo generador de una actitud entusiasta y apasionada ante las funciones laborales.
- **Capacidad de comunicación.** Se necesita en cada grupo la realización de labores, lo que conducirá al buen dominio de administración de colaboradores seleccionados en un centro empresarial.
- **Organización y formalidad.** El estar organizado significa que se utilizan herramientas prácticas en la ejecución y asignación de tareas, la formalidad en el trabajo significa que hay varias normas legales involucradas en la administración del trabajo.

Potencialidades del trabajo en equipo, según Pozner (2000) cuando se trabaja colectivamente aumentan las posibilidades de participar y esto es crucial si se desea dar respuestas a problemáticas de carácter creativo, satisfactorio, de calidad y compromisos. No obstante, es menester tener en cuenta la existencia de requisitos previos a fin de que las personas participen.



El primer punto enmarca todos los estilos para ejercer la autoridad y el liderazgo, puesto que, en algunos momentos, unos dan paso a que todos participen, y otros retienen la posibilidad de que esto ocurra. El segundo punto enmarca toda norma informal, mismas que van regulando los roces entre las personas, en pocas palabras, los aspectos culturales instaurados del mismo modo se disponen a contribuir a que las personas participen o no (p. 12).

En base a la perspectiva de esta investigadora, la existencia de mejores desempeños colectivos y logros propuestos dentro de centros empresariales donde:

- La misión del centro está clara.
- Las funciones son organizadas en base a las proyecciones.
- Se es consciente que es mucho más beneficioso para un centro el cuidado de sesiones de reunión laboral. Cada una está centrada en toda cuestión medular perteneciente a las proyecciones, manteniendo la atención en los requerimientos de cada proceso individual y organizacional.
- Existen capacidades institucionales que facilitan el hecho de hacer frente a cada conflicto y oportunidad. Cada interés en conflicto es mostrado y enfocado en lograr algún consenso y acuerdo laboral.
- Cada problema es encarado a modo de oportunidad a fin de alcanzar aprendizajes y responder a nuevos requerimientos.
- Son valorados los aspectos creativos y experimentales.
- El centro suma esfuerzos a fin de lograr el aumento de capacidades para comunicarse y liderar.
- El centro opta por promover altos grados de autogobierno y responsabilidad.
- El centro opta por establecer altos estándares de excelencia en todo servicio, proceso y resultado.
- El centro opta por establecer monitoreo y seguimientos hacia cada proyecto iniciado.
- Todo criterio útil para evaluar el desenvolvimiento personal y colectivo es conocido por toda persona miembro de la entidad.
- Todos son conscientes de que el hecho de formar y capacitar continuamente, sobre todo compartiendo saberes, es una gran motivación hacia los miembros, a fin de que se muestren más profesionales y responsables.

Es necesario el reconocimiento de cada potencialidad de las funciones colectivas para así integrar, especializar e ir impulsar opciones de acción promoviendo, entre otros puntos: Ampliar el sentimiento de estar comprometido y ser responsable por parte de los colaboradores, aumentar el alcance de metas, los acuerdos respecto a estándares de calidad, las opciones de solución frente a cada problema, decidir eficazmente, ser más flexibles, ampliar las capacidades creativas y el autogobierno, y aumentar la valoración que le da el individuo a sus resultados como colaborador.

#### Valorizar las reuniones del trabajo en equipo

Los problemas posibles de originarse dentro del cambio de trabajar individualmente a trabajar de manera colectiva pueden ser los de no saber cómo dar inicio al desarrollo de toda estrategia coherente de la mano de las modificaciones que se busca cristalizar. Un problema muy evidente podría ser aquel que se relaciona con la oportunidad de trabajar colectivamente: las áreas para reunirse. La resignificación de las áreas para las asambleas viene siendo una táctica muy importante y fin de dar origen a trabajos cooperativos. Por supuesto que, esta desafiada a superar lo difícil que es lidiar con los requerimientos urgentes vividos dentro de los equipos de gestión; y también, tener que ambientar dichas áreas a modo de instrumento eficaz a fin de dar origen a un enfoque claro respecto a cada meta, mayores consensos y otorgarle valor a la argumentación y los aprendizajes.

Para Pozner (2000), el reunirse en equipo es primordial a fin de impulsar las interacciones directas, y relaciones frontales; básicamente, se refiere a los tiempos, espacios donde se puedan dar muchos actos comunicativos, viene a ser el área donde todos se comunican directamente, interactúan, un área que se dispone a generar y recibir datos informativos donde son arriesgados muchos puestos (p. 25).

Lo más importante en esta parte es el rescate de la aptitud que posibilita tratar distintos cuestionamientos de carácter esencial y vital en las agrupaciones laborales. Siendo que, es necesario registrar distintas tipologías de reunión, tales como: A fin de lograr el establecimiento de toda meta perteneciente a la proyección, a fin de lograr la definición de cada problema e ir identificando lo que los causa, a fin de lograr el consenso de cada estrategia de acción alternativa, monitorear y seguir el modo en que

se está implementando cualquier proyección, en relación al sostenimiento de las agrupaciones, a fin de lograr el consenso de toda modalidad de acción perteneciente a una agrupación partiendo de cada meta establecida, a fin de evaluar y presentar un informe en cuanto haya terminado algún proyecto. Los eventos se reunión se refieren a un espacio muy simbólico, siendo así que se necesita resguardarlo a fin de evitar recaer en viejas esquematizaciones que lo banalicen. Y es necesario que se le considere como impulso a fin de generar una comunidad sustentable donde aprender.

Estimular la formación continua de los equipos de trabajo de gestión educativa, al generar procesos de capacitaciones continuas y adecuadas a las particularidades laborales y del sujeto involucrado venimos constituyendo un presupuesto básico a fin de promover el profesionalismo general. Lo que da pasó a que se formen agrupaciones de gestión en competencias de carácter significativo esperando impulsar cada política integral necesaria, prestando atención a que estas se integran de personas adultas experimentadas en el sector. Comenta Pozner (2000) respecto a los procesos de formación permanente en las agrupaciones, la realización de estos nos inclina a la consideración de una serie de capacidades que se exigen a los participantes; lo que también refiere la necesidad de que las personas a cargo de dirigir los centros de educación desarrollen dichas capacidades del mismo modo que oras personas implicadas dentro del proceso educativo (p.27).

La investigación se plantea la siguiente interrogante: ¿Determinar la relación gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la planificación y organización y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018? , ¿Cuál es la relación entre el estilo de enseñanza y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018?, ¿Cuál es la relación entre la evaluación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018? Y ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018?

Justificación al estudio. **Teórico:** este trabajo investigativo proporciona en el área científica el tema respecto a las variantes observadas fuertemente atraídas y demostradas en la realidad encontrada en el centro educativo León de Febres, Cordero de Los Ríos, incorporando el conocimiento de la ciencia educativa y sus ramas psicopedagógicas. Tenga en cuenta que la gestión pedagógica está significativamente relacionada con el trabajo en equipo, teniendo en cuenta el grupo social y cada gesteducativo a fin de planificar y ejecutar los trabajos docentes. **Metodológico:** se dispone a proponer un referente alternativo a la utilización apropiada de la metodología cuantitativa; desarrollando y manera de aplicar cada instrumento científico logrado para recopilar datos informativos respecto a las variantes estudiadas; , una vez logrado demostrar que son válidos y confiables, se pueden utilizar para probables indagaciones científicas y dentro de otros centros educativos a fin de constatar si es menester, importante y relevante cada estrategia empleada en los quehaceres educativos y sociales. **Práctico:** La actual indagación se concreta por la existencia ante la necesidad realizar mejoras en la gestión pedagógica en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos, aplicando el accionar continuo de las labores colectivas; materia de la dirección y maestros del centro educativo en referencia; ente local y regional des área educativa a fin de actuar frente a esto originando interrelaciones adecuadas por medio del dialogo, entrevista y sesiones de reunión junto a cada agente educativo. **Social:** Revela todo lineamiento básico a fin de lograr la correcta optimización de la gestión pedagógica en base a cada falla y acierto encontrado en lo que va de la investigación de la variante relacionada al trabajo en equipo del profesorado, procedimiento facilitador de mejoras en la categoría educativa en la que nos encontramos y consecuentemente a nivel social.

Como hipótesis general:  $H_1$  = Existe una relación demostrativa entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los docentes en la unidad educativa León de Febres, Cordero de Los Ríos - Ecuador, año 2018.  $H_0$  = No existe una relación demostrativa entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los docentes en la unidad educativa de León. En cuanto a las hipótesis específicas:  $H_1$  = Existe una relación demostrativa entre la planificación y la organización y el trabajo en equipo de los docentes en la unidad educativa León de Febres, Cordero de Los Ríos - Ecuador, 2018.  $H_2$  = Existe una relación demostrativa entre el estilo de enseñanza y

organización y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador, en 2018. H<sub>3</sub>= Existe una relación demostrativa entre la evaluación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador, año 2018. H<sub>4</sub> = Existe una relación demostrativa entre la comunicación y el trabajo en equipo de los docentes en la unidad educativa León de Febres, Cordero de Los Ríos - Ecuador, año 2018.

En lo que respecta al objetivo general: Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los educadores en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador, año 2018. Y como objetivos específicos: Fundar la relación entre la planificación y organización y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018. Calcular la relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018. Conocer la relación entre el estilo de enseñanza y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018. Y Valuar la relación entre la comunicación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018.

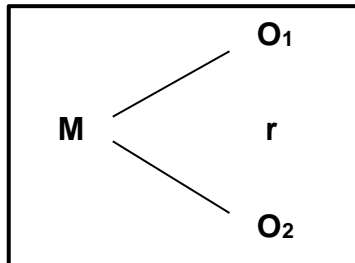
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

La indagación estuvo ubicada dentro de la categoría experimental. En base a lo expuesto por Hernández, (2010) esta indagación se limita a realizarse lejos de manipular de manera deliberada alguna variante. Basándose simplemente en observar el fenómeno desde una perspectiva genuina, esperando después poder analizarlo (p.120).

La aplicación del diseño del trabajo fue descriptiva-correlacional, basándose en el esquema empleado por Hernández Sampieri (2006), un estudio descriptivo cuantifica, evalúa o recolecta cada dato relacionado a diversas conceptualizaciones (variantes), aspecto, dimensión o componente del objeto de estudio, y la exploración de carácter correlacional mensura toda variante probablemente relacionada para luego calcular y analizar el modo en que se correlacionan (p.120).

En la gráfica muestra el diagrama para el esquema de investigación adoptado:



Donde:

M= Muestra: 27 docentes de la U.E. “León de Febres Cordero”. O<sub>1</sub> = Variable Uno: gestión pedagógica.

O<sub>2</sub> = Variable Dos: trabajo en equipo.

r = Relación de variables.

### 2.2. Variable y operacionalización.

#### 2.2.1. Variable.

**Variable Uno:** Gestión Pedagógica.

**Variable Dos:** Trabajo en equipo.

## 2.2.2. Operacionalización de las variables

V1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición
Gestión Pedagógica	<p>“Son las prácticas recurrentes que permiten a la I.E asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el PEI, el marco nacional de la política educativa y las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes”. Se miden a través de las dimensiones: Planificación y organización, estilo de enseñanza, evaluación, comunicación”.</p> <p>(Ministerio de Educación del Ecuador 2012p 18)</p>	<p>Acompañar y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje para propiciar situaciones que favorecen la elaboración de nuevos saberes como resultado de una mejora en las dimensiones: Planificación curricular, estilo de enseñanza, evaluación, comunicación expresados en los ítems de la encuesta</p>	Planificación y organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de uso de Herramientas y materiales</li> <li>• Organización adecuada de conocimientos</li> </ul>	De intervalo
			Estilo de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo adecuado del tiempo y de los materiales de enseñanza</li> </ul>	
			Evacuación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso adecuado de técnicas e</li> </ul>	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso adecuado de la</li> </ul>	
Trabajo en equipo	<p>“Es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. Implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo. Se mide a través de las dimensiones: Asistencia, resp</p>	<p>Es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr objetivo común, como resultado de una mejora en las dimensiones: colaboración, comunicación, respeto, interacción para lograr los objetivos y nivel de satisfacción y expresado en los ítems de investigación</p>	Asistencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración</li> <li>• Cooperación</li> </ul>	De intervalo
			Declaración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmite</li> <li>• Escucha</li> </ul>	
			Respeto mutuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actúa</li> <li>• Buen trato</li> </ul>	
			Interacción para el logro de los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Interacción</li> </ul>	
			Nivel de satisfacción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Convivencia</li> <li>• Satisfacción</li> </ul>	

Fuente: La Autora.

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

El analista Tamayo y Tamayo (2007), determina su definición como el total del fenómeno estudiado, en el cual cada unidad poblacional presenta cierta particularidad, misma que es estudiada, dando origen a que se recolecte cada dato informativo (p. 114). Se representa como grupo poblacional 58 los educadores que trabajan en el año lectivo 2018, con rondas: matutina y vespertina en la unidad educativa “León de Febres Cordero” de la ciudad de Los Ríos, Ecuador, contando todos con el nombramiento.

La tabla expresada a continuación permite apreciar cómo se distribuyen los maestros participantes en el estudio:

Turnos	Docentes		Total
	Varones	Mujeres	
Matutina	7	20	27
Vespertina	6	25	31
Total	13	45	58

Fuente: Secretaria académica de la U.E. “León de Febres Cordero”

### 2.3.2. Muestra

Berenson (1992) viene a ser una sub división representativa del grupo poblacional seleccionado (p. 14). Esta fue constituida por los docentes que laboran en el turno matutino, por ser el turno donde laboro que son 27.

### 2.3.3. Muestreo

El muestreo utilizado a fin de seleccionar cada elemento concerniente al grupo muestral, la muestra fue el no probabilístico, intencional o por conveniencia. Consecuentemente siendo innecesario el cálculo del tamaño muestral. La tabla expresada a continuación permite apreciar cómo se distribuyen los maestros participantes en el estudio:

Turnos	Docentes		Total
	Varones	Mujeres	
Matutina	7	20	27

Fuente: Secretaria académica de la U.E. “León de Febres Cordero”.



#### **2.3.4. Criterios de selección**

Para seleccionar cada elemento del muestreo se prestó atención a los criterios expresados a continuación:

Inclusión.

- Personal docente nombrado en la Unidad Educativa “León de Febres Cordero”
- Personal docente laborando en el turno matutino.
- Personal docente dispuesto a ser parte de la indagación.
- Personal docente de ambos géneros

Exclusion:

- Personal docente contratado en la unidad educativa “León de Febres Cordero”.
- Personal docente que no labora en la Unidad Educativa objeto de estudio.
- Personal docente que no labora en el turno vespertino.
- Personal docente que no aceptan participar en este estudio.
- Maestros que están de licencia.
- Administrativos y personal de servicio.

#### **2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

Según Méndez (1999) toda fuente y técnica orientada a recolectar información como al igual que algún hecho o documento empleado por los investigadores los cuales hacen posible conseguir datos informativos. Del mismo modo, refiere que una técnica es el medio empleado a fin recoger datos informativos (p.143).

Esta exploración empleó una encuesta a fin de estudiar la variable Gestión Pedagógica y Trabajo en Equipo, misma que según Carrasco, (2009) es una técnica de estudio social orientada a indagar, explorar y recolectar cada dato necesario, por medio de interrogantes que se formulan de modo directo o indirecto a quienes forman parte del grupo analizado en la investigación (p. 314). Para Hernández. et al (2010), todo instrumento presto a recoger informaciones actúa a modo de recursos usados por la persona encargada de investigar a fin de registrar las informaciones respecto a las variantes, tomando en cuenta cada medio empleado dentro de las técnicas a fin de recoger informaciones, cuya redacción ha prestado atención a cada variante e indicador (p. 276).

Al momento de recolectar cada dato, fue aplicado un cuestionario a cada maestro perteneciente al centro educativo "León de Febres Cordero". De acuerdo a los hallazgos de Bernal (2010) es la suma compuesta por cada interrogante diseñada con la única pretensión de recoger todo dato necesario esperando lograr cada objetivo perteneciente a la exploración investigativa (p. 217), el instrumento fue aprobado por especialistas de acuerdo con la matriz de validez determinada por la Universidad, bajo el compromiso del profesor supervisor (Abanto, 2015, p. 119).

Entonces, puesto que el instrumento es confiable, se aplicará el programa SPSS, siendo posible alcanzar resultados verdaderos, del mismo modo que se establece el coeficiente estadístico del Alfa de Cronbach.

Confiabilidad Alpha de Cronbach.

Instrumento	Alpha de Cronbach
Cuestionario: "Gestión Pedagógica"	$\alpha = 0.92$
Cuestionario: : "Trabajo en Equipo"	$\alpha = 0.88$

Los instrumentos exhiben un alto grado de confiabilidad ( $> 0.80$ )

Fuente: La Autora.

## 2.5. Procedimiento

La investigación realizó los siguientes procesos: solicitó el permiso a la institución para realizar el estudio, asimismo coordinó con la institución los días de aplicación de los cuestionarios, una vez aplicados se codificaron los instrumentos y se procedió a vaciar los datos en hojas de cálculo.

## 2.6. Métodos de análisis de datos

Puesto que los valores son de carácter cuantitativo, estos fueron procesados dentro de una base de datos, en los programas Microsoft Excel y SPSS. Por medio de métodos estadísticos descriptivos, analizando y describiendo cada resultado obtenido del muestreo, mismos que fueron presentados dentro de tablas de frecuencia y porcentaje, estas van acompañadas de su respectivo gráfico e interpretación. Del mismo modo,

por medio de métodos estadísticos inferenciales, fue posible analizar y procesar cada correlación y constatar las hipótesis. A fin de valorar cada correlación, fue pertinente prestar atención a los aportes de Yengle (2014) dentro de su “Guía de Métodos Estadísticos”. Donde se dispone a indicar lo siguiente: en caso que  $r$  sea positivo, las variantes se relacionan directamente; y en caso de que  $r$  sea negativo, las variantes se relacionan inversamente.

## **2.7. Aspectos éticos**

A medida que se fue desarrollando esta exploración científica fue menester prestar atención al consentimiento informado del participante, la reserva de identidad al momento de la aplicación de cada instrumento, respetando los derechos de autoría y valor real de cada dato recogido.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultado representativo.

**Tabla 1**

*Nivel de la variable gestión pedagógica*

Nivel de calificación	Gestión pedagógica	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (118 -160)	02	07.41
Regular (75-117)	08	29.63
Deficiente (32-74)	17	62.96
Total	27	100.00

Fuente: Cuestionario de Gestión pedagógica.

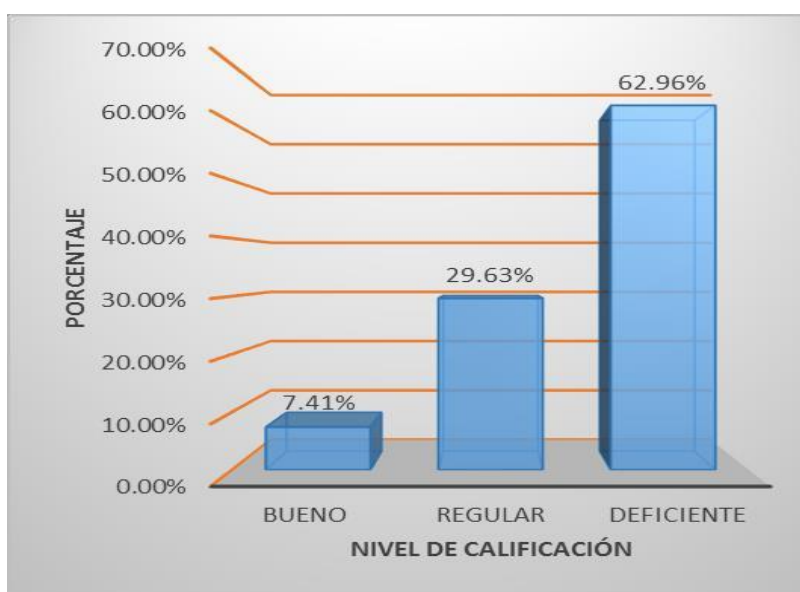


Figura 1: Nivel de la variable gestión pedagógica

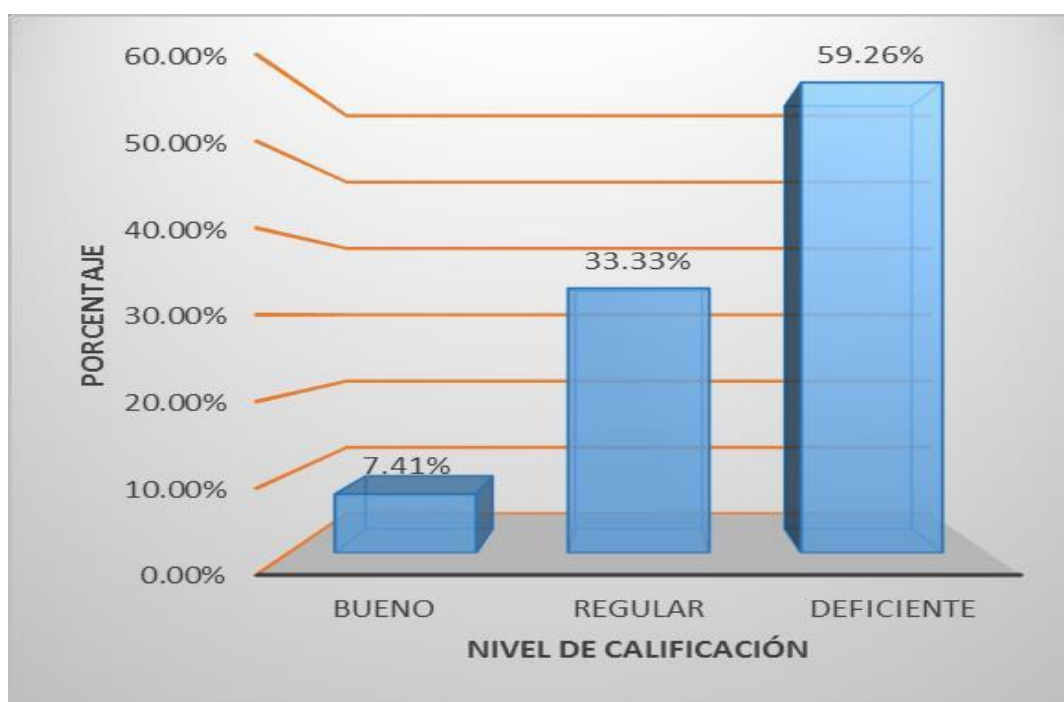
**Comentario:** Cada resultado expresado dentro de la tabla 1 y la figura 1, el 62.96% de los docentes considera el nivel de la gestión pedagógica deficiente de la variable, mientras que el 29.63% lo considera regular y el 7.41% lo considera bueno.

Tabla 2

*Nivel de la dimensión 1 Planificación organizacional*

Planificación organizacional		
Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (30-40)	02	07.41
Regular (19-29)	09	33.33
Deficiente (8-18)	16	59.26
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario Gestión Pedagógica.



**Comentario:** Cada resultado expresado dentro de la tabla 2 y figura 2, el 59.26% de los docentes considera el nivel de la dimensión de planificación organizacional deficiente, 33.33% lo considera regular y el 7.41% lo considera bueno.

Tabla 3

*Nivel de la dimensión 2 Estilo de Enseñanza*

Nivel de calificación	Estilo de Enseñanza	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (49-65)	01	03.70
Regular (31-48)	11	40.74
Deficiente (13-30)	15	55.56
Total	27	100.00

Fuente: Cuestionario Gestión pedagógica.

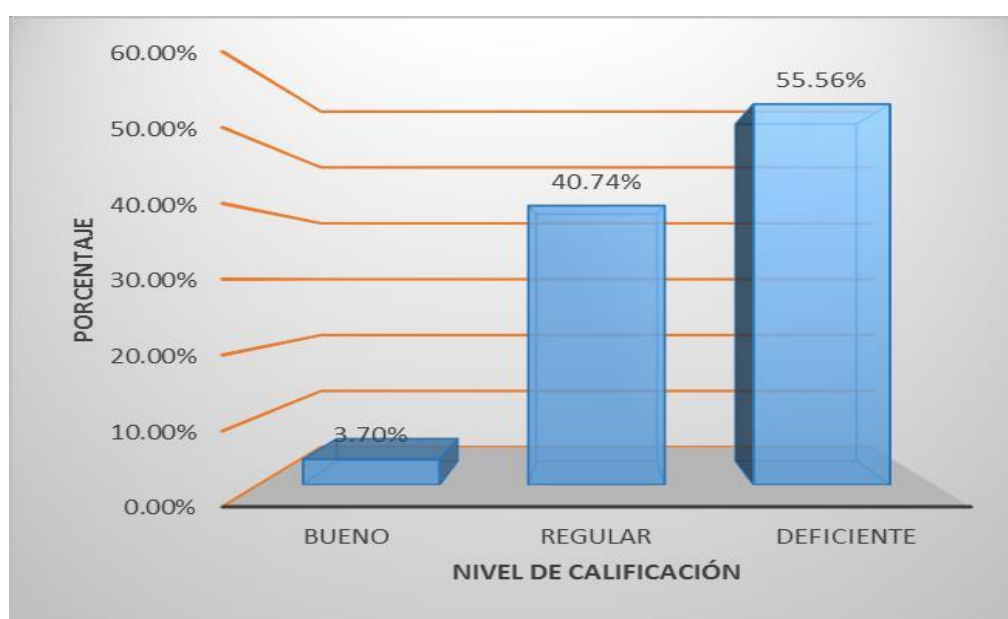


Figura 3: Nivel de la dimensión 2 Estilo de Enseñanza

**Comentario:** Como se visualiza en la tabla 3 y figura 3, el 55.56% de los docentes percibe que el nivel de la dimensión estilo de enseñanza es deficiente, mientras que el 40.74% de ellos opina que es regular y solo el 3.70% considera que es bueno.

Tabla 4

*Nivel de la dimensión 3 Evaluación*

Nivel de calificación	Evaluación	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (23-30)	02	07.41
Regular (15-22)	06	22.22
Deficiente (6-14)	19	70.37
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario Gestión pedagógica.

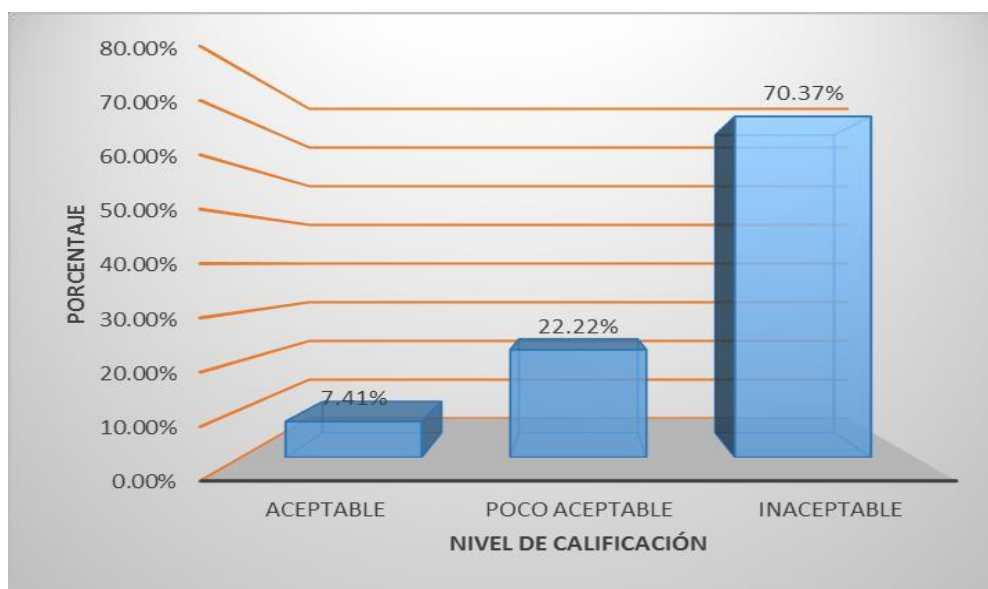


Figura 4: Nivel de la dimensión 3 Evaluación

Comentario: Cada resultado expresado dentro de la tabla 4 y la figura 4, el 70.37% de maestros considera el nivel de la dimensión Evaluación deficiente, 22.22% lo considera regular y el 7.41% lo considera bueno.

Tabla 5

*Nivel de la dimensión 4 Comunicación*

Nivel de calificación	Comunicación	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (19-25)	02	07.41
Regular (12-18)	12	44.44
Deficiente (5-11)	13	48.15
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario Gestión pedagógica.

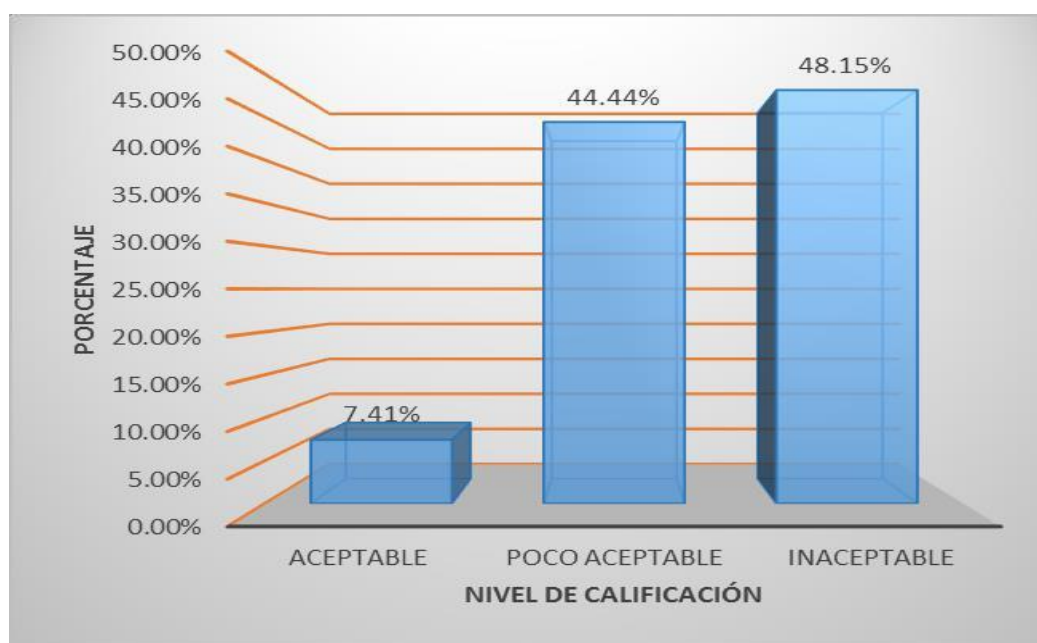


Figura 5: Nivel de la dimensión 4 Comunicación

**Comentario:** Cada resultado expresado dentro de la tabla 5 y figura 5, el 48.15% de los docentes consideran el nivel de la dimensión Comunicación deficiente, 44.44% lo considera regular y 7.41% lo considera bueno.



Tabla 6

Nivel de la variable 2 Trabajo en Equipo

Nivel de calificación	Trabajo en Equipo	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto (144-195)	02	07.41
Medio (92-143)	07	25.93
Bajo (39-91)	18	66.67
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario Trabajo en Equipo.

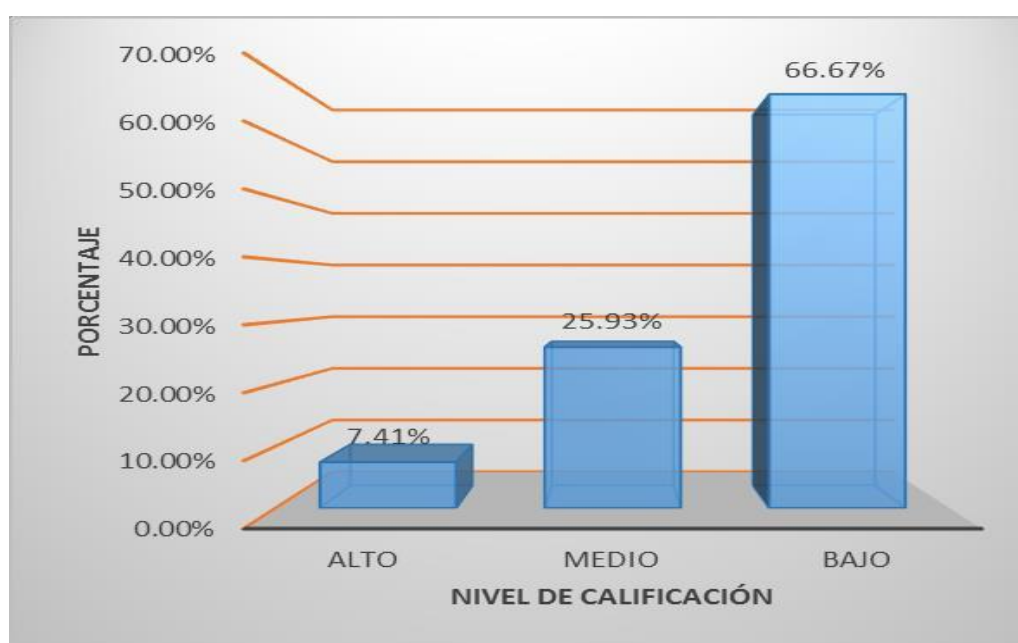


Figura 6: Nivel de la variable 2 Trabajo en Equipo

**Comentario:** Cada resultado expresado dentro de la tabla 6 y la figura 6, 66.67% de los docentes considera el nivel de la variable Trabajo en Equipo bajo, 25.93% lo considera medio y el 7.41% lo considera alto.

Tabla 7

*Nivel de la dimensión 1 Colaboración*

Nivel de calificación	Colaboración	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto (27-35)	02	07.41
Medio (17-26)	10	37.04
Bajo (07-16)	15	55.56
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario Trabajo en Equipo.

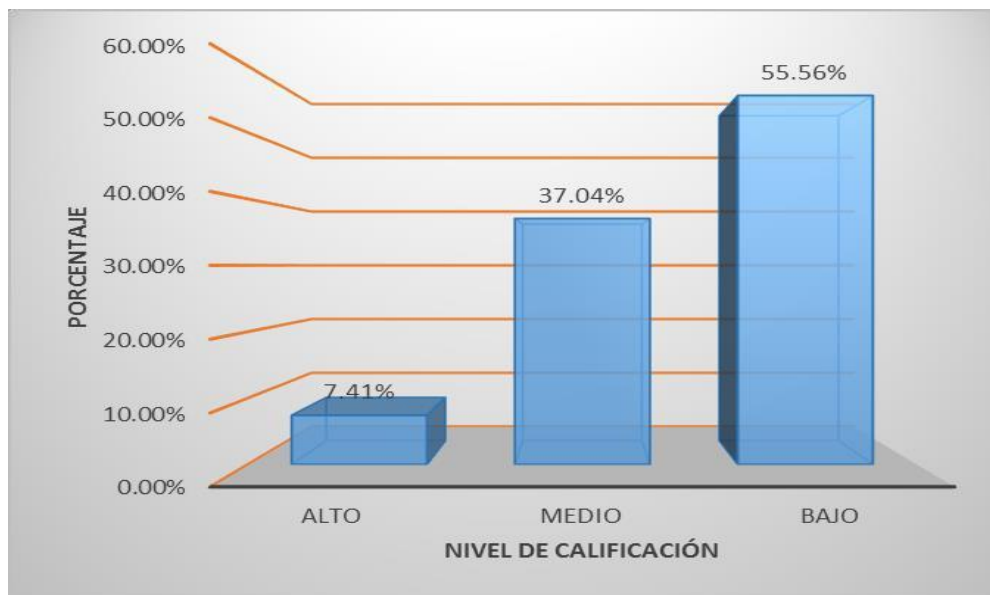


Figura 7: Nivel de la dimensión 1 Colaboración

**Comentario:** Cada resultado expresado dentro de la tabla 7 y figura 7, el 55.56% de los docentes considera el nivel de la dimensión colaboración bajo, el 37.04% lo considera medio y el 7.41% lo considera alto.

Tabla 8

*Nivel de la dimensión 2 Comunicación*

Nivel de calificación	Comunicación	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto (30-40)	01	03.70
Medio (19-29)	12	44.44
Bajo (08-18)	14	51.85
Total	27	100.00

Fuente: Cuestionario Trabajo en Equipo.

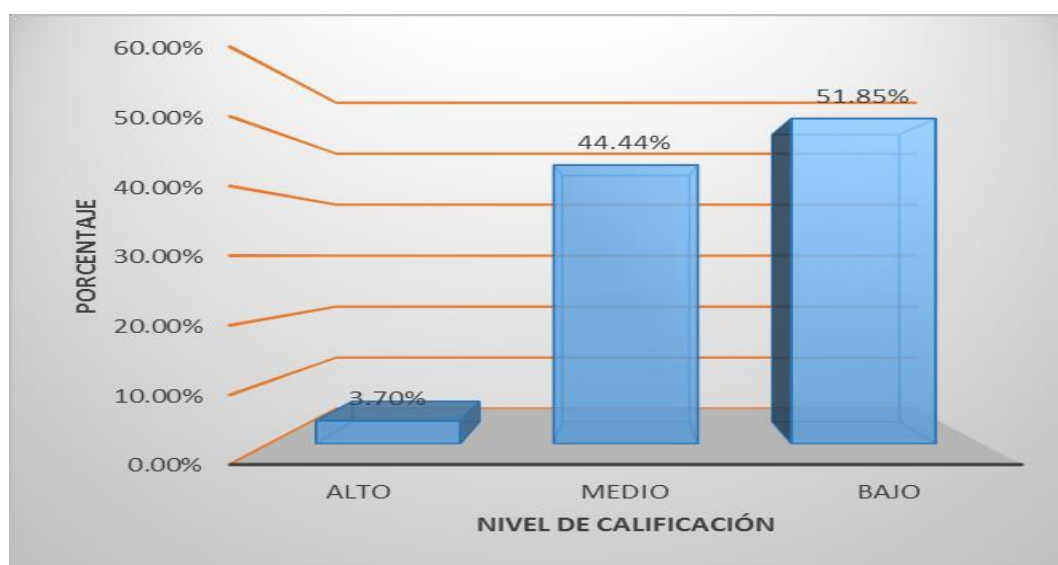


Figura 8: Nivel de la dimensión 2 Comunicación

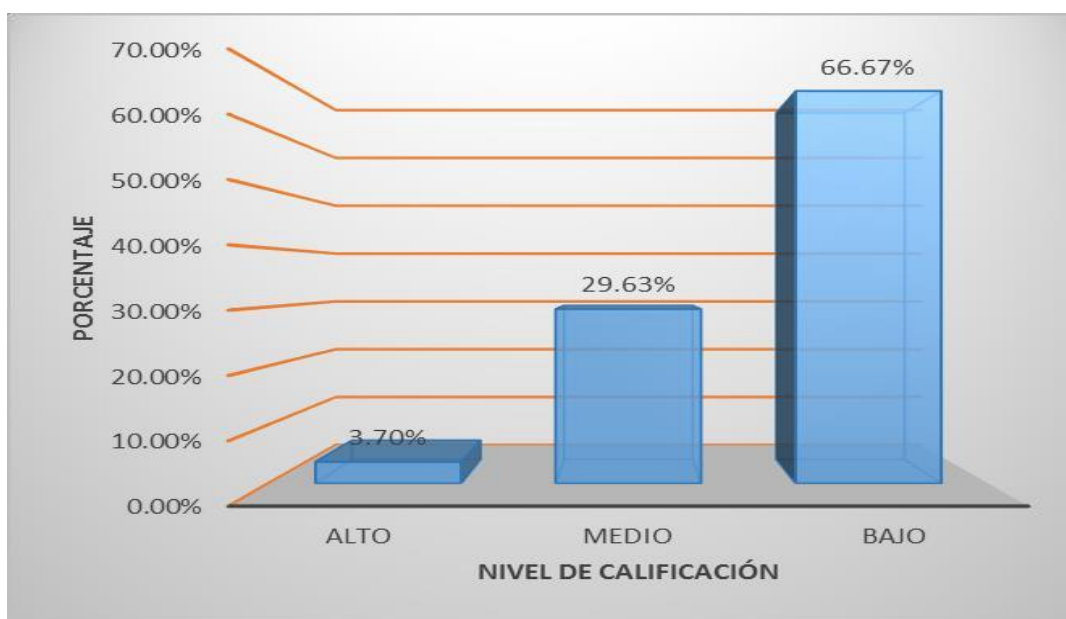
**Comentario:** Cada resultado expresado dentro de la tabla 8 y la figura 8, el 51.85% de los docentes considera el nivel de la dimensión comunicación bajo, 44.44% lo considera medio y el 3.7% lo considera alto.

Tabla 9

*Nivel de la dimensión 3 Respeto Mutuo*

Nivel de calificación	Respeto Mutuo	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto (27-35)	01	03.70
Medio (17-26)	08	29.63
Bajo (07-16)	18	66.67
Total	27	100.00

Fuente: Cuestionario Trabajo en Equipo.



**Figura 9:** Nivel de la dimensión 3 Respeto Mutuo

Comentario: Cada resultado expresado dentro de la tabla 9 y figura 9, el 66.67% de los docentes considera el nivel de la dimensión respeto mutuo bajo, el 29.63% lo considera medio y el 3.7% lo considera alto

Tabla 10

*Nivel de la dimensión 4 Interacción para el Logro de los Objetivos*

Interacción para el logro de los objetivos		
Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (30-40)	02	07.41
Regular (19-29)	14	51.85
Deficiente (8-18)	11	59.26
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario Trabajo en Equipo

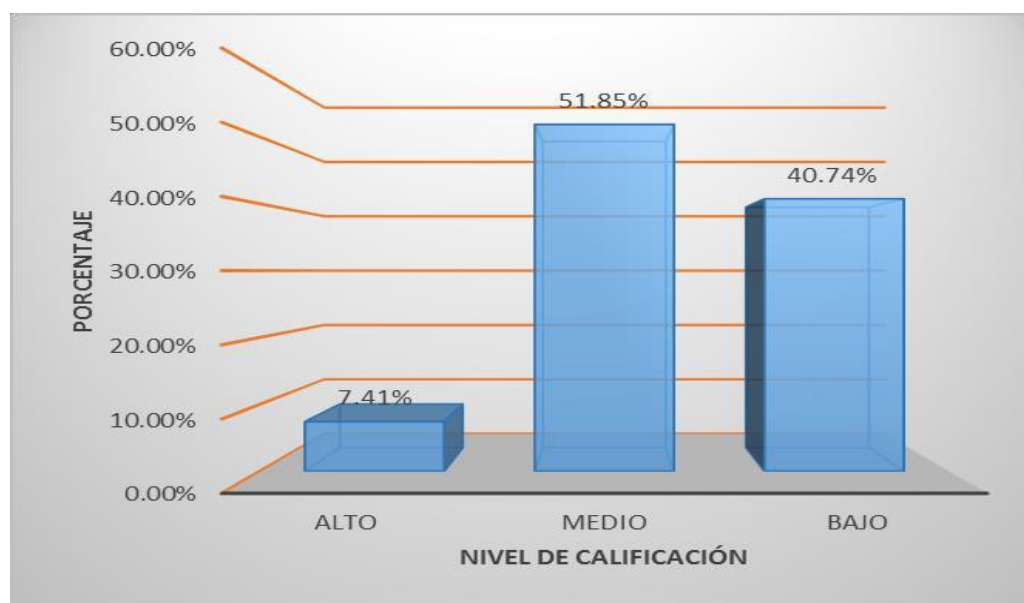


Figura 10: Nivel de la dimensión 4 Interacción para el Logro de los Objetivos

**Comentario:** Cada resultado expresado dentro de la tabla 9 y figura 9, el 51.85% de los docentes considera el nivel de la dimensión de interacción para alcanzar de los objetivos medio, 40.74% lo considera bajo y el 7.41% lo considera alto.

Tabla 11

*Nivel de la dimensión 5 Satisfacción*

Nivel de calificación	Nivel de Satisfacción	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto (30-40)	02	07.41
Medio (19-29)	06	22.22
Bajo (08-18)	19	70.37
Total	27	100.00

Fuente: Cuestionario Trabajo en Equipo.

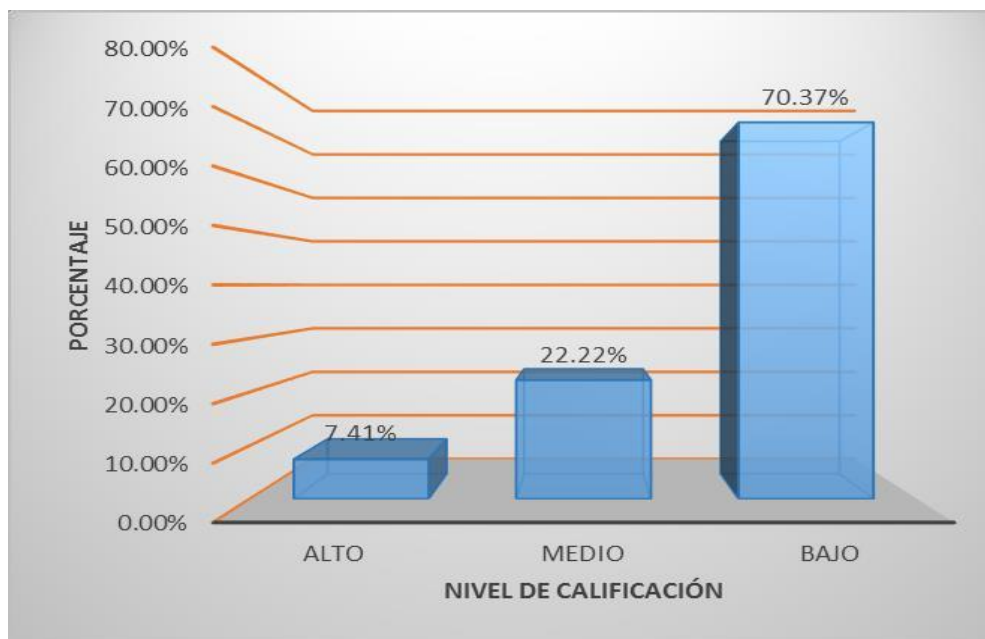


Figura 11: Nivel de la dimensión 5 Satisfacción

**Comentario:** Cada resultado expresado dentro de la tabla 9 y figura 9, el 70.37% de los docentes considera el nivel de la dimensión nivel de satisfacción bajo, 22.22% lo considera medio y el 7.41% lo considera alto.

### 3.2. Resultado inferencial.

H1: Existe una relación demostrativa entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los docentes en la unidad educativa León de Febres, Cordero de Los Ríos - Ecuador, año 2018.

H0 = No existe una relación demostrativa entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los docentes en la unidad educativa de León.

Tabla 12

*Relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo*

<b>Correlaciones</b>				
			Gestión pedagógico	Trabajo en equipo
Rho de Pearson	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1.000	.982**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	27	27

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### **Interpretación:**

La similitud entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018., es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01). por lo tanto se acepta la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018 y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 1:

H<sub>1</sub> = Existe una relación demostrativa entre la planificación y la organización y el trabajo en equipo de los docentes en la unidad educativa León de Febres, Cordero de Los Ríos - Ecuador, 2018

H<sub>0</sub> = No existe una relación demostrativa entre la planificación y la organización y el trabajo en equipo de los docentes en la unidad educativa León de Febres, Cordero de Los Ríos - Ecuador, 2018

Tabla 13

*Relación entre planificación - organización y el trabajo en equipo*

<b>Correlaciones</b>				
			Planificación/ organización	Trabajo en equipo
Rho de	Planificación	Coefficiente de correlación	1.000	.907**
Pearson	/	Sig. (bilateral)	.	.000
	organización			
		N	27	27

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

La similitud entre la planificación organizacional y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018., es muy alta, directa y significativa nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01), por lo tanto se acepta la hipótesis específica 1: H<sub>1</sub>: Existe relación demostrativa entre la planificación organizacional y trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018 y se rechaza la nula.



Hipótesis específica 2:

H<sub>1</sub>: Existe relación demostrativa entre el estilo de enseñanza y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el estilo de enseñanza y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018.

Tabla 14

*Relación entre el estilo de enseñanza y el trabajo en equipo*

<b>Correlaciones</b>				
			Estilo de enseñanza	Trabajo en equipo
Rho de Pearson	Estilo de enseñanza	Coefficiente de correlación	1.000	.891**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	27	27

\*\*.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

La similitud entre el estilo de enseñanza y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018., es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01), siendo así que la H<sub>0</sub> es rechazada y la H<sub>1</sub> queda siendo aceptada y por lo tanto es posible notar la presencia de una relación demostrativa entre el estilo de enseñanza y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

Hipótesis específica 3:

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la evaluación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la evaluación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018.

Tabla 15

*Relación entre la evaluación y el trabajo en equipo*

<b>Correlaciones</b>				
			Estilo de enseñanza	Trabajo en equipo
Rho de Pearson	Evaluación	Coefficiente de correlación	1.000	.830**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	27	27

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

La similitud entre la evaluación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, es muy alta, directa y demostrativa nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01). Por lo tanto se acepta la hipótesis específica Existe relación significativa entre la evaluación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018 y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 4:

H1: Existe relación significativa entre la comunicación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018

H0: No existe relación significativa entre la comunicación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018.

Tabla 15

*Relación entre la comunicación y el trabajo en equipo*

<b>Correlaciones</b>				
			Comunicación	Trabajo en equipo
Rho de Pearson	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	.769**
	n	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	27	27

\*\*.

 La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

La similitud entre la comunicación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01). Por lo tanto se acepta la hipótesis específica H1: Existe relación significativa entre la comunicación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018 y se rechaza la nula.

#### IV. DISCUSIÓN

En el trabajo de campo, fue posible verificar, precisamente, cada objetivo planteado dentro de esta exploración, la cual pretendía conocer la gestión pedagógica y el trabajo en equipo relacionando estas variantes.

Al nivel de la variable las puntuaciones obtenidas en la gestión pedagógica se ubican en un nivel deficiente en un 62.96%, constatado respecto a las personas encuestadas. (Tabla 1). La estima a nivel de la dimensión planificación organizacional se ubica en un nivel deficiente en un 59.26%, constatado respecto a las personas encuestadas. (Tabla 2). La estima a nivel de la dimensión estilos de aprendizaje se ubica en un nivel deficiente en un 55.56%, constatado respecto a las personas encuestadas. (Tabla 3). La estima a nivel de la dimensión evaluación se ubica en un nivel deficiente en un 70.37%, constatado respecto a las personas encuestadas. (Tabla 4).

El puntaje a nivel de la dimensión comunicación se ubica en un nivel deficiente en un 48.15%, constatado respecto a las personas encuestadas. (Tabla 5). La estima a nivel de la variable trabajo en equipo se ubica en un nivel bajo en un 66.67%, constatado respecto a las personas encuestadas. (Tabla 6). La estima a nivel de la dimensión colaboración se ubica en un nivel bajo del 55.56%, constatado respecto a las personas encuestadas. (Tabla 7). La estima a nivel de la dimensión comunicación se ubica en un nivel bajo en un 51.85%, constatado respecto a las personas encuestadas. (Tabla 8).

La estima a nivel de la dimensión respeto mutuo se ubica en un nivel bajo en un 66.67%, constatado respecto a las personas encuestadas. (Tabla 9). La estima a nivel de la dimensión interacción para el logro de los objetivos se ubica en un nivel medio en un 51.85%, constatado respecto a las personas encuestadas. (Tabla 10). La estima a nivel de la dimensión nivel de satisfacción se ubica en un nivel bajo en un 70.37%, constatado respecto a las personas encuestadas. (Tabla 11).

El análisis inferencial de la correlación general entre las variantes gestión pedagógica y trabajo en equipo se logró un coeficiente de r de Pearson de 0,982\*\*, indicando que la correlación que se obtuvo fue muy alta, directa y significativa nivel 0.01, tal como es posible apreciar dentro de la (Tabla 12).

Respecto al resultado que se obtuvo en la prueba de hipótesis  $\text{Sig.} = 0.000 < 0.01$ , este valor permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis de investigación ( $H_i$ ) queda siendo aceptada, afirmando ser positiva la existente relación significativa entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018. Hecho que encuentra concordancia con los hallazgos de Andrade (2015) en su tesis denominada “Gestión pedagógica y calidad de servicio educativo del CETPRO Corcovado UGEL 03 Lima, año 2014”, en la que concluye la presencia de una relación significativa ( $p < .05$ ) y fuerte ( $r = 0.835$ ), entre gestión pedagógica y calidad de servicios. En referencia encuentra concordancia con los hallazgos de Jiménez (2017) dentro del estudio titulado “Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral – 2016”, donde concluye afirmando la presencia de un nivel de correlación alta ( $r = 0,803^{**}$ ) entre el liderazgo pedagógico y trabajo en equipo, con un nivel de significancia de 0.01 y  $p = 0.001 < 0.05$ .

El análisis inferencial de la correlación entre planificación organizacional y trabajo en equipo logró un coeficiente de r de Pearson de 0,907\*\*, indicando que la correlación alcanzada fue muy alta, directa y significativa nivel 0.01, tal como es posible apreciar dentro de la (Tabla 13), siendo así que, la hipótesis nula ( $H_0$ ) es rechazada y la hipótesis de investigación ( $H_i$ ) queda siendo aceptada, entonces es posible afirmar la presencia de una relación significativa entre la planificación organizacional y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018, hecho que encuentra concordancia con los hallazgos de Jiménez (2017) en su tesis “Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral – 2016”, en la que concluye que existe un nivel de correlación alta ( $r = 0,796^{**}$ ) entre la planificación y trabajo en equipo, con un nivel de significancia de 0.01 y  $p = 0.001 < 0.05$ .

En el análisis inferencial la correlación entre estilo de enseñanza y trabajo en equipo logró un coeficiente de r de Pearson de 0,891\*\*, indicando que la correlación alcanzada fue muy alta, directa y significativa al nivel 0.01, tal como es posible apreciar dentro de la (Tabla 14), siendo así que la hipótesis nula ( $H_0$ ) es rechazada y la hipótesis de investigación ( $H_i$ ) queda siendo aceptada, afirmando la presencia de una relación significativa entre el estilo de enseñanza y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018. Hecho que encuentra concordancia con los hallazgos de Guerrero (2017) dentro de la indagación titulada “El trabajo en equipo y su incidencia en la motivación de los docentes de la I.E N° 86157 – “César Vallejo” – Huarmey – 2015”, donde afirma la presencia de una relación directa y positiva entre el trabajo en equipo en la dimensión técnicas y habilidades para el trabajo en equipo y la motivación en el medio laboral relacionada a la realización personal, oportunidades de sobresalir y logros de metas en los docentes.

En el análisis inferencial la correlación entre la evaluación y el trabajo en equipo donde fue posible alcanzar un coeficiente de r de Pearson de 0,830\*\*, indicando que la correlación obtenida fue muy alta, directa y significativa nivel 0.01, tal como es posible apreciar dentro de la (Tabla 15), siendo así que la hipótesis nula ( $H_0$ ) fue rechazada y la hipótesis de investigación ( $H_i$ ) queda siendo aceptada, afirmando la presencia de una relación significativa entre la evaluación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018. Hecho que encontró concordancia con los aportes de Jiménez (2017) dentro del trabajo que lleva por nombre “Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral – 2016”, donde concluye afirmando la presencia de un nivel de correlación alta ( $r = 0,852^{**}$ ) entre la evaluación y trabajo en equipo, con un nivel de significancia de 0.01 y  $p = 0.001 < 0.05$ .

El análisis inferencial la correlación entre la comunicación y el trabajo en equipo fue posible alcanzar un coeficiente de r de Pearson de 0,769\*\*, indicando que la correlación obtenida fue muy alta, directa y significativa al nivel 0.01, tal como es posible apreciar dentro de la (Tabla 16), siendo así que la hipótesis nula ( $H_0$ ) fue

rechazada y la hipótesis de investigación ( $H_i$ ) queda siendo aceptada, siendo posible afirmar la presencia de una relación significativa entre la comunicación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, Año 2018. Hecho que encuentra concordancia con los hallazgos de Jiménez (2017) dentro del estudio denominado “Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral – 2016”, donde concluye afirmando la presencia de un nivel de correlación alta ( $r = 0,707^{**}$ ) entre la comunicación y trabajo en equipo, con un nivel de significancia de  $0.01$  y  $p = 0.001 < 0.05$ .

## V. CONCLUSIONES

Fue posible determinar que la presencia de una relación significativa entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, comprobándose con la  $r$  de Pearson fue de 0,982\*\* (Sig.= 0.000 < 0,01), indicando una correlación muy alta, directa y significativa al nivel 0.01, cada resultado logró mostrar la predominancia del nivel de gestión pedagógica deficiente con un 62.96% y una prevalencia del nivel de trabajo en equipo bajo con el 66.67%.

Fue posible establecer la presencia de una relación significativa entre la planificación organizacional y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, comprobándose con el estadístico de  $r$  de Pearson fue de 0,907\*\* (Sig.= 0.000 < 0,01), indicando una correlación muy alta, directa y significativa al nivel 0.01

Fue posible calcular la presencia de una relación significativa entre estilo de enseñanza y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, comprobándose con el estadístico de  $r$  de Pearson fue de 0,891\*\* (Sig.= 0.000 < 0,01), indicando la presencia de una correlación muy alta, directa y significativa al nivel 0.01

Fue posible conocer la presencia de una relación significativa entre la evaluación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, comprobándose con el estadístico de la  $r$  de Pearson fue de 0,830\*\* (Sig.= 0.000 < 0,01), indicando una correlación muy alta, directa y significativa al nivel 0.01

Fue posible evaluar la presencia de una relación significativa entre la comunicación y el trabajo en equipo de los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018, comprobándose con el estadístico la  $r$  de Pearson alcanzo el 0,769\*\* (Sig.= 0.000 < 0,01), demostrando una correlación muy alta, directa y significativa nivel 0.01.



## **VI. RECOMENDACIONES**

Esperando encontrar pruebas superiores de la forma en que se relacionan la gestión pedagógica y trabajo en equipo tendría que ser menester que los docentes de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, exploren sus particularidades basándose en la apreciación estudiantil principalmente esperando observar un mejor panorama del modo en que se interpreta cada resultado.

A quien dirige la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, impulsar un accionar fortalecedor de la gestión pedagógica, partiendo del hecho de planificar y organizar, el estilo para enseñar, evaluar y comunicar, esperando ser parte del esfuerzo por aumentar la excelencia en la educación nacional.

A cada docente de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador, es menester que propicien las funciones colectivas, facilitando el aprendizaje mutuo, el intercambio de conocimiento y contribuyendo en base a los talentos propios, hecho que generara que todos reflexionen respecto a las particularidades y logros resultante de su accionar al enseñar.

A cada docente investigador de la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos – Ecuador se proponer realizar investigaciones más profundas respecto a dichas variantes estudiadas basándose en cada resultado alcanzado, pudiendo realizar una inferencia más consistentemente a fin de aumentar ofertas de mejorar dentro del campo de educación.

## REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). *Guía de aprendizaje: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación* (1a. ed.). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú: UCV.
- Acosta, J. (2014). *Trabajo en Equipo*. Alfa Omega grupo editor, S.A. de C.V. México.
- Aguiar, B. (2012) *Gestión pedagógica y los gros de aprendizaje en los estudiantes de la carrera técnico superior de enfermería de la unidad académica de salud y servicios sociales del Instituto Tecnológico Superior Bolivariano de Tecnología año 2012. Propuesta para un plan de gestión pedagógica en aprendizajes significativos*. Universidad de Guayaquil. Ecuador,
- Aguilar. J. (2010). *Trabajo en Equipo*. Network de psicología organizacional. México. Asociación ocucaqueña de psicología A. C.
- Anderson, E. y Aguilar M. (2001). *El Trabajo en Equipo*. México. Editorial progreso. C.V
- Andrade, C. (2015) *Gestión pedagógica y calidad de servicio educativo del CETPRO Corcovado UGEL 03 Lima, año 2014*". Universidad César Vallejo. Lima, Perú
- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa, enfoques y procesos*. Lima: Fondo de desarrollo editorial de la Universidad de Lima
- Batista, T. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa*. Rev. Institucional Universidad Tecnológica del Chocó N° 26.
- Beltran, J. (2014). *Factores que dificultan la gestión pedagógica curricular de los jefes de unidades técnico pedagógico*. Investigación Educativa, 19(62).
- Berenson, M. y Levine, D. (1992). *Estadística básica en administración, conceptos y aplicaciones*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A...
- Bernal C. (2010) *Metodología de la investigación*. (3ra edición): PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010

- Certo, C. (2001). *Administración moderna: (1ra Edic.)*. Bogotá: Prentice Hall.
- Colombo, M. (2003). *Trabajo en Equipo*. Editorial espacio. Argentina. 2003
- Drucker, P. (1997). *Trabajo en Equipo. No hay un solo estilo de equipo*. Instituto internacional de planeamiento de la educación. Buenos aires.
- Félix, M. (2013). *Gestión pedagógica en el aula: clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica. "Estudios en centros educativos del Ecuador" año 2011-2012*. Universidad Técnica Particular de Loja. Centro Universitario Guayaquil. Ecuador
- Gallego- Badillo, R. (1996). *Discurso sobre constructivismo*. Bogotá: Mesa Redonda Magisterio.
- García, J. (1989): *Bases pedagógicas de la evaluación*. Madrid: Síntesis.
- García, N. (2015). *Relación del trabajo en equipo con la Motivación Laboral de los docentes de las II.EE Champagnat y Cima de Tacna*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Guerrero, B. (1988). *Estilos de Enseñanza y Formación Profesional Docente en educación superior en Venezuela. El Estilo de Enseñanza de Docentes en Institutos y Colegios Universitarios*. Tesis del Colegio Universitario de Los Teques.
- Guerrero, N. (2010). *Evaluación de los Estilos de Enseñanza y los Estilos de Aprendizaje como vía para mejorar la calidad de la instrucción en el Colegio Universitario de Los Teques Cecilio Acosta*. Bolivia: Tesis de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Guerrero, F. (2017). *El trabajo en equipo y su incidencia en la motivación de los docentes de la I.E N° 86157 – "César Vallejo" – Huarney – 2015*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz, Perú.
- Guerrero, K. (2014). *Gestión pedagógica del docente para un proceso educativo de calidad en la escuela de educación básica "Carlos Julio Arosemenatola" de*

*la ciudad de Quevedo*. Universidad regional Autónoma de Los Andes. Quevedo, Ecuador.

Hernández, C, Fernández, C y Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw – Hill

Hernández, R. (1999). *Comunicación oral y escrita*. San José: C.R: EUNED

Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo*. Departamento de capacitación y desarrollo de habilidades

Jiménez, A. (2017). *Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral – 2016*. Universidad César Vallejo. Huaral, Perú

Jorge, C. (2015). *Gestión pedagógica y calidad de servicio educativo del CETPRO Corcovado UGEL 03 Lima, año 2014*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

Maldonado, A. (2001). *Aprendizaje y comunicación*. México: Prentice Hall

Méndez, C. (1999). *Guías para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas*. Bogotá 1999

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Autoevaluación Institucional – (1ra aplicación -2012)*. Ecuador.

Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Autoevaluación Institucional – (1ra aplicación -2012)*. Ecuador.

Neus, J. (2008). *La función pedagógica de la evaluación*. Rev. Aula de Innovación Educativa (20), p.20-30. Universidad Autónoma de Barcelona.

Novak (1998) *Estrategia Metodológica para Favorecer la Formación de Valores Éticos en los Estudiantes*. [Tesis en Línea] Universidad de la Habana. Cuba.

Paz, J. (2016). *El Trabajo en Equipo influye en el desempeño laboral del personal de la Agencia de Promoción Económica Conquito*. Informe de Titulación, Universidad central de Ecuador, Quito.

- Pino, G. (2007). *Metodología de la Investigación*. 1ra Edición. Lima San Marcos.
- Ponce, S. (2016). *Gestión pedagógica de los docentes y el aprendizaje significativo en el curso seminario taller de tesis, en los estudiantes de maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2015*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación, IIMA.
- Popham, W. (1980). *Problemas y técnicas de la evaluación educativa*. Madrid: Anaya.
- Pozner, P. (2000). *Trabajo en Equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. UNESCO IPE Buenos Aires. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional 10ª*. Ed. Pearson Educación. México.
- Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Décimo tercera edición.
- Silva, F. (2013). *Gestión pedagógica en aula: clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica del centro educativo Ramón Agurto Castillo de la ciudad de Guayaquil cantón Guayaquil; y escuela Elías Sánchez Sánchez del cantón Alfredo Baquerizo Moreno (Jujan) provincia del Guayas, año lectivo 2012-2013*. Universidad Técnica Particular de Loja. Centro Universitario Guayaquil. Ecuador,
- Tamayo, y Tamayo, M. (2007). *Estrategias didácticas utilizadas por el docente y logros de aprendizaje*. México: Trillas
- Toapanta, D. (2012). *Incidencia de los estándares de calidad en la gestión pedagógica institucional de los centros de educación inicial fiscal del centro histórico de Quito y elaboración de estándares de aprendizaje para educación inicial (3 a 5 años)*. Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Torrelles (2011). *Competencia de Trabajo en Equipo: Definición y categorización, universidad de Lleida*. Universidad de Rovira y Vigilia de Tarragona. Vol.15.

N° 3 (diciembre 2011) profesorado revista de curricular y formación de profesorado.

Vargas, D. (2014). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*. (1a. Ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo

## ANEXOS

### Anexo 1



### CUESTIONARIO: GESTIÓN PEDAGÓGICA

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

N°
----

### ENCUESTA A DOCENTES

UNIDAD EDUCATIVA “LOS RÍOS DE FEBRES CORDERO”. LOS RÍOS -ECUADOR

#### PRESENTACIÓN

Estimado docente: El presente cuestionario, busca levantar un diagnóstico sobre la gestión pedagógica en la unidad educativa “León de Febres Cordero” de la provincia de Los Rios - Ecuador. Los datos que proporcione nos darán un panorama de un tema de máxima importancia por lo que pedimos colaboración y seriedad. Usted mismo(a) podrá elegir las respuestas de cada pregunta. Lea bien el cuestionario, para contestar luego y pregunte si hay dudas. Las preguntas esperan respuestas únicas entre las alternativas. Sus datos no serán revelados como individuo: se guardará criterio ético de confidencialidad. Muchas gracias.

#### ESCALA DE CALIFICACIÓN

NUNCA = 1    CASI NUNCA = 2    A VECES = 3    CASI SIEMPRE = 4    SIEMPRE = 5

N°	COMPONENTES / INDICADORES	N	CN	A V	CS	S
	<b>PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN</b>	1	2	3	4	5
01	Planifica su sesión de clase anticipadamente, para brindarle conocimiento del módulo que va a desarrollar.					
02	Entrega su syllabus del módulo antes de iniciar las clases.					
03	Da a conocer el uso de materiales, equipos y herramienta que se utilizara en cada proyecto que va realizar.					
04	Cumple con el horario del proyecto de inicio a fin.					
05	Le comprenden fácilmente los conocimientos del módulo que me brinda a sus estudiantes					
06	Demuestra habilidades y destreza en su desempeño como docente					
07	Organiza visitas a instituciones para afianzar el aprendizaje de sus estudiantes.					
08	Mantiene organizado el laboratorio para un adecuado aprendizaje					
	<b>ESTILO DE ENSEÑANAZA</b>	1	2	3	4	5
09	Diversifica el tiempo efectivo durante la sesión de clase					
10	Emplea materiales didácticos para optimizar el aprendizaje					
11	Emplea diferentes materiales didáctico de cuerdo a los proyectos que realiza					
12	Rescata siempre los saberes previos de los estudiantes antes de iniciar una sesión de aprendizaje					
13	Desarrolla una sesión de aprendizaje, proyecto o modulo empleando hojas informativas					
14	Propicia la participación activa de los estudiantes					
15	Durante la ejecución del proyecto o sesiones de clase emplea técnicas adecuada y de fácil uso					
16	Optimiza los recursos didácticos y espacio para el desarrollo de las actividades del aula					
17	Promueve la discusión y el diálogo para enriquecer los temas					
18	Si pudiera escoger, volvería a tomar la misma unidad de aprendizaje que desarrolla actualmente					
19	Enfoca la atención de los alumnos durante el proceso de la práctica					
20	Muestra conocimiento y dominio del tema					
21	Brinda bibliografía para lograr los objetivos del módulo					
	<b>EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES</b>	1	2	3	4	5
22	Reprograma a los alumnos, los contenidos no logrados del módulo					
23	Utiliza instrumentos de evaluación (registro, actas,) durante el proceso de evaluación					
24	Informa y publica los resultados finales de la evaluación					
25	Evalúa continuamente los procesos de aprendizaje de los estudiantes					

26	Cuenta con diferentes modelos de evaluación					
27	Informa sobre sus indicadores de evaluación del módulo					
	<b>COMUNICACIÓN CON LOS ESTUDIANTES</b>	1	2	3	4	5
28	Maneja las normas de convivencia en su laboratorio					
29	Confían en su capacidad para superar cualquier obstáculo presentado en sus estudiantes					
30	Mantiene comunicación planificando reuniones con los padres de los estudiantes					
31	Maneja un buen clima en el aula					
32	Realizan proyectos educativos en equipo					



## Anexo 2



### CUESTIONARIO: TRABAJO EN EQUIPO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

N°

### ENCUESTA A DOCENTES

UNIDAD EDUCATIVA “LEÓN DE FEBRES CORDERO”. LOS RÍOS -ECUADOR

#### PRESENTACIÓN

Estimado docente: El presente cuestionario, busca levantar un diagnóstico sobre el trabajo en equipo en la unidad educativa “León de Febres Cordero” de la provincia de Los Ríos - Ecuador. Los datos que proporcione nos darán un panorama de un tema de máxima importancia por lo que pedimos colaboración y seriedad. Usted mismo(a) podrá elegir las respuestas de cada pregunta. Lea bien el cuestionario, para contestar luego y pregunte si hay dudas. Las preguntas esperan respuestas únicas entre las alternativas. Sus datos no serán revelados como individuo: se guardará criterio ético de confidencialidad. Muchas gracias.

#### ESCALA DE CALIFICACIÓN

NUNCA = 1 CASI NUNCA = 2 A VECES = 3 CASI SIEMPRE = 4 SIEMPRE = 5

N°	COMPONENTES / INDICADORES	N	CN	A V	CS	S
	<b>COLABORACIÓN</b>	1	2	3	4	5
01	Siento que en mi equipo de trabajo de la I.E hay mucha colaboración					
02	La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo					
03	En el equipo de trabajo de la I.E hay mucha colaboración entre todos					
04	Los docentes cuando trabajan en equipo cooperan en forma voluntaria					
05	Me gusta cooperar con mis compañeros de grupo					
06	Me gusta ayudar a mis compañeros cuando tienen dificultades					
07	Existe ayuda mutua entre compañeros de grupo de trabajo					
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
08	Existe buena comunicación entre los integrantes de los equipos					
09	Me comunico fácilmente con el director					
10	Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo					
11	Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo					
12	Cada miembro escucha las ideas de los demás					
13	El director se interesa por escuchar lo que tengo que decir					
14	Intervengo proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo					
15	Intervengo positivamente durante el trabajo en equipo					
	<b>RESPECTO MUTUO</b>					
16	Los miembros de equipo muestran cortesía y respeto por los demás					
17	Las relaciones de buena voluntad y simpatía es recíproca entre los miembros de equipo					
18	Se propicia un buen trato agradable con tolerancia y respeto					
19	Mantengo un trato amable dentro del equipo de trabajo					
20	Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás					
21	Se respeta las opiniones y punto de vista de los compañeros de grupo					
22	Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas					
	<b>INTERACCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS</b>					
23	Cuando se asignan responsabilidades todos participan activamente					
24	Participo puntualmente a todas las reuniones programadas					
25	Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos participan en el proceso					
26	Los docentes asumen compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo					
27	El equipo de trabajo realiza su trabajo con un nivel óptimo de calidad					
28	Los equipos de trabajo interactúan positivamente con el fin de alcanzar los objetivos					

29	Cumplo a tiempo con mi parte de trabajo en los plazos estipulado para lograr los objetivos propuestos					
30	El director toma en cuenta mis ideas y aporta para la toma de decisiones					
31	Soy capaz de negociar y hacer acuerdos					
	<b>NIVEL DE SATISFACCIÓN</b>					
32	Cuando realizan un buen trabajo los grupos docentes, el director nos felicita					
33	Considero a mi director como un buen líder					
34	Me gusta el trabajo que realizamos en equipos de trabajo					
35	Las relaciones entre el director, los profesores son agradables					
36	Las relaciones humanas entre los miembros de los equipos son buenas					
37	Manejo adecuadamente los conflictos dentro de la I.E. y grupos de trabajo					
38	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco					
39	Me siento contento(a) de trabajar en esta I.E.					

Anexo 3: Confiabilidad de los cuestionarios

MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTION PEDAGOGICA																																		
Items estudia	PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN								ESTILO DE ENSEÑANAZA											EVALUACIÓN						COMUNICACIÓN					Suma de Items			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	32	
1	2	1	4	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	5	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	4	67	
2	2	2	3	3	2	4	4	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	4	3	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	2	2	63		
3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	53			
4	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	79			
5	2	1	1	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	71			
6	2	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	2	1	3	2	3	73			
7	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	78			
8	2	3	3	2	2	4	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	2	1	3	76			
9	1	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	67			
10	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	3	5	127			
11	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	60			
12	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	124		
13	2	1	1	3	4	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	70		
14	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	78		
15	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	4	2	3	3	2	1	1	3	3	1	2	75			
16	1	1	1	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	4	2	2	1	2	2	2	1	2	69			
17	2	1	1	2	2	2	3	3	4	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	66			
18	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	74			
19	3	3	3	2	2	4	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	1	3	2	2	4	2	2	1	3	72		
20	4	3	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	1	2	2	1	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	1	76		
21	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	80		
22	3	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	68		
23	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	1	1	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	1	3	2	2	67		
24	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	4	1	3	1	1	2	2	3	3	2	3	81		
25	1	1	1	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	73			
26	2	1	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	76		
27	2	2	4	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	1	3	2	72		
SUMA	60	50	69	69	66	63	62	69	66	61	64	60	73	66	69	59	54	62	63	62	68	66	60	59	67	60	66	68	60	59	70	65	2035	
Med.	2.22	1.85	2.56	2.56	2.44	2.33	2.3	2.56	2.44	2.26	2.37	2.22	2.7	2.44	2.56	2.19	2	2.3	2.33	2.3	2.52	2.44	2.22	2.27	2.48	2.22	2.44	2.52	2.22	2.19	2.59	2.41	75.37	
VARP	0.62	1.09	1.8	0.62	0.91	0.59	0.95	1.14	0.54	0.71	0.9	0.62	0.8	0.62	1.14	1.11	0.81	0.58	0.81	0.73	1.21	0.77	0.69	1.12	1.14	0.47	0.62	0.55	0.47	0.97	0.61	1.28	26.98	239.94

$$\alpha = \frac{32}{32 - 1} \left[ 1 - \frac{26.98}{239.94} \right]$$

$\alpha = 0.92$  (Alta Confiabilidad)

MATRIZ DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Items estudiados	COLABORACIÓN							COMUNICACIÓN							RESPECTUO MUTUO						INTERACCIÓN P EL LOGRO D LOS OBJETIVOS						NIVEL DE SATISFACCIÓN						Suma de Items								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	34	35	36	37	38	39	
1	1	4	2	2	1	1	1	2	2	1	5	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	1	1	4	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	4	5	69	
2	2	3	3	2	4	4	4	1	3	2	1	1	2	4	3	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	3	1	1	1	3	2	2	1	62	
3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	56	
4	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	1	3	80		
5	1	1	3	4	2	2	2	4	4	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	1	3	4	2	2	4	4	2	2	1	2	2	1	2	2	3	74	
6	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	4	3	2	3	3	1	3	70		
7	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	3	3	2	3	77		
8	3	3	2	2	4	1	4	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	75		
9	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	69		
10	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	128		
11	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	59		
12	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	5	3	3	5	3	4	4	3	5	5	5	122		
13	1	1	3	4	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	4	3	3	2	3	1	1	3	4	1	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	73		
14	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	75		
15	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	1	73	
16	1	1	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	4	2	2	1	2	2	3	1	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	71	
17	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	60	
18	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	71		
19	3	3	2	2	4	1	4	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	76	
20	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	1	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	1	3	80	
21	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	4	3	83	
22	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	67	
23	1	1	2	2	2	3	2	2	4	3	1	1	2	2	1	4	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	3	2	2	3	1	67	
24	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	1	3	1	1	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	4	3	79		
25	1	1	3	4	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	74	
26	1	1	2	2	2	3	2	3	4	4	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4	1	1	2	2	4	3	3	4	4	2	3	2	1	2	2	2	80		
27	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	4	3	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	4	1	68	
SUMA	50	69	69	66	63	62	63	60	73	66	69	59	54	62	63	66	60	59	67	60	66	66	50	69	69	66	61	64	60	73	66	60	59	68	60	59	70	65	69	2038	
Med.	1.85	2.56	2.56	2.44	2.33	2.3	2.33	2.22	2.7	2.44	2.56	2.19	2	2.3	2.33	2.44	2.22	2.27	2.48	2.22	2.44	2.44	1.85	2.56	2.56	2.44	2.26	2.37	2.22	2.7	2.44	2.22	2.27	2.52	2.22	2.19	2.59	2.41	2.56	75.48	
VARP	1.09	1.8	0.62	0.91	0.59	0.95	0.59	0.62	0.8	0.62	1.14	1.11	0.81	0.58	0.81	0.77	0.69	1.12	1.14	0.47	0.62	0.62	1.09	1.8	0.62	0.91	0.71	0.9	0.62	0.8	0.62	0.69	1.12	0.55	0.47	0.97	0.61	1.28	1.14	33.36	240.69

$$\alpha = \frac{39}{39 - 1} \left[ 1 - \frac{33.36}{240.69} \right] = 0.88 \text{ (Alta Confiabilidad)}$$

Anexo 4: Base de Datos

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA																																															
Items estuc	PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN								D1	%	Nivel de Calificación	ESTILO DE ENSEÑANAZA										D2	%	Nivel de Calificación	EVALUACIÓN						D3	%	Nivel de Calificación	COMUNICACIÓN					D4	%	Nivel	V1	%	Nivel de Calificación			
	1	2	3	4	5	6	7	8				9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				19	20	21	22	23	24				25	26	27	28	29							30	31	32
1	2	1	4	2	2	1	1	2	15	38	DEFICIENTE	2	3	3	2	2	1	5	2	2	3	3	2	1	31	48	REGULAR	2	1	1	2	2	3	11	37	DEFICIENTE	2	2	1	1	4	10	40	DEFICIENTE	67	42	DEFICIENTE
2	2	2	3	3	2	4	4	1	21	53	REGULAR	1	2	1	1	3	2	1	1	2	4	3	1	1	23	35	DEFICIENTE	1	3	1	1	2	2	10	33	DEFICIENTE	1	1	3	2	2	9	36	DEFICIENTE	63	39	DEFICIENTE
3	1	1	2	2	1	2	1	1	11	28	DEFICIENTE	2	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	21	32	DEFICIENTE	1	2	2	3	2	1	11	37	DEFICIENTE	3	2	1	2	2	10	40	DEFICIENTE	53	33	DEFICIENTE
4	3	2	2	4	3	3	4	2	23	58	REGULAR	3	3	2	2	3	3	3	4	1	2	2	1	2	31	48	REGULAR	2	2	3	3	2	3	15	50	REGULAR	3	3	1	2	1	10	40	DEFICIENTE	79	49	REGULAR
5	2	1	1	3	4	2	2	3	18	45	DEFICIENTE	2	2	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	1	31	48	REGULAR	2	2	1	2	3	3	13	43	DEFICIENTE	2	2	1	2	2	9	36	DEFICIENTE	71	44	DEFICIENTE
6	2	1	1	2	2	2	3	3	16	40	DEFICIENTE	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	29	45	DEFICIENTE	3	2	4	4	2	1	16	53	REGULAR	3	2	3	3	1	12	48	REGULAR	73	46	DEFICIENTE
7	3	2	4	3	3	2	2	3	22	55	REGULAR	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	33	51	REGULAR	2	1	3	3	2	11	37	DEFICIENTE	2	2	3	3	2	12	48	REGULAR	78	49	REGULAR	
8	2	3	3	2	2	4	1	1	18	45	DEFICIENTE	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	4	34	52	REGULAR	2	2	1	3	3	2	13	43	DEFICIENTE	2	2	1	3	3	11	44	DEFICIENTE	76	48	REGULAR
9	1	3	3	1	1	2	2	2	15	38	DEFICIENTE	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	29	45	DEFICIENTE	2	2	2	3	2	2	13	43	DEFICIENTE	3	2	2	1	10	40	DEFICIENTE	67	42	DEFICIENTE	
10	3	4	5	4	3	4	4	5	32	80	BUENO	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	50	77	BUENO	3	4	5	5	4	4	25	83	BUENO	4	3	5	4	4	20	80	BUENO	##	79	BUENO
11	1	1	2	2	1	2	1	1	11	28	DEFICIENTE	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	23	35	DEFICIENTE	2	2	2	3	2	2	13	43	DEFICIENTE	3	2	3	3	2	13	52	REGULAR	60	38	DEFICIENTE
12	3	5	5	4	3	3	4	5	32	80	BUENO	3	3	5	3	3	3	5	3	4	4	3	4	5	48	74	REGULAR	4	5	3	4	3	4	23	77	BUENO	4	4	3	5	5	21	84	BUENO	##	78	BUENO
13	2	1	1	3	4	2	2	3	18	45	DEFICIENTE	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	23	35	DEFICIENTE	3	2	4	3	3	2	17	57	REGULAR	2	2	3	3	2	12	48	REGULAR	70	44	DEFICIENTE
14	2	1	1	2	2	2	3	3	16	40	DEFICIENTE	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	4	3	4	36	55	REGULAR	3	2	2	3	2	2	14	47	DEFICIENTE	2	2	3	3	3	12	48	REGULAR	78	49	REGULAR
15	3	2	4	3	3	2	2	3	22	55	REGULAR	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	4	2	30	46	DEFICIENTE	3	3	2	1	1	3	13	43	DEFICIENTE	3	3	1	2	1	10	40	DEFICIENTE	75	47	DEFICIENTE
16	1	1	1	3	4	2	2	3	17	43	DEFICIENTE	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	30	46	DEFICIENTE	4	2	2	1	2	2	13	43	DEFICIENTE	2	2	1	2	2	9	36	DEFICIENTE	69	43	DEFICIENTE
17	2	1	1	2	2	2	3	3	16	40	DEFICIENTE	4	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	27	42	DEFICIENTE	3	2	2	1	1	2	11	37	DEFICIENTE	3	2	3	3	1	12	48	REGULAR	66	41	DEFICIENTE
18	2	2	4	3	3	2	2	3	21	53	REGULAR	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	28	43	DEFICIENTE	2	2	2	3	2	2	13	43	DEFICIENTE	2	2	3	3	2	12	48	REGULAR	74	46	DEFICIENTE
19	3	3	3	2	2	4	1	1	19	48	REGULAR	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	29	45	DEFICIENTE	1	1	3	2	2	4	13	43	DEFICIENTE	2	2	1	3	3	11	44	DEFICIENTE	72	45	DEFICIENTE
20	4	3	3	1	1	2	2	2	18	45	DEFICIENTE	3	3	2	2	3	3	3	4	1	2	2	1	2	31	48	REGULAR	3	2	4	3	3	2	17	57	REGULAR	3	2	2	1	10	40	DEFICIENTE	76	48	REGULAR	
21	3	2	3	3	3	2	2	3	21	53	REGULAR	2	2	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	1	31	48	REGULAR	3	2	2	3	2	2	14	47	DEFICIENTE	3	3	2	2	4	14	56	REGULAR	80	50	REGULAR
22	3	1	2	2	1	2	1	1	13	33	DEFICIENTE	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	29	45	DEFICIENTE	3	3	2	1	1	3	13	43	DEFICIENTE	3	2	3	3	2	13	52	REGULAR	68	43	DEFICIENTE
23	2	1	1	2	2	2	3	3	16	40	DEFICIENTE	3	2	2	2	4	3	1	1	2	2	1	2	2	27	42	DEFICIENTE	4	2	2	1	2	2	13	43	DEFICIENTE	1	3	2	2	3	11	44	DEFICIENTE	67	42	DEFICIENTE
24	3	2	4	3	3	2	2	3	22	55	REGULAR	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	4	34	52	REGULAR	1	3	1	1	2	2	10	33	DEFICIENTE	3	3	2	3	4	15	60	REGULAR	81	51	REGULAR
25	1	1	1	3	4	2	2	3	17	43	DEFICIENTE	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	29	45	DEFICIENTE	3	2	2	3	2	3	15	50	REGULAR	2	3	2	3	2	12	48	REGULAR	73	46	DEFICIENTE
26	2	1	1	2	2	2	3	3	16	40	DEFICIENTE	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	1	3	2	36	55	REGULAR	2	2	3	3	2	3	15	50	REGULAR	2	1	2	2	2	9	36	DEFICIENTE	76	48	REGULAR
27	2	2	4	3	3	2	3	3	22	55	REGULAR	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	24	37	DEFICIENTE	2	2	1	2	3	3	13	43	DEFICIENTE	3	1	3	2	4	13	52	REGULAR	72	45	DEFICIENTE

MATRIZ DE DATOS LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Items estud	COLABORACIÓN							D1	%	Nivel de alfificaci	COMUNICACIÓN							D2	%	Nivel de alfificaci	RESPECTU MUTUO						D3	%	Nivel de alfificaci	INTERACCIÓN P. EL LOGRO D. LOS OBJETIVOS							D4	%	Nivel de alfificaci	NIVEL DE SATISFACCIÓN							D5	%	Nivel de alfificaci	V2	%	Nivel					
	1	2	3	4	5	6	7				8	9	10	11	12	13	14				15	16	17	18	19	20				21	22	23	24	25	26	27				28	29	30	31	32	33	34							35	36	37	38	39
1	1	4	2	2	1	1	1	12	34	BAJO	2	2	1	5	2	2	3	3	20	50	MEDIO	2	1	1	2	2	3	1	12	34	BAJO	1	4	2	2	3	3	2	2	1	20	44	BAJO	1	1	2	2	1	1	4	5	17	43	BAJO	81	42	BAJO
2	2	3	3	2	4	4	4	22	63	MEDIO	1	3	2	1	1	2	4	3	17	43	BAJO	1	3	1	1	2	2	2	12	34	BAJO	2	3	3	2	2	1	1	3	2	19	42	BAJO	3	1	1	1	3	2	2	1	14	35	BAJO	84	43	BAJO
3	1	2	2	1	2	1	2	11	31	BAJO	2	2	1	3	1	1	1	1	12	30	BAJO	1	2	2	3	2	1	1	12	34	BAJO	1	2	2	1	1	3	2	2	1	15	33	BAJO	2	2	3	2	1	2	2	3	17	43	BAJO	67	34	BAJO
4	2	2	4	3	3	4	3	21	60	MEDIO	2	3	3	3	4	1	2	2	20	50	MEDIO	2	2	3	3	2	3	3	18	51	MEDIO	2	2	4	3	3	2	2	3	3	24	53	MEDIO	2	3	3	3	1	2	1	3	18	45	BAJO	##	52	MEDIO
5	1	1	3	4	2	2	2	15	43	BAJO	4	4	2	3	3	1	2	2	21	53	MEDIO	2	2	1	2	3	3	2	15	43	BAJO	1	1	3	4	2	2	4	4	2	23	51	MEDIO	2	1	2	2	1	2	2	3	15	38	BAJO	89	46	BAJO
6	1	1	2	2	2	3	2	13	37	BAJO	1	2	2	3	3	3	2	2	18	45	BAJO	3	2	4	4	2	1	2	18	51	MEDIO	1	1	2	2	1	1	1	2	2	13	29	BAJO	2	4	3	2	3	3	1	3	21	53	MEDIO	83	43	BAJO
7	2	4	3	3	2	2	2	18	51	MEDIO	2	4	3	3	3	2	2	3	22	55	MEDIO	2	1		3	3	2	3	14	40	BAJO	2	4	3	3	2	2	2	4	3	25	56	MEDIO	1		2	2	3	3	2	3	16	40	BAJO	95	49	MEDIO
8	3	3	2	2	4	1	4	19	54	MEDIO	3	2	2	3	3	2	2	4	21	53	MEDIO	2	2	1	3	3	2	2	15	43	BAJO	3	3	2	2	2	3	3	2	2	22	49	MEDIO	2	1	2	2	1	3	3	3	17	43	BAJO	94	48	MEDIO
9	3	3	1	1	2	2	2	14	40	BAJO	2	3	3	2	1	1	3	2	17	43	BAJO	2	2	2	3	2	2	3	16	46	BAJO	3	3	1	1	2	2	2	3	3	20	44	BAJO	2	2	3	2	2	2	1	2	16	40	BAJO	83	43	BAJO
10	4	5	4	3	4	4	4	28	80	ALTO	3	4	4	4	4	4	3	4	30	75	ALTO	3	4	5	5	4	4	4	29	83	ALTO	4	5	4	3	4	5	3	4	4	36	80	ALTO	4	5	4	3	5	4	4	4	33	83	ALTO	##	80	ALTO
11	1	2	2	1	2	1	2	11	31	BAJO	2	1	1	1	1	2	3	2	13	33	BAJO	2	2	2	3	2	2	1	14	40	BAJO	1	2	2	1	2	2	2	1	1	14	31	BAJO	2	2	3	2	3	3	2	1	18	45	BAJO	70	36	BAJO
12	5	5	4	3	3	4	3	27	77	ALTO	3	3	3	5	3	4	4	3	28	70	MEDIO	4	5	3	4	3	4	3	26	74	MEDIO	5	5	4	3	3	5	3	3	3	34	76	ALTO	5	3	4	4	3	5	5	5	34	85	ALTO	##	76	ALTO
13	1	1	3	4	2	2	2	15	43	BAJO	2	2	3	2	1	1	1	2	14	35	BAJO	3	2	4	3	3	2	3	20	57	MEDIO	1	1	3	4	1	2	2	2	3	19	42	BAJO	2	4	2	2	3	3	2	2	20	50	MEDIO	88	45	BAJO
14	1	1	2	2	2	3	2	13	37	BAJO	2	3	3	2	1	3	3	4	21	53	MEDIO	3	2	2	3	2	2	3	17	49	MEDIO	1	1	2	2	3	2	2	3	3	19	42	BAJO	2	2	2	2	2	3	3	2	18	45	BAJO	88	45	BAJO
15	2	4	3	3	2	2	2	18	51	MEDIO	3	3	2	1	1	3	2	2	17	43	BAJO	3	3	2	1	1	3	2	15	43	BAJO	2	4	3	3	3	2	3	3	2	25	56	MEDIO	3	2	3	3	1	2	1	1	16	40	BAJO	91	47	BAJO
16	1	1	3	4	2	2	2	15	43	BAJO	2	2	3	3	2	2	1	3	18	45	BAJO	4	2	2	1	2	2	3	16	46	BAJO	1	1	3	4	2	3	2	2	3	21	47	MEDIO	2	2	2	2	1	2	2	3	16	40	BAJO	86	44	BAJO
17	1	1	2	2	2	3	2	13	37	BAJO	1	1	2	2	1	2	2	2	13	33	BAJO	3	2	2	1	1	2	2	13	37	BAJO	1	1	2	2	3	3	1	1	2	16	36	BAJO	2	2	3	2	3	3	1	2	18	45	BAJO	73	37	BAJO
18	2	4	3	3	2	2	2	18	51	MEDIO	2	2	2	2	2	1	2	2	15	38	BAJO	2	2	2	3	2	2	2	15	43	BAJO	2	4	3	3	3	2	2	2	2	23	51	MEDIO	2	2	2	2	3	3	2	2	18	45	BAJO	89	46	BAJO
19	3	3	2	2	4	1	4	19	54	MEDIO	2	3	3	3	3	3	2	1	20	50	MEDIO	1	1	3	2	2	4	3	16	46	BAJO	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22	49	MEDIO	1	3	2	2	1	3	3	3	18	45	BAJO	95	49	MEDIO
20	3	3	1	1	2	2	2	14	40	BAJO	2	3	3	3	4	1	2	2	20	50	MEDIO	3	2	4	3	3	2	3	20	57	MEDIO	3	3	1	1	3	2	2	3	3	21	47	MEDIO	2	4	3	2	2	2	1	3	19	48	MEDIO	94	48	MEDIO
21	2	3	3	3	2	2	2	17	49	MEDIO	4	4	2	3	3	1	2	2	21	53	MEDIO	3	2	2	3	2	2	2	16	46	BAJO	2	3	3	3	2	2	4	4	2	25	56	MEDIO	2	2	3	3	2	2	4	3	21	53	MEDIO	##	51	MEDIO
22	1	2	2	1	2	1	2	11	31	BAJO	1	2	2	3	3	3	2	2	18	45	BAJO	3	3	2	1	1	3	2	15	43	BAJO	1	2	2	1	1	1	1	2	2	13	29	BAJO	3	2	3	2	3	3	2	3	21	53	MEDIO	78	40	BAJO
23	1	1	2	2	2	3	2	13	37	BAJO	2	4	3	1	1	2	2	1	16	40	BAJO	4	2	2	1	2	2	3	16	46	BAJO	1	1	2	2	2	2	2	4	3	19	42	BAJO	2	2	1	3	2	2	3	1	16	40	BAJO	80	41	BAJO
24	2	4	3	3	2	2	2	18	51	MEDIO	3	2	2	3	3	2	2	4	21	53	MEDIO	1	3	1	1	2	2	2	12	34	BAJO	2	4	3	3	2	3	3	2	2	24	53	MEDIO	3	1	3	3	2	3	4	3	22	55	MEDIO	97	50	MEDIO
25	1	1	3	4	2	2	2	15	43	BAJO	2	3	3	2	1	1	3	2	17	43	BAJO	3	2	2	3	2	3	3	18	51	MEDIO	1	1	3	4	2	2	2	3	3	21	47	MEDIO	2	2	2	3	2	3	2	2	18	45	BAJO	89	46	BAJO
26	1	1	2	2	2	3	2	13	37	BAJO	3	4	4	2	2	2	3	1	21	53	MEDIO	2	2	3	3	2	3	4	19	54	MEDIO	1	1	2	2	4	3	3	4	4	24	53	MEDIO	2	3	2	1	2	2	2	2	16	40	BAJO	93	48	BAJO
27	2	4	3	3	2	3	2	19	54	MEDIO	2	2	2	1	2	2	2	2	15	38	BAJO	2	2	1	2	3	3	2	15	43	BAJO	2	4	3	3	1	2	2	2	2	21	47	MEDIO	2	1	3	1	3	2	4	1	17	43	BAJO	87	45	BAJO

Anexo 5  
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	A VECES	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Planificación y organización	Planificación de uso de herramientas y materiales	1. Planifica su sesión de clase anticipadamente, para brindarle conocimiento del módulo que va a desarrollar.				X		X		X		X		
			2. Entrega su syllabus del módulo antes de iniciar las clases.				X		X		X		X		
			3. Da a conocer el uso de materiales, equipos y herramienta que se utilizara en cada proyecto que va realizar.				X		X		X		X		
			4. Cumple con el horario del proyecto de inicio a fin.				X		X		X		X		
		Organización adecuada de conocimientos	5. Le comprenden fácilmente los conocimientos del módulo que me brinda a sus estudiantes				X		X		X		X		
			6. Demuestra habilidades y destreza en su desempeño como docente				X		X		X		X		
			7. Organiza visitas a instituciones para afianzar el aprendizaje de sus estudiantes.				X		X		X		X		
			8. Mantiene organizado el laboratorio para un adecuado aprendizaje				X		X		X		X		
	Estilo de enseñanza	Empleo adecuado del tiempo y de los materiales de enseñanza	9. Diversifica el tiempo efectivo durante la sesión de clase				X		X		X		X		
			10. Emplea materiales didácticos para optimizar el aprendizaje				X		X		X		X		
			11. Emplea diferentes materiales didáctico de cuerdo a los proyectos que realiza				X		X		X		X		

	Empleo adecuado de la sesión y de técnicas participativas	12. Rescata siempre los saberes previos de los estudiantes antes de iniciar una sesión de aprendizaje				X		X		X		X		
		13. Desarrolla una sesión de aprendizaje, proyecto o modulo empleando hojas informativas				X		X		X		X		
		14. Propicia la participación activa de los estudiantes				X		X		X		X		
		15. Durante la ejecución del proyecto o sesiones de clase emplea técnicas adecuada y de fácil uso				X		X		X		X		
		16. Optimiza los recursos didácticos y espacio para el desarrollo de las actividades del aula				X		X		X		X		
		17. Promueve la discusión y el diálogo para enriquecer los temas				X		X		X		X		
		18. Si pudiera escoger, volvería a tomar la misma unidad de aprendizaje que desarrolla actualmente				X		X		X		X		
		19. Enfoca la atención de los alumnos durante el proceso de la práctica				X		X		X		X		
		20. Muestra conocimiento y dominio del tema				X		X		X		X		
		21. Brinda bibliografía para lograr los objetivos del módulo				X		X		X		X		
		Evaluación	Uso adecuado de técnicas e instrumentos	22. Reprograma a los alumnos, los contenidos no logrados del módulo				X		X		X		X
	23. Utiliza instrumentos de evaluación (registro, actas,) durante el proceso de evaluación						X		X		X		X	
	24. Informa y publica los resultados finales de la evaluación						X		X		X		X	
	25. Evalúa continuamente los procesos de aprendizaje de los estudiantes						X		X		X		X	
	26. Cuenta con diferentes modelos de evaluación						X		X		X		X	
	27. Informa sobre sus indicadores de evaluación del módulo						X		X		X		X	
	Comunicación	Uso adecuado de la comunicación y trabajo en equipo	28. Maneja las normas de convivencia en su laboratorio				X		X		X		X	
			29. Confían en su capacidad para superar cualquier obstáculo presentado en sus estudiantes				X		X		X		X	



			30. Mantiene comunicación planificando reuniones con los padres de los estudiantes				X		X		X		X		
			31. Maneja un buen clima en el aula				X		X		X		X		
			32. Realizan proyectos educativos en equipo				X		X		X		X		



Dr. Antonio Prohija Pacheco  
DOCENTE

---

**Firma del Evaluador**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO**

**OBJETIVO**

**DIRIGIDO A**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR**

**VALORACIÓN**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
SI	NO	A VECES



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña  
DOCENTE

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

Anexo 6:  
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE TRABAJO EN QUIPO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	A VECES	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TRABAJO EN EQUIPO	Colaboración	Colaboración	1. Siento que en mi equipo de trabajo de la I.E hay mucha colaboración				X		X		X		X		
			2. La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo				X		X		X		X		
			3. En el equipo de trabajo de la I.E hay mucha colaboración entre todos				X		X		X		X		
		Cooperación	4. Los docentes cuando trabajan en equipo cooperan en forma voluntaria				X		X		X		X		
			5. Me gusta cooperar con mis compañeros de grupo				X		X		X		X		
		Ayuda	6. Me gusta ayudar a mis compañeros cuando tienen dificultades				X		X		X		X		
			7. Existe ayuda mutua entre compañeros de grupo de trabajo				X		X		X		X		
	Comunicación	Comunica	8. Existe buena comunicación entre los integrantes de los equipos				X		X		X		X		
			9. Me comunico fácilmente con el director				X		X		X		X		
			10. Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo				X		X		X		X		
		Escucha	11. Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo				X		X		X		X		
			12. Cada miembro escucha las ideas de los demás				X		X		X		X		

		Interviene	13. El director se interesa por escuchar lo que tengo que decir				X		X		X		X	
			14. Intervengo proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo				X		X		X		X	
			15. Intervengo positivamente durante el trabajo en equipo				X		X		X		X	
Respeto mutuo	Actúa	16. Los miembros de equipo muestran cortesía y respeto por los demás				X		X		X		X		
		17. Las relaciones de buena voluntad y simpatía es recíproca entre los miembros de equipo				X		X		X		X		
	Buen trato	18. Se propicia un buen trato agradable con tolerancia y respeto				X		X		X		X		
		19. Mantengo un trato amable dentro del equipo de trabajo				X		X		X		X		
	Respeto	20. Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás				X		X		X		X		
		21. Se respeta las opiniones y punto de vista de los compañeros de grupo				X		X		X		X		
		22. Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas				X		X		X		X		
Interacción para el logro de los objetivos	Participación	23. Cuando se asignan responsabilidades todos participan activamente				X		X		X		X		
		24. Participo puntualmente a todas las reuniones programadas				X		X		X		X		
	Compromiso	25. Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos participan en el proceso				X		X		X		X		
		26. Los docentes asumen compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo				X		X		X		X		
		27. El equipo de trabajo realiza su trabajo con un nivel óptimo de calidad				X		X		X		X		
	Interacción	28. Los equipos de trabajo interactúan positivamente con el fin de alcanzar los objetivos				X		X		X		X		
		29. Cumpló a tiempo con mi parte de trabajo en los plazos estipulado para lograr los objetivos propuestos				X		X		X		X		
		30. El director toma en cuenta mis ideas y aporta para la toma de decisiones				X		X		X		X		
31. Soy capaz de negociar y hacer acuerdos					X		X		X		X			

Nivel de satisfacción.	Motivación	32. Cuando realizan un buen trabajo los grupos docentes, el director nos felicita				X		X		X		X	
		33. Considero a mi director como un buen líder				X		X		X		X	
		34. Me gusta el trabajo que realizamos en equipos de trabajo				X		X		X		X	
	Convivencia	35. Las relaciones entre el director, los profesores son agradables				X		X		X		X	
		36. Las relaciones humanas entre los miembros de los equipos son buenas				X		X		X		X	
	Satisfacción	37. Manejo adecuadamente los conflictos dentro de la I.E. y grupos de trabajo				X		X		X		X	
		38. Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco				X		X		X		X	
		39. Me siento contento(a) de trabajar en esta I.E.				X		X		X		X	



Dr. Antonio Freddy Cuatrecasas Peña  
DOCENTE

---

**Firma del Evaluador**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO**

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

**OBJETIVO**

Conocer la Trabajo en equipo en la unidad educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018..

**DIRIGIDO A**

DOCENTES

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

Cherres Peña Antonio Freddy

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR**

DOCTOR

**VALORACIÓN**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SI	NO	A VECES



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña  
DOCENTE

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## Anexo 7: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **Dr. Cherres Peña Antonio Freddy**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada: **“Relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo en la unidad educativa León de Febres. Los Ríos, 2018.”** del (de la) estudiante **Ortega Elizondo Hilda Lorena** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Piura, 5 de agosto del 2018



Firma




**Dr. Antonio Freddy Cherres Peña**

**Docente DNI: 00255374**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo 8: Pantallazo de Software Turnitin

feedback studio | Relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo en la unidad ed... /0 < 22 de 30 > ?



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION  
DE LA EDUCACION

Relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo en la unidad educativa León de  
Febres Cordero, Las Ritas, 2018.

UNIDAD DE POSGRADO UCV - PIURA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**AUTORA:**  
B<sup>a</sup> Ortega Elizondo Hilda Lorena (ORCID: 0000-0003-4410-6280)

**ASESOR:**  
Dr. Cheres Peña Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

**Resumen de coincidencias** ✕

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)


**Coincidencias**

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	9 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	9 % >
3	repositorio.unasam.ed... <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
4	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 % >
5	dspace.utpl.edu.ec <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
6	repositorio.upch.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >

Página: 1 de 56 | Número de palabras: 14585 | Text-only Report | High Resolution | Activado 🔍



Anexo 9: Autorización de Publicación

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 16-02-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Hilda Lorena Ortega Elizondo, identificado con DNI N°120463602-9, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo en la unidad educativa León de Febres Cordero. Los Ríos, 2018."**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
.....  
Firma

DNI: N°1204636029

FECHA: PIURA, 16 DE FEBRERO del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**ORTEGA ELIZONDO HILDA LORENA**

INFORME TÍTULADO:

**RELACION ENTRE GESTION PEDAGOGICA Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA UNIDAD EDUCATIVA  
LEON DE FEBRES CORDERO. LOS RIOS, 2018.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 10/04/2019

NOTA O MENCIÓN: **APROBADA POR UNANIMIDAD**



---

MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA