



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

El trabajo colaborativo en la planificación institucional en los colegios privados de  
los distritos de Puente Piedra y Los Olivos, 2020

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Bernardo Suca, Giancarlo Rafael (ORCID: 0000-0001-6034-5025)

**ASESOR:**

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA - PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Dedico la presente investigación mis padres Daniel y Carmen, siguiendo siempre el cuarto mandamiento, a Suzeth por su apoyo incondicional, a la promotora Muñoz y al colegio Cristo Rey de Reyes por su gran colaboración en este trabajo.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por estar siempre conmigo, a los maestros y colegas de mi querida Villarreal que siempre confiaron en mí:  
Runciman Jorge,  
Navarro Bertha y Pérez Manuel.

R.M.

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de Autenticidad



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Giancarlo Rafael Bernardo Suca estudiante del programa de Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 46958690, con la tesis titulada “El trabajo colaborativo en la planificación institucional en los colegios privados de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos, 2020”.

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, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiado; 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 lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falseados), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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 se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Septiembre de 2020

Giancarlo Rafael Bernardo Suca  
DNI: 46958690

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	9
2.1. Tipo y diseño de investigación	9
2.2. Operacionalización	9
2.3. Población y muestra	11
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.5. Confiabilidad y validez	12
2.6. Procedimiento	15
2.7. Método de análisis de datos	15
2.8. Aspectos éticos	16
III. Resultados	17
3.1. Análisis descriptivo	17
3.2. Análisis inferencial.	20

IV. Discusión	25
V. Conclusiones	26
VI. Recomendaciones	27
VII. Referencias	28
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	36
Anexo 2: Instrumentos	38
Anexo 3: Instrumentos en formularios en línea	42
Anexo 4: Certificado de validez	45
Anexo 5 Pantallazo del software turnitin	53
Anexo 6: Acta de aprobación de originalidad de trabajo académico	54
Anexo 7: Dictamen de sustentación de tesis	55
Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento	57
Anexo 9: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	58
Anexo 10: Autorización de la versión final del trabajo de tesis	59

## Índice de tablas

Tabla 1: Variable independiente: Trabajo Colaborativo	10
Tabla 2: Variable: Planificación Institucional	11
Tabla 3: Validación de juicio de expertos	12
Tabla 4: Coeficientes alfa de Cronbach de trabajo colaborativo y sus dimensiones	14
Tabla 5: Coeficientes alfa de Cronbach de planificación institucional y sus dimensiones	15
Tabla 6: Trabajo colaborativo y sus dimensiones	17
Tabla 7: Planificación institucional y sus dimensiones	18
Tabla 8: Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis general	20
Tabla 9: Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis específica 1	21
Tabla 10: Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis específica 2	22
Tabla 11: Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis específica 3	23

## **Índice de figuras**

Figura 1: trabajo colaborativo y sus dimensiones	17
Figura 2: planificación institucional y sus dimensiones	19

## Resumen

El propósito de la tesis fue Establecer la influencia del trabajo colaborativo en la planificación institucional en los colegios privados de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos, 2020. Para ello fue necesario la definición del trabajo colaborativo sobre la planificación institucional, tomando cuenta tres dimensiones de la planificación: dimensión organizacional, pedagógica y metodológica. Y según la metodología de la presente investigación fue de tipo básica, con el diseño correlacional causal, aplicado a una población censal de 60 docentes de instituciones privadas de los distritos en mención, cuya técnica de observación empleada fue la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario conformado de 36 preguntas (18 preguntas por cada variable); aplicando la regresión ordinal y tomando en cuenta el coeficiente de Nagelkerke.

Los resultados fueron que la influencia del trabajo colaborativo es significativa en el logro de la planificación institucional; donde el índice de Nagelkerke indica que 42,6% de la variabilidad de la planificación institucional es explicada por el trabajo colaborativo y de acuerdo a la estimación de parámetros se tiene que un aumento en una unidad en la puntuación del trabajo colaborativo tiene la probabilidad de 0,193 en aumentar el nivel alto de la planificación institucional.

**Palabras claves:** trabajo colaborativo, planificación institucional, comunicación organizacional.

## **Abstract**

The purpose of the thesis was to establish the influence of collaborative work on institutional planning in private schools in the districts of Puente Piedra and Los Olivos, 2020. For this, it was necessary to define collaborative work on institutional planning, taking three dimensions into account of planning: organizational, pedagogical and methodological dimension. And according to the methodology of this research, it was of a basic type, with the causal correlational design, applied to a census population of 60 teachers from private institutions in the aforementioned districts, whose observation technique was the survey, using the questionnaire as an instrument. made up of 36 questions (18 questions for each variable); applying ordinal regression and taking into account the Nagelkerke coefficient.

The results were that the influence of collaborative work is significant in the achievement of institutional planning; where the Nagelkerke index indicates that 42.6% of the variability of institutional planning is explained by collaborative work and according to the estimation of parameters, an increase in one unit in the score of collaborative work has the probability of 0.193 in increasing the high level of institutional planning.

**Keywords:** collaborative work, institutional planning, organizational communication.

## **I. Introducción**

A nivel internacional de los 65 países que asistieron a la prueba PISA en 2012, las ocho naciones de América Latina lograron obtener resultados menores al promedio equivalente a su nivel de ingreso per cápita. La diferencia de casi 100 puntos entre el puntaje promedio en matemáticas de la OCDE (494) y el de las naciones participantes de América Latina y el Caribe (397) representa una desigualdad en las áreas. (Bruns y Luque, 2014; citado por Aguerro y Vaillant, 2015). Para entender la necesidad de cambio e innovación de los sistemas educativos latinoamericanos, es necesario replantear las políticas de formación profesional ética del magisterio y los nuevos contextos del trabajo colaborativo entre los que conforman una institución educativa.

De igual manera, según OCDE (2017) La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico presentó un escrito sobre la realidad de la educación a nivel internacional. En esta ocasión, también se incluyó al trabajo en equipo. La razón fue que las habilidades interpersonales son, cada vez, más tomadas en cuenta en las competencias de los nuevos profesionales. El trabajo en equipo en el entorno familiar, en el escolar y en la comunidad es necesario para reducir los inconvenientes de la actual era tecnológica y las diferencias sociales ocasionadas.

A nivel nacional, en la mayoría de instituciones privadas y estatales manifestaron que las planificaciones institucionales no llegan a cumplirse eficientemente, por lo tanto no hay un resultado eficaz, no se involucra en su totalidad a los colaboradores, llegando a inferir que se presentan obstáculos en las instituciones para lograr las metas planteadas, por ejemplo en el caso de las organizaciones del estado, tales como: un sistema de planeamiento desarticulado, estructura de organización y funciones sin claridad, producción de bienes y servicios sin optimizar y la articulación gubernamental débil, analizado por Chanamé (2017). Asimismo, el presidente del Fondo Nacional de Desarrollo de la

Educación Peruana (Fondep), Cadillo (2017), maneja lo siguiente, que la solución para desarrollar la educación está en el trabajo colaborativo entre la plana docente, que compartan sus buenas prácticas y trabajen en conjunto para lograr objetivos en comunes; Así como lo está planteando el mencionado autor, se le debe agregar el involucramiento de todos los colaboradores de la institución.

Ahora, en el contexto local, en la institución educativa privada “JRR”, se evidenciaron diversas situaciones adversas para la organización, tales como: la mala comunicación institucional, mal manejo y desconocimiento de los instrumentos de gestión, poca identificación, un cuello de botella o docentes antiguos reacios al cambio, un desconocimiento del organigrama institucional y poco involucramiento del personal con la institución. Mencionada institución tiene 25 años de creación, lo cual por los motivos mencionados no logra despegar como se debe, agregando que por una influencia negativa de un grupo minoritario de docentes que no quieren dejar su confort, jala a más colaboradores, ocasionando el poco involucramiento e identidad con la institución.

En relación a los antecedentes internacionales Aguilar (2016), encontró que el trabajo colaborativo en equipo está conectado directamente con el ambiente laboral, porque favorece a la realización de los objetivos proyectados por la organización, por medio de cada aporte positivo y asertivo de integrantes. De igual manera, Nope (2016), concluyó que el trabajo en equipo mejora los resultados en las instituciones, fortaleciendo las mismas y logrando cumplir con lo planeado; siempre y cuando, comprometiéndose e identificándose con la misión, visión, objetivos, metas que como cultura y naturaleza tiene la organización. A su vez, Balladares y Echevarry (2017), concluyeron que, con el completo involucramiento en el trabajo colaborativo desde los padres de familia, personal docente y administrativo, sumando a la directiva del Ministerio Bautista, realizan y cumplen con exitosamente con lo programado en la Planificación Institucional, logrando también que todos los integrantes se sientan identificados con la institución educativa. También, Aguirre y Ramos (2015) encontraron que la dirección de la institución no se plantea metas claras por lo cual los colaboradores no tienen el objetivo en común para cumplir con lo planteado

en la planificación institucional, de igual forma, recomiendan mejorar la comunicación por parte de la dirección, dando a conocer los objetivos y planes a los docentes, para que se involucren con los lineamientos establecidos y con sus actualizaciones docentes dar un plus en lo planificado. Asimismo, Ramos (2012) Concluyó que una planeación estratégica involucrando el apoyo de todos los colaboradores de la institución educativa, contribuye significativamente para que el colegio se convierta en una sociedad de aprendizaje.

De igual manera, en los antecedentes nacionales tenemos a Silva (2016) que manifestó que existe una conexión significativa entre el trabajo colaborativo como estrategia para optimizar las relaciones interpersonales y la actitud del maestro. A la par que, Delgado (2018), expresó que por medio del trabajo colaborativo docente los maestros, siguiendo la estructura o guía de gestión del talento humano sí permitiría un adecuado desempeño del esfuerzo sinérgico en las docentes del nivel inicial, basado en un desarrollo profesional y la identidad docente de educación inicial y, asimismo, a Sacapuca (2017) encontró que la mayor parte de los encuestados manifiestan su conformidad y coinciden que cuando se unen fuerzas cooperativas, se práctica la colaboración mutua. Al igual que, Saldaña (2018) encontró que el trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el ambiente institucional de los servidores de la organización, existiendo una alta relación directa. A su vez, Zárate (2019) al finalizar su investigación, concluyó que para cumplir con los acuerdos de gestión institucional es necesario la ejecución del trabajo en equipo de los profesores en los colegios. Y de igual manera, Córdova (2018) finalizó su investigación encontrando que sí existe una relación baja entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral actitudinal en los colaboradores nombrados, especificando que a un mejor trabajo colaborativo, mejor será el rendimiento laboral operativo en la organización regional.

En esta investigación se manifiestan el estudio de dos variables: trabajo colaborativo y planificación institucional, ahora bien, empezamos viendo algunas concepciones de la primera variable, que desde la perspectiva de Ferreiro y Espino (2009) el trabajo colaborativo ha existido toda la historia del hombre y no solo dentro de la educación sino que también dentro de la vida cotidiana del ser humano, tomando en cuenta que el hombre

primitivo sobrevivió gracias a la cooperación de sus semejantes. Entonces el trabajo colaborativo empieza a surgir como un apoyo al otro y poco a poco se va dando como trabajo entre iguales. Es recomendable para cualquier tipo de tarea o funciones dentro de una institución, se aplique un buen trabajo coordinado y cooperativo. Según la RAE (2020), colaborar significa trabajar con otros individuos en realización de una obra, de un mismo fin bajo una misma meta en un mismo horizonte en pro de la institución, y añadiendo citando al modelo cognoscitivista (Beltrán & Bueno, 1997), para este enfoque el trabajo colaborativo consiste en la interdependencia de objetivos y metas en comunes e igualdad de estatus entre los colaboradores; además mediante este modelo se difunde el sentido de la responsabilidad común y de ayuda recíproca. Como se recalca, el trabajo colaborativo al promover la democracia participativa, convoca a sus colaboradores a desarrollar habilidades para la comunicación efectiva de ideas; y, por ende, para mejores tomas de decisiones; hecho que propicia un buen desarrollo institucional, apuntando a lograr objetivos y metas planteadas. Además, según los estudios de Vázquez, et al. (2017), algunas caracterizaciones del trabajo colaborativo tenemos: acuerdos de metas en contextos determinado para solucionar problemas, actuación con un plan de acción, desempeño sinérgico, interacción con una comunicación estratégica y responsabilidad personal.

Dentro de las dimensiones del Trabajo Colaborativo según Sucapuca (2017), tenemos: a) al liderazgo que como lo manifiestan Evans y Lindsay (2008), afirmando que el liderazgo es una capacidad el cual consiste en persuadir positivamente en las personas y los sistemas incentivando e induciendo a una actitud determinada, bajo la direccionalidad de uno con la finalidad de conseguir resultados óptimos; y que según Koontz, et al. (2012), mencionaron que la motivación es un vocablo genérico e impulso a todo tipo de sensaciones, deseos, anhelos y fuerzas relacionadas. También se señala que los líderes persuaden e incentivan a su equipo, es decir que desarrollan actividades que esperan satisfagan esos impulsos y deseos, y como resultado será que los colaboradores actúen de una forma motivada y direccionada; b) la solidaridad como valor entre los humanos y otros seres, permite resistir ante los problemas que se aparecen en el trayecto de la vida. La persona que practica el valor de la solidaridad no lo piensa y contribuye con todos y sin diferenciación que se encuentren en situaciones difíciles, lo que permite diferenciarse de las

personas apáticas e indiferentes que hay entre los colaboradores. (significados.com, 2020); c) La comunicación según Jaramillo (2012), es importante para el trabajo en equipo. Para que exista una buena comunicación, es fundamental saber escuchar a los demás desde el contexto de los propios colaboradores y no solo desde nuestro punto de vista. Para ello requerimos desarrollar el pensamiento reflexivo que se convertirá en la herramienta para poder decodificar y analizar el mensaje que desean hacer llegar los colaboradores, teniendo en cuenta el perfil de ellos y así poder entender y evaluar lo mencionado con una mejor visión; d) La coordinación, según Galtés (2012), la coordinación implícita implica la anticipación y el dinamismo, proporcionando una visión más activa del equipo de trabajo a la vez que complementaria de la coordinación explícita. En conclusión, para que un equipo se organice de forma eficiente, no solamente se trata de compartir medios, estrategias e información, sino también se necesita que cada persona de la organización conozca cómo manejan sus colegas la tarea y que los mismos entiendan de la misma forma cómo deben actuar para llevarla a cabo; y por último e) Cumplimiento de tareas, según Villacís (2013), Las tareas son las actividades que usualmente se debe realizar de manera sistemática y consistente para cumplir apropiadamente con una responsabilidad, asimismo, Pérez y Gardey (2011), nos dice que cumplimiento es un vocablo que tiene una etimología latina complementum y que hace mención a la acción y efecto de cumplir o cumplirse. A su vez, cumplir, refiere a realizar algo; remediar a alguien y abastecerle de aquello que solicite o que necesite; hacer algo que se debe; convenir; o ser la fecha en que termina una obligación o responsabilidad.

En relación a la variable Planificación Institucional, según Melgarejo (2017) citando a Santos (1999), definió a la planificación como un proceso mediante el cual los colegios piensan premeditadamente las acciones que van a realizar para alcanzar los objetos que se han fijado inicialmente e involucrando a un trabajo que debe contener y asimilar lo siguiente: misión, fijación de los objetivos, planes para lograrlos, selección de actividades y control. También cita a Drucker (1993) quien conceptualiza a la planeación inteligente como la función gerencial que agrega a las decisiones y acciones para asegurar conseguir logros posteriores. La planificación estratégica es el proceso por el cual una institución prevé sus metas objetivos a corto, mediano y largo plazo y desarrolla los mecanismos

necesarios para lograr sus objetivos (Martinelli, 1997). Por lo tanto, la planificación estratégica es un proceso sistemático, analítico y comprensivo que incluye tanto la formulación como la imposición de una estrategia; y por último se menciona a Morrisey (1996), que en sus investigaciones señala que en una planeación eficiente es esencial el dinamismo y la adecuación trayendo como beneficio la mejora del desempeño y la productividad de la organización.

En relación a las dimensiones de la Planificación Institucional, se toma como referencia lo mencionado por Melgarejo (2017): a) Dimensión organizacional que para González (2003), las organizaciones educativas, contienen una serie de tipos o subdivisiones, entre ellas: la estructural, la relacional, la de procesos, la cultural o valoral y la del entorno. Es el eje más importante de un colegio o institución, la parte que organiza a los colaboradores en torno a las actividades, comisiones y a los objetivos proyectados en el plan institucional, por lo tanto, en ella se construyen las formas aceptadas de participación, trabajo, decisión, se delegan tareas y se concretan responsabilidades operativas. Cabe resaltar que la visión de futuro, la planeación escolar y el liderazgo directivo como categorías inmersas en la dimensión organizacional de la gestión institucional escolar. b) La dimensión pedagógica define el perfil idóneo y ético que pone como vaya alta el sistema educativo en relación a la exigencia del docente, ante las nuevas metas y objetivos en estos tiempos. Los maestros deben formarse desarrollando destrezas y habilidades para interactuar, ser activos, críticos, opinar, crear y transformar los conocimientos, compartiendo con los colaboradores en forma asertiva. En esta dimensión se debe tener en cuenta la direccionalidad que tiene la educación apuntando a una pedagogía productiva e innovadora asociada a la investigación con la finalidad de dominar y transformar la realidad tendiente al desarrollo económico, social y sostenido del país. Y c) La dimensión metodológica, como lo sigue mencionando Melgarejo, explica el método, las formas y las estrategias que se deben utilizar para ejecutar la planificación por proyectos y el logro de las competencias. Ésta se inserta en el marco de los proyectos sociales, como un conjunto de estrategias y acciones orientadas a la producción de determinados bienes sociales o presentación de servicios sociales específicos. Hoy en día se debe tener en cuenta que la revolución tecnológica ha cambiado la manera de impartir las enseñanzas y aprendizajes,

por lo que los docentes deben adaptarse y emplear estrategias, técnicas, procedimientos, medios y modos del proceso de enseñanza aprendizaje en base a un conocimiento y dominio de las tecnologías de información y comunicación.

El Proyecto Educativo Institucional o como está puesto en el título de la investigación Planificación Educativa. De acuerdo con la Ley N°28044, Ley General de Educación y su Reglamento (aprobado por Decreto Supremo N°011-2012-ED), el PEI es una herramienta de planeación a corto plazo que se relaciona con los otros documentos de gestión, como el Plan Anual de Trabajo, el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCI) y el Reglamento Interno (RI). El PEI y el PAT están claramente relacionadas, en tanto, con ello se estaría logrando los objetivos estratégicos del PEI en actividades y tareas que se realizan durante el año académico. Esta herramienta de gestión es muy importante para el sostén y avance de una manera eficiente para los tres niveles dentro de la institución educativa, ya que, identifica y evalúa los objetivos, focaliza los esfuerzos y compromete a toda la comunidad que conforma la Institución Educativa para lograr los objetivos trazados.

En cuanto a la interrogante de la presente investigación fue la siguiente: ¿Cuál es la influencia del trabajo colaborativo en la planificación institucional? Con el objetivo general de Establecer la influencia del trabajo colaborativo en la planificación institucional y cuya hipótesis general fue que la influencia del trabajo colaborativo es significativa en la planificación institucional y la nula que la influencia del trabajo colaborativo no es significativa en la planificación institucional; las preguntas, objetivos e hipótesis específicas se encuentran en la matriz de consistencia, en el anexo1 de esta investigación.

Y teniendo como justificación teórica, que la presente investigación bajo la información recaudada con otros autores, ayudó a ampliar y mejorar los saberes para implementar un buen trabajo colaborativo en la planificación institucional y optimizar la calidad del servicio que brinda la institución educativa. De igual manera, en la justificación práctica, esta investigación brindará alternativas de solución en mejoras al colegio y beneficiará en un corto o mediano plazo el óptimo desenvolvimiento de los colaboradores

de la institución y mediante ello lograr un buen servicio educativo y crecimiento de la organización. Asimismo, en la justificación metodológica, se llevó a cabo la realización y ejecución de los instrumentos para dar soporte a otras problemáticas (investigaciones) teniendo como base las variables estudiadas y pueda ser aplicada o mejorada.

## **II. Método**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

Esta investigación es de tipo básica que según Gómez (2006) es también denominada “pura” cuya finalidad es acrecentar los conocimientos dentro de una parte determinada de la ciencia, el diseño es correlacional causal, y así como manifiesta Hernández (2014) este tipo de estudio tiene como fin conocer la relación de asociación que exista entre dos o más conceptos o ideas en un contexto o situación en particular, y el nivel de este trabajo científico es explicativo, el cual va más allá de la descripción, puesto que están direccionados a responder por las causas de los eventos físicos o sociales (Hernández et al., 2014).

El enfoque de la presente investigación que tiene como título El trabajo colaborativo en la planificación institucional de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos, es de corte cuantitativo, así como lo menciona Hernández (2014), en este enfoque se analizarán datos recolectados a través de encuestas para poder probar las hipótesis planteadas y establecer patrones de correlación y mediante ello, corroborar las teorías expuestas en el marco teórico. Teniendo como método en esta investigación el hipotético-deductivo, el cual según Bernal (2010) consiste en tratar una hipótesis para llegar a una conclusión y discutir las mediante teorías.

### **2.2 Operacionalización de las variables**

#### **Variable Independiente: Trabajo colaborativo**

Es la interdependencia de objetivos y metas en comunes e igualdad de estatus entre los colaboradores con sentido de la responsabilidad común y de ayuda recíproca dirigidos hacia un mismo fin. (Beltrán & Bueno, Eds. 1997)

## Variable dependiente: Planificación institucional

Es un proceso premeditado de las instituciones el cual se programan acciones anticipadas que se realizarán durante un tiempo determinado. Santos (1999)

### Operacionalización

Tabla 1

*Variable independiente: Trabajo Colaborativo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de mediación	Nivel y rango de las dimensiones	Nivel y rango de la variable
Liderazgo	Generador de confianza	1-2		9 – 14 bajo 15 – 18 medio 19 – 20 alto	
	Motivador grupal	3-4			
Solidaridad	Colaboración mutua	<b>5-6</b>	De tipo ordinal	10 – 14 bajo 15 – 18 medio 19 – 20 alto	
	Buscan el bien común	<b>7-8</b>			
Comunicación	Transmisión de información	<b>9-10</b>	Escala de Likert	13 – 16 bajo 17 – 19 medio 20 – 20 alto	Bajo 58 – 70 medio
	Propicia clima positivo	<b>11-12</b>	Casi siempre Algunas veces		71 – 82 alto
Coordinación	Designación de tareas	<b>13-14</b>	Casi nunca Nunca	16 – 18 medio 19 – 20 alto	83 – 90
	Comunicación oportuna	<b>15-16</b>		5 – 7 bajo 8 - 9 medio 10 – 10 alto	
Cumplimiento de tareas	Cumplimientos de tareas en los plazos establecidos	<b>17-18</b>			

Tabla 2

*Variable: Planificación Institucional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valoración</b>	<b>Nivel y rango de las dimensiones</b>	<b>Nivel y rango de la variable</b>
Organizacional	- Planificación educacional.	19 – 20		18 – 24 bajo	
	- Organización escolar.	21-22		25 – 28 medio	
	- Organizaciones inteligentes.	23-24	Escala ordinal	29 – 30 alto	bajo
Pedagógica	-Planificación curricular.	25-27	Siempre	19 – 23 bajo	61 – 74 medio
	- Interacción colectiva.	28-30	Casi siempre	24 – 28 medio	75 – 84
			Algunas veces	29 – 30 alto	alto
			Casi nunca		85 – 90
		Nunca			
Metodológica	- Planificación de las técnicas y estrategias.	31-33		19 – 25 bajo	
	- Planificación de los recursos educativos.	34-36		26 – 28 medio	
				29 – 30 alto	

### 2.3 Población y muestra

La población en esta investigación fue de 60 docentes de instituciones privadas de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos, el cual se trabajó en su totalidad y que según Hernández (2014) relaciona a la población con un censo, porque se incluye a todos los individuos, casos o universo, la muestra también fue de la misma cantidad por lo cual no hubo muestra ni muestreo.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

A su vez, se utilizó la técnica de la encuesta mediante la aplicación de instrumentos como son los cuestionarios para recaudar la información y medir las variables y mediante ello cumplir con los mencionado (Sánchez y Reyes, 2006). Asimismo, el instrumento fue de tipo cuestionario.

## 2.5 Validez y confiabilidad

Para la presente investigación se utilizó la validación de los instrumentos bajo el procedimiento de juicios de expertos con el grado académico de doctor y magister, cuyo documento de validación, se encuentra anexado al final de esta investigación. Según Hernández (2014) sostiene que la validez del contenido de la encuesta se obtiene mediante los juicios de los expertos y que se pueda asegurar que las dimensiones del instrumento sean representativas y midan lo que se pretenda medir.

Tabla 3

### *Validación de juicio de expertos*

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1	Dr. Diastra Salinas Fotunato	Aplicable
Experto 2	Mg. Ceraffín Urbano Virginia	Aplicable
Experto 3	Mg. Navarro Navarro Bertha Consuelo	Aplicable

Ficha técnica del instrumento que mide el trabajo colaborativo

Nombre: Cuestionario sobre el trabajo colaborativo

Autor: Sucapuca

Año: 2018

Adaptado por: Bernardo

Año: 2020

Lugar: Instituciones educativas privadas de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos.

Objetivo: Establecer la influencia del trabajo colaborativo en la planificación institucional.

Administración: Individual

Tiempo de Duración: 8 minutos aproximadamente

Contenido: Se ha elaborado un cuestionario tipo Likert con un total de 18 ítems, distribuido en 5 dimensiones: liderazgo, solidaridad, comunicación, coordinación y cumplimientos de tareas. Se utilizó la escala: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca.

Ficha técnica del instrumento que mide la planificación institucional

Nombre: Cuestionario sobre la planificación institucional

Autor: Melgarejo

Año: 2017

Adaptado por: Bernardo

Año: 2020

Lugar: Instituciones educativas privadas de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos.

Objetivo: Establecer la influencia del trabajo colaborativo en la planificación institucional.

Administración: Individual

Tiempo de Duración: 8 minutos aproximadamente

Contenido: Se ha elaborado un cuestionario tipo Likert con un total de 18 ítems, distribuido en 3 dimensiones: organizacional, pedagógica y metodológica. Se utilizó la escala: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca.

Hernández (2014) nos manifiesta que la confiabilidad es el grado de consistencia y coherencia que permite decir que el instrumento es aplicable y puede medir a las variables y sus dimensiones.

En el caso de la confiabilidad de trabajo colaborativo y sus dimensiones se hizo uso del programa Estadístico SPSS 25 se determinaron los Coeficientes Alfa de Cronbach y se encuentran en la tabla siguiente

Tabla 4

*Coeficientes alfa de Cronbach de trabajo colaborativo y sus dimensiones*

Dimensiones	Número de Ítems	Coeficiente alfa de cronbach: $\alpha$
Trabajo colaborativo	18	0,897
Liderazgo	4	0,860
Solidaridad	4	0,820
Comunicación	4	0,790
Coordinación	4	0,784
Cumplimiento de tareas	2	0,779

Observamos en la tabla 4 que los coeficientes Alfa de Cronbach para la variable trabajo colaborativo es 0,897 y para las 5 dimensiones son mayores a 0,779 lo cual significa entonces que el instrumento para dicha variable y sus dimensiones es confiable; según Hernández y otros (2014) coeficientes mayores o iguales a 0,750 se considera confiabilidad aceptable..

Asimismo, en el caso de la confiabilidad de planificación institucional y sus dimensiones se hizo uso del Software Estadístico SPSS 25 se determinaron los Coeficientes Alfa de Cronbach y se encuentran en la tabla siguiente

Tabla 5

*Coefficientes alfa de Cronbach de planificación institucional y sus dimensiones*

Dimensiones	Número de Ítems	Coefficiente alfa de cronbach: $\alpha$
Planificación institucional	18	0,842
Organizacional	6	0,810
Pedagógica	6	0,801
Metodológica	6	0,795

Observamos en la tabla 5 que los coeficientes Alfa de Cronbach para la variable planificación institucional es 0,842 y para las 3 dimensiones son mayores a 0,795 lo cual significa entonces que el instrumento para dicha variable y sus dimensiones es confiable; según Hernández y otros (2014) coeficientes mayores o iguales a 0,750 se considera confiabilidad aceptable.

## **2.6. Procedimiento.**

En base a la realidad problemática de la institución en mención, se identificó las variables, se contrastó en la operacionalización de las mismas para ver si los indicadores miden a las dimensiones de las variables, luego se procedió a la validación los instrumentos y a la aplicación de la confiabilidad. Por consiguiente, se aplicó la encuesta, mediante formulario en línea, a la población censal destinada para realizar la estadística descriptiva e inferencial.

## **2.7. Método de análisis de datos.**

Para el procesamiento de los datos, se tuvo en cuenta la parte descriptiva y la inferencial. Se recolectaron los datos de forma estratégica, luego se procedió al tratamiento de la información cuyo procesamiento se presentó en tablas y gráficos.

## **2.8 Aspectos éticos.**

Para que la presente investigación haya sido aplicada bajo principios éticos, se procedió a informar a los directivos y solicitar su consentimiento para la aplicación de la encuesta en sus respectivas instituciones y así, lograr la recolección de datos encuestando mediante formularios en línea a los docentes.

### III. Resultados

#### 1. Análisis descriptivo

Tabla 6

Trabajo colaborativo y sus dimensiones

Niveles	Trabajo colaborativo		Liderazgo		Solidaridad		Comunicación		Coordinación		Cumplimiento de tareas	
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	25.0	11	18.3	15	25.0	12	20.0	17	28.3	12	20.0
Medio	28	46.7	31	51.7	27	45.0	37	61.7	30	50.0	31	51.7
Alto	17	28.3	18	30.0	18	30.0	11	18.3	13	21.7	17	28.3
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Fuente: Datos de la encuesta de la presente investigación

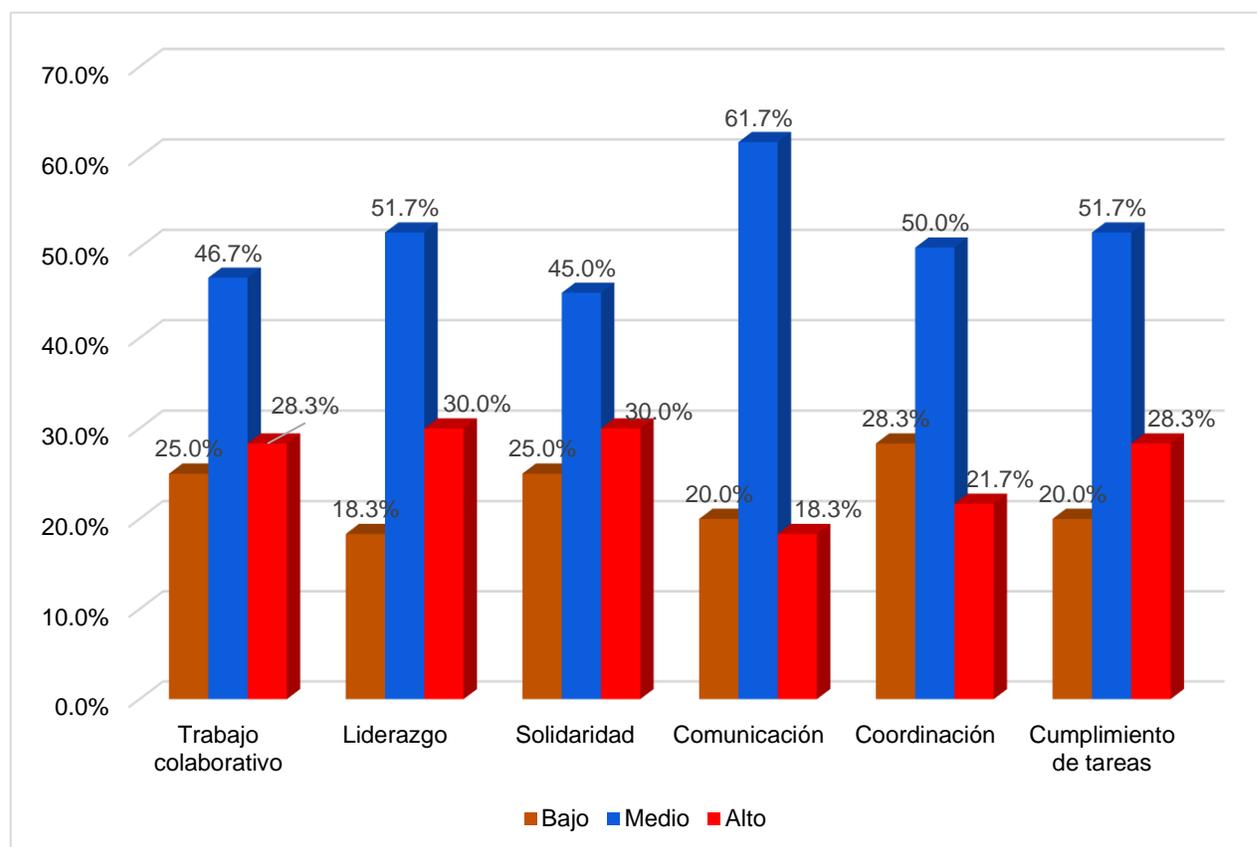


Figura 1: trabajo colaborativo y sus dimensiones

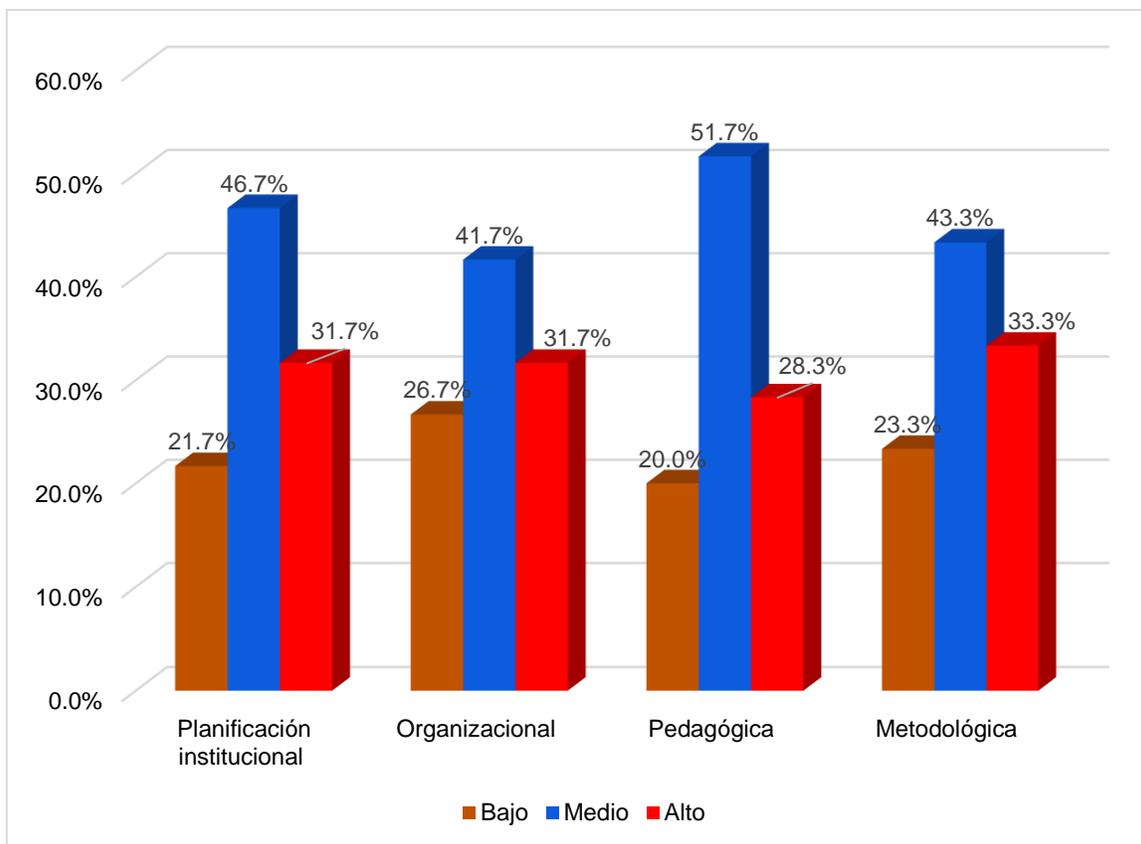
De la tabla 6 y figura 1 se aprecia que el nivel del trabajo colaborativo en las instituciones educativas del distrito de Puente Piedra y Los Olivos según opinión de los docentes es: nivel medio con 46,7%(28 docentes), alto 28,3%(17 docentes) y bajo 25%(15 docentes). En sus dimensiones se aprecia lo siguiente: Liderazgo nivel medio con 51,7%(31 docentes), alto 30%(18 docentes) y bajo 18,3%(11 docentes); en solidaridad nivel medio con 45%(27 docentes), alto 30%(18 docentes) y bajo 25%(15 docentes); comunicación nivel medio 61,7%(37 docentes); bajo 20%(12 docentes) y alto 18,3%(11 docentes); coordinación nivel medio 50%(30 docentes), bajo 28,3%(17 docentes) y alto 21,7%(13 docentes) finalmente cumplimiento de tareas nivel medio 51,7%(31 docentes); alto 28,3% (17 docentes) y bajo 20%(12 docentes).

Tabla 7.

*Planificación institucional y sus dimensiones*

Niveles	Planificación institucional		Organizacional		Pedagógica		Metodológica	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	13	21.7	16	26.7	12	20.0	14	23.3
Medio	28	46.7	25	41.7	31	51.7	26	43.3
Alto	19	31.7	19	31.7	17	28.3	20	33.3
Total	60	100.0	60	100.0	60	100.0	60	100.0

Fuente: Datos de la encuesta de la presente investigación



*Figura 2:* planificación institucional y sus dimensiones.

De la tabla 7 y figura 2 se aprecia que el nivel de planificación institucional en las Instituciones Educativas del distrito de Puente Piedra y Los Olivos según opinión de los docentes es: Medio con 46,7%(28 docentes), alto 31,7%(19 docentes) y bajo 21,7%(13 docentes). En sus dimensiones se aprecia lo siguiente: Organizacional nivel medio con 41,7%(25 docentes), alto 31,7%(19 docentes) y bajo 26,7%(16 docentes); en pedagógica nivel medio con 51,7%(31 docentes), alto 28,3%(17 docentes) y bajo 20%(12 docentes), finalmente metodología nivel medio 43,3%(26 docentes); alto 33,3% (20 docentes) y bajo 23,3%(14 docentes).

## 2. Analisis inferencial

### Prueba de hipótesis

a. Formulación de hipótesis

Ho: La influencia del trabajo colaborativo no es significativa en el logro de la planificación institucional

Ha: La influencia del trabajo colaborativo es significativa en el logro de la planificación institucional.

b. Nivel significancia  $\alpha=5\%$

c. Estadístico de prueba: se usó regresión logística ordinal

Tabla 8.

### *Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis general*

		Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke	Porcentaje
Trabajo colaborativo y planificación institucional		63,011	28,105	1	0,000	0,426	42,6%
<b>Estimaciones de parámetro</b>							
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95% Límite inferior      Límite superior
Umbral	[VD Y = 1]	12,964	3,092	17,578	1	,000	6,903      19,024
	[VD Y = 2]	15,971	3,398	22,087	1	,000	9,311      22,632
Ubicación	VI (X)	,193	,042	20,753	1	,000	,110      ,277

Fuente: Datos de la encuesta de la presente investigación

De la tabla 8 se decide rechazar la hipótesis nula [ $\chi^2=28,105$ ,  $p=0,000<0,05$ ]; por lo cual se concluye: La influencia del trabajo colaborativo es significativa en el logro de la planificación institucional; donde el índice de Nagelkerke indica que 42,6% de la variabilidad de la planificación institucional es explicada por el trabajo colaborativo y de acuerdo a la estimación de parámetros se tiene que un aumento en una unidad en la puntuación del trabajo colaborativo tiene la probabilidad de 0,193 en aumentar el nivel alto de la planificación institucional.

### Hipótesis específica 1

Ho: La influencia del trabajo colaborativo no es significativo en la dimensión organizacional.

Ha: La influencia del trabajo colaborativo sí es significativo en la dimensión organizacional.

Tabla 9

#### *Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis específica 1*

		Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Nagelkerke	Porcentaje
Trabajo colaborativo y dimensión organizacional		69,668	31,455	1	,000	0,461	46,1%
<b>Estimaciones de parámetro</b>							
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95% Límite inferior      Límite superior
Umbral	[VD Y1 = 1]	14,351	3,229	19,749	1	,000	8,022      20,681
	[VD Y1 = 2]	17,123	3,518	23,688	1	,000	10,228      24,019
Ubicación	VI (X)	,207	,044	22,249	1	,000	,121      ,292

Fuente: Datos de la encuesta de la presente investigación

De la tabla 9 se decide rechazar la hipótesis nula [ $\chi^2=31,455$ ,  $p=0,000<0,05$ ]; por lo cual se concluye: La influencia del trabajo colaborativo sí es significativo en la dimensión organizacional de la planificación institucional; donde el índice de Nagelkerke indica que 46,1% de la variabilidad de la dimensión organizacional es explicada por el trabajo colaborativo y de acuerdo a la estimación de parámetros se tiene que un aumento en una unidad en la puntuación del trabajo colaborativo tiene la probabilidad de 0,207 en aumentar el nivel alto de la dimensión organizacional.

### Hipótesis específica 2

Ho: La influencia de del trabajo colaborativo no es significativa en la dimensión pedagógica.

Ha: La influencia del trabajo colaborativo sí es significativa en la dimensión pedagógica.

Tabla 10.

#### *Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis específica 2*

		Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Nagelkerke	Porcentaje
Trabajo colaborativo dimensión pedagógica	y	69,460	21,546	1	,000	0,347	34,7%
<b>Estimaciones de parámetro</b>							
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95% Límite inferior      Límite superior
Umbral	[VD Y2 = 1]	10,684	2,898	13,593	1	,000	5,005      16,364
	[VD Y2 = 2]	13,788	3,185	18,738	1	,000	7,545      20,031
Ubicación	VI (X)	,164	,040	16,993	1	,000	,086      ,242

Fuente: Datos de la encuesta de la presente investigación

De la tabla 10 se decide rechazar la hipótesis nula [ $\chi^2=21,546$ ,  $p=0,000<0,05$ ]; por lo cual se concluye: La influencia del trabajo colaborativo sí es significativo en la dimensión pedagógica de la planificación institucional; donde el índice de Nagelkerke que indica que 34,7% de la variabilidad de la dimensión pedagógica es explicada por el trabajo colaborativo y de acuerdo a la estimación de parámetros se tiene que un aumento en una unidad en la puntuación del trabajo colaborativo tiene la probabilidad de 0,164 en aumentar el nivel alto de la dimensión pedagógica.

### Hipótesis específica 3

Ho: La influencia del trabajo colaborativo no es significativa en la dimensión metodológica.

Ha: La influencia del trabajo colaborativo sí es significativa en la dimensión metodológica.

Tabla 11.

*Prueba de regresión logística ordinal de hipótesis específica 3*

		Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Nagelkerke	Porcentaje
Trabajo colaborativo y dimensión metodológica		77,751	19,797	1	,000	0,319	31,9%
<b>Estimaciones de parámetro</b>							
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95% Límite inferior      Límite superior
Umbral	[VD Y3 = 1]	9,916	2,763	12,882	1	,000	4,501      15,330
	[VD Y3 = 2]	12,361	2,961	17,425	1	,000	6,557      18,165
Ubicación	VI (X)	,150	,037	16,124	1	,000	,077      ,224

Fuente: Datos de la encuesta de la presente investigación

De la tabla 11 se decide rechazar la hipótesis nula [ $\chi^2=19,797$ ,  $p=0,000<0,05$ ]; por lo cual se concluye: La influencia del trabajo colaborativo sí es significativo en la dimensión metodológica de la planificación institucional; donde el índice de Nagelkerke que indica que 31,9% de la variabilidad de la dimensión metodológica es explicada por el trabajo colaborativo y de acuerdo a la estimación de parámetros se tiene que un aumento en una unidad en la puntuación del trabajo colaborativo tiene la probabilidad de 0,150 en aumentar el nivel alto de la dimensión metodológica.

#### **IV. Discusión**

Se demostró que existe una influencia significativa del trabajo colaborativo en la planificación institucional en los colegios privados de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos, los resultados que se obtuvo en esta investigación, permitió afirmar la influencia significativa que tiene el trabajo colaborativo en la planificación institucional. Este dato concuerda con la conclusión de Ramos (2012), que manifestó que una planificación involucrando la colaboración de todos sus integrantes, contribuye significativamente para que el colegio se convierta en una sociedad de aprendizaje. De igual forma Zárate (2018) que concluyó también afirmando que para el logro de los compromisos de gestión escolar es muy importante la práctica del trabajo colaborativo entre los docentes. Llegando a la misma conclusión que Balladares y Echevarry (2017) involucrando además de los docentes, también a los administrativos, directiva y hasta padres de familia.

En contraposición a lo visualizado en la presente investigación, Córdova (2018) encontró que existe una relación débil entre el trabajo colaborativo y el rendimiento en las actitudes de los trabajadores nombrados, lo cual para precisar que, en esta investigación fue aplicado en docentes que en su mayoría son contratados. De igual forma a diferencia de Aguirre y Ramos (2015) los cuales encontraron que cuando no se plantean metas claras y no hay un involucramiento de los colaboradores con la institución no se consiguen lograr objetivos planteados inicialmente, en esta investigación sí se encontró un nivel medio de 67% de docentes que en su mayoría se involucran con la institución, logrando parcialmente con los objetivos planteados inicialmente.

## V. Conclusiones

1. Se determinó que la influencia del trabajo colaborativo es significativa en el logro de la planificación institucional; donde el índice de Nagelkerke indica que 42,6% de la variabilidad de la planificación institucional es explicada por el trabajo colaborativo y de acuerdo a la estimación de parámetros se tiene que un aumento en una unidad en la puntuación del trabajo colaborativo tiene la probabilidad de 0,193 en aumentar el nivel alto de la planificación institucional.
2. Se determinó que la influencia del trabajo colaborativo sí es significativo en la dimensión organizacional de la planificación institucional; donde el índice de Nagelkerke indica que 46,1% de la variabilidad de la dimensión organizacional es explicada por el trabajo colaborativo y de acuerdo a la estimación de parámetros se tiene que un aumento en una unidad en la puntuación del trabajo colaborativo tiene la probabilidad de 0,207 en aumentar el nivel alto de la dimensión organizacional.
3. Se determinó que la influencia del trabajo colaborativo sí es significativo en la dimensión pedagógica de la planificación institucional; donde el índice de Nagelkerke que indica que 34,7% de la variabilidad de la dimensión pedagógica es explicada por el trabajo colaborativo y de acuerdo a la estimación de parámetros se tiene que un aumento en una unidad en la puntuación del trabajo colaborativo tiene la probabilidad de 0,164 en aumentar el nivel alto de la dimensión pedagógica pedagógica.
4. Se determinó que la influencia del trabajo colaborativo sí es significativo en la dimensión metodológica de la planificación institucional; donde el índice de Nagelkerke que indica que 31,9% de la variabilidad de la dimensión metodológica es explicada por el trabajo colaborativo y de acuerdo a la estimación de parámetros se tiene que un aumento en una unidad en la puntuación del trabajo colaborativo tiene la probabilidad de 0,150 en aumentar el nivel alto de la dimensión metodológica.

## **VI. Recomendaciones**

1. Se recomienda a los directivos o autoridades a consolidar y realizar talleres vivenciales, dinámicas de equipo, salidas recreativas institucionales, el cual permita un mayor acercamiento y confianza, para que mediante ello los colaboradores se involucren e identifiquen con la institución y el logro de sus objetivos y metas.
2. Asimismo, es recomendable, capacitar a los directivos para gestionar de una manera óptima la dirección de la institución, mejorando la comunicación institucional y el liderazgo.
3. Es aconsejable programar las reuniones periódicas de coordinación mensual o bimestralmente para compartir los aciertos y desaciertos pedagógicos de cada colaborador.
4. Es conveniente investigar las dimensiones del trabajo colaborativo relacionándolo directamente con la planificación institucional.
5. Finalmente, se recomienda realizar un balance al culminar cada periodo para analizar sí se han logrado con los objetivos planteados inicialmente.

## VII. Referencias

- Abrantes, P. (2002). El papel de la resolución de problemas en un contexto de innovación curricular. En *La resolución de problemas en matemáticas. Teoría y experiencias*. España: Graó.
- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. [Tesis para el título, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Aguirre, L. y Ramos, L. (2015). *Incidencia de la Planificación en el Funcionamiento del Proceso Administrativo del "Colegio Público José Artigas", departamento de Managua, municipio de Ciudad Sandino, distrito X, en el II semestre del año lectivo 2015*. [Tesis para el título, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/2541/1/62409.pdf>
- Balladares, M. y Echeverry A. (2017). *Planificación Institucional como instrumento de la Gestión Educativa en el Colegio Bautista, ubicado en el municipio de Masaya, durante el II Semestre del año 2017*. [Tesis para el título, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/8846/1/98464.pdf>
- Beltrán L., L.J. y Bueno A., J. (Eds.) (1997). *Psicología de la educación*. México: Alfaomega.
- Caballero, R. (2013). El "Buen Docente" Estudio cualitativo desde la percepción de egresados de educación secundaria (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5701>
- Clarke, J. (1999). Pieces of the Puzzle: The Jigsaw Method. En S. Sharan (Ed.)

*Handbook of cooperative learning methods* (pp.34–50). USA: Praeger.

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, CEPLAN (2016). Plan Operativo Institucional. Recuperado de [https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10486/PLAN\\_10486\\_2016\\_PLAN\\_OPE\\_RATIVO\\_INSTITUCIONAL\\_2016.PDF](https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10486/PLAN_10486_2016_PLAN_OPE_RATIVO_INSTITUCIONAL_2016.PDF)

Colorado Department of Education (2011). *Fast facts: Evidence–Based Practice*. Recuperado de [http://www.cde.state.co.us/cdesped/download/pdf/FFEBP\\_MH\\_ADHD.pdf](http://www.cde.state.co.us/cdesped/download/pdf/FFEBP_MH_ADHD.pdf)

Consort (2010). *Cheklist of information to include when reporting a randomised trial*. Recuperado de <http://www.consort-statement.org/consort-statement/>

Cook, T. & Campbell, D. (1979). *Quasi-Experimentation: Design and Analysis for Field Settings*. Chicago, Illinois: Rand McNally.

David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica*. (14ta Edición) México-: Pearson Educación.

Delgado, C. (2018). *Modelo de gestión del talento humano y desarrollo del trabajo colaborativo en las docentes del nivel inicial de la red Chiclayo oeste de la ciudad de Chiclayo – 2016*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lhM4MnCeLCgJ:repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33252/delgado\\_ec.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lhM4MnCeLCgJ:repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33252/delgado_ec.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

- Downes, A. (2001). *La planificación a Largo Plazo: acción y reestructuración institucionales en el Caribe*. Santiago de Chile: ILPES. Versión electrónica disponible en: <http://www.eclac.org/ilpes/publicaciones/xml/5/6325/lc11438e.pdf>
- Drucker, P. F. (1993). *The Practice of Management*. Boston: Harper & Row. Recuperado de: [https://www.academia.edu/28747842/PRACTICE\\_OF\\_MANAGEMENT\\_THE](https://www.academia.edu/28747842/PRACTICE_OF_MANAGEMENT_THE)
- Duran, D. y Monereo, C. (2012). *Entramado. Métodos de aprendizaje cooperativo y colaborativo*. Barcelona: Horosori Editorial.
- Duran, D. y Vidal, C. (2004). *Tutoría entre iguales: de la teoría a la práctica. Un método de aprendizaje cooperativo para la diversidad en secundaria*. España: Grao.
- Emley, W. (1986). *The effectiveness of cooperative learning versus individualized instruction in a college level remedial mathematics course, with relation to attitudes toward mathematics and Myers–Briggs personality type* (Tesis doctoral). The University of Maryland, USA.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de la calidad*. Novena edición, México, editorial Cengage Learning.
- Falchikov, N. (2001). *Learning together. Peer tutoring in higher education*. New York: RoutledgeFalmer.
- Fernández A, Trullenque F. (2010). *¿Por qué una Dirección Estratégica?* Madrid: Enlaze3 Print Management.
- Ferreiro, R. (2006). *Estrategias didácticas del aprendizaje cooperativo. El constructivismo social: una forma de enseñar y de aprender*. México: Trillas.

- Foyle, H. & Shafto, M. (1995). *Teamwork in the real world. En H. Foyle (Edit.) Interactive Learning in the Higher Education Classroom. Cooperative, Collaborative, and Active Learning Strategies*. Washington: The NEA Professional Library Higher Education Series.
- Gavilán, P. y Alario, R. (2010). *Aprendizaje Cooperativo. Una metodología con futuro. Principios y aplicaciones*. Madrid: Editorial CCS.
- Gavilán, P. y Alario, R. (2012). *Efectos del aprendizaje cooperativo en el uso de estrategias de aprendizaje*. Revista Iberoamericana de Educación.
- González, M. (2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Madrid, España: Pearson Education.
- Grineski, S. (1996). Cooperative learning in Physical Education. Champaign, IL: Human Kinetics. Recuperado de: <https://journals.humankinetics.com/view/journals/itpe/20/3/article-p264.xml>
- Guerrero, L. (2011). *Marco de buen desempeño docente. Documento para la discusión*. 2º Congreso Pedagógico Nacional.
- Hart Research Associates (2008). How should colleges assess and improve student learning? Employers' views on the accountability challenge: A survey of employers conducted on behalf of the Association of American Colleges and Universities. Recuperado de <http://www.aacu.org>
- Jaramillo, R. M. (2012). *Trabajo en equipo*. Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

- Lira, L. (2006). *Revalorización de la Planificación del Desarrollo. Santiago de Chile: ILPES*. Recuperado de: [http://www.propuestaciudadana.org.pe/apc-aa/archivosaa/068d5099c088d67686280321657b29ee/Revalorizaci\\_n\\_de\\_la\\_planificaci\\_n\\_2.pdf](http://www.propuestaciudadana.org.pe/apc-aa/archivosaa/068d5099c088d67686280321657b29ee/Revalorizaci_n_de_la_planificaci_n_2.pdf).
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Octava edición, México: McGraw-Hill/Interamericana editores. Recuperado de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmNmYWNkeWNsaWNrZ3xneDo1Mjg0YzA3ZWJjMzc0Yzhl>
- Melgarejo, C. (2017). *Planificación estratégica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32400, Jacas Grande - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29501/melgarejo\\_hc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29501/melgarejo_hc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendoza, J. (2009). *Cómo aprovechar el aprendizaje colaborativo en el aula*, Colombia: D. Universidad de la Sabana.
- Ministerio de Educación del Perú (2016). *Planificación escolar: La toma de decisiones informadas*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5921>
- Ministerio de Educación del Perú (2019). *Guía para la Elaboración del Proyecto Educativo Institucional y del Plan Anual de Trabajo de las Instituciones Educativas de Educación Básica*. <http://www.ugeldorado.gob.pe/web/articulos/archivo/articulosarchivos02072019110727.pdf>
- Mora-Vicarioli, F. (2013). *El mobile learning y algunos de sus beneficios*. Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior. Recuperado de: <https://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/revistacalidad/article/view/453>

- Morrisey, G. (1996). *Planeación táctica: produciendo resultados en corto plazo*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Niño, S. A., Castellanos, J. C., & Vilorio, E. (2019). Knowledge construction and regulation of learning in asynchronous collaborative tasks. Recuperado de: <https://doi.org/10.32870/ap.v11n1.1465>
- Nope, L. (2016). *El trabajo en equipo en las organizaciones*. [Tesis de licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://pdfs.semanticscholar.org/d1db/0f70807c00e15ab641aae9a8696f8928d354.pdf>
- Orellana, L. (2008). *El clima organizacional y el desempeño docente en la especialidad de odontología de la Universidad Federico Villarreal y la Universidad Alas Peruanas*. [Tesis de maestría, inédita, Universidad Alas Peruanas].
- Pérez, J. y Gardey, A. (2011) *definición de cumplimiento*, recuperado de <https://definicion.de/cumplimiento/>
- Pujolàs, P. (2008). *9 ideas clave. El aprendizaje cooperativo*. Barcelona: Graó.
- Ramos, G. (2012). *Planificación estratégica en el Colegio Internacional Rudolf Steiner de Quito, Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Virtual: Escuela de Graduados en Educación]. <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/619726/TESIS%20Gustavo%20A%20Ramos%20V.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robert, P. (2007). *La educación en Finlandia: Los secretos de un éxito asombroso*. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.educared.org/index.php/site/default/detalle/id/00000000504/laeducacion-en-finlandia-los-secretos-de-un-exito-asombroso>

- Saldaña, Y. (2018). Trabajo colaborativo y clima institucional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán – Santiago de Chuco – 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11857/salda%C3%BAa\\_dy.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11857/salda%C3%BAa_dy.pdf?sequence=1)
- Significados.com (2014). Significados, conceptos y definiciones. Consultado en <https://www.significados.com/>
- Slavin, R. (1999). *Aprendizaje cooperativo. Teoría, investigación y práctica*. Buenos Aires: Aiqué Grupo Editor.
- Shulman, L. (1986). *Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching*. Educational Researcher.
- Sucapuca, R. (2018). *Trabajo en equipo en elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33049>
- Vázquez, J., Hernández, J., Vázquez, J., Juárez, L. & Guzmán, C. (2017). *El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento completo. Educación y humanismo*. Colombia. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2648>
- Villacis, J. (2013). *Responsabilidades y tareas claras en la empresa*. Segunda edición. Estados Unidos.
- Whicker, K. M., Bol, L., y Nunnery, J. A. (2001). Cooperative learning in the secondary mathematics classroom. *Journal Of Educational Research*, 91(1), 42.

Zárate, E. (2019). Trabajo colaborativo de los docentes y logro de los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 81550 de Chota – 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37936/zarate\\_ve.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37936/zarate_ve.pdf?sequence=1)

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: El trabajo colaborativo en la planificación institucional de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos, 2020							
Autor: Bernardo Suca Giancarlo Rafael							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b>  ¿Cuál es la influencia del trabajo colaborativo en la planificación institucional?	<b>Objetivo general:</b>  Establecer la influencia del trabajo colaborativo en la planificación institucional	<b>Hipótesis general:</b>  La influencia del trabajo colaborativo es significativa en la planificación institucional  La influencia del trabajo colaborativo no es significativa en la planificación institucional	<b>Variable 1: Trabajo colaborativo</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
<b>Problemas Específicos:</b>  ¿Cuál es la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión organizacional?	<b>Objetivos específicos:</b>  Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión organizacional.	<b>Hipótesis específicas:</b>  La influencia del trabajo colaborativo sí es significativo en la dimensión organizacional.  La influencia del trabajo colaborativo no es significativo en la dimensión organizacional.	<b>1. Liderazgo</b>	- Generador de confianza. - Motivador grupal.	1-2 3-4	<b>Likert</b>	<b>Siempre</b> <b>Casi siempre</b> <b>Algunas veces</b> <b>Casi nunca</b> <b>Nunca</b>
			<b>2. Solidaridad</b>	- Colaboración mutua. - Búsqueda del bien común.	5-6 7-8		
¿Cuál es la	Precisar la influencia del	La influencia del trabajo	<b>3. Comunicación</b>	-Transmisión de información. - Propicia clima positivo.	9-10 11-12	<b>Likert</b>	<b>Siempre</b> <b>Casi siempre</b>
			<b>4. Coordinación</b>	- Designación de tareas. - Comunicación oportuna	13-14 15-16		
¿Cuál es la	Precisar la influencia del	La influencia del trabajo	<b>5. Cumplimiento de tareas</b>	-Cumplimiento de actividades.	17-18	<b>Likert</b>	<b>Siempre</b> <b>Casi siempre</b>
			<b>Variable 2: Planificación institucional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>1. Organizacional</b>	- Planificación educacional. - Organización escolar.	19 – 20	<b>Likert</b>	<b>Siempre</b> <b>Casi siempre</b>

<p>influencia del trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica?</p> <p>¿Cuál es la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión metodológica?</p>	<p>trabajo colaborativo en la dimensión pedagógica.</p> <p>Identificar la influencia del trabajo colaborativo en la dimensión metodológica.</p>	<p>colaborativo sí es significativa en la dimensión pedagógica.</p> <p>La influencia de del trabajo colaborativo no es significativa en la dimensión pedagógica.</p> <p>La influencia del trabajo colaborativo sí es significativa en la dimensión metodológica.</p> <p>La influencia del trabajo colaborativo no es significativa en la dimensión metodológica.</p>	<p><b>2. Pedagógica</b></p> <p><b>3. Metodológica</b></p>	<p>- <b>Organizaciones inteligentes.</b></p> <p>- <b>Planificación curricular.</b></p> <p>- <b>Interacción colectiva.</b></p> <p>- <b>Planificación de las técnicas y estrategias.</b></p> <p>- <b>Planificación de los recursos educativos.</b></p>	<p>21-22</p> <p>23-24</p> <p>25-27</p> <p>28-30</p> <p>31-33</p> <p>34-36</p>		<p><b>Algunas veces</b></p> <p><b>Casi nunca</b></p> <p><b>Nunca</b></p>
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional causal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 60 docentes</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Fue una población censal, por cual no hubo muestra ni muestreo.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p>	<p><b>Variable 1: Trabajo colaborativo</b></p> <p><b>Técnicas: encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: cuestionario</b></p> <p>Autor: Sucapuca</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: Puente Piedra y Los Olivos</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Planificación institucional</b></p> <p><b>Técnicas: encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: cuestionario</b></p> <p>Autor: Melgarejo</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo: individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: Puente Piedra y Los Olivos</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución de frecuencia</li> <li>Tabla de contingencia</li> <li>Figuras</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Según Regresión logística</li> </ul>			

**ANEXO 2**

**INSTRUMENTO**

**ENCUESTA SOBRE EL TRABAJO COLABORATIVO EN LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL EN LOS  
COLEGIOS PRIVADOS DE LOS DISTRITOS DE PUENTE PIEDRA Y LOS OLIVOS**

**DATOS GENERALES:**

CORREO: \_\_\_\_\_

GÉNERO:

MASCULINO       FEMENINO

EDAD:

DE 20 A 30 AÑOS       DE 31 A 40 AÑOS       DE 41 A 50 AÑOS       DE 51 AÑOS A MÁS

ESTADO CIVIL:

SOLTERO       CASADO

HIJOS:

NO       SÍ

TIEMPO DE PERMANENCIA LABORAL

MENOS DE 1 AÑO       DE 2 A 4 AÑOS       DE 5 AÑOS A MÁS

Marque con un X la respuesta según corresponda

TRABAJO COLABORATIVO						
	Preguntas	Valoración				
	SOLIDARIDAD	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
1	Participa dando sus opiniones para generar confianza en la institución.					
2	Propicia ideas que generen confianza a sus demás colegas.					
3	Propicia la motivación en sus colegas para realizar trabajo en equipo.					
4	Motiva a sus compañeros para generar un efecto multiplicador.					

	SOLIDARIDAD					
5	Se identifica con los problemas de la institución.					
6	Participa en la solución de problema que se presentan					
7	Aporta ideas que propicien para solucionar problemas de la institución.					
8	Recomienda algunas estrategias para evitar los problemas que se pueden generar en la institución.					
	COMUNICACIÓN					
9	La información que trasmite es adecuada y oportuna.					
10	La información lo realiza con transparencia y con intenciones de no generar problemas.					
11	Motiva con su comportamiento que no se altere el clima institucional.					
12	Es participe de que se deán orientaciones a los demás mediante charlas para mantener el clima institucional.					
	COORDINACIÓN					
13	Las tareas que el directo designa a los responsables de acuerdo a su opinión son pertinentes.					
14	De acuerdo a su opinión las tareas impartidas por director al personal deben ser equitativas.					
15	La comunicación para cumplir las actividades se realiza de manera adecuada.					
16	Los documentos normativos que provienen de la superioridad son comunicados por el director para dar cumplimiento en el momento oportuno.					
	CUMPLIMIENTO DE TAREAS					
17	Las tareas establecidas en el cronograma de actividades se					

	cumplen en su debido tiempo.					
18	Las actividades programadas obedecen a los problemas que se deben solucionar prioritariamente.					
<b>PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL</b>						
	<b>PREGUNTAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL</b>	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
19	Realiza el diagnostico antes de organizar la planificación.					
20	Se planifica las actividades programadas anualmente para cumplir con metas establecidas.					
21	Las secciones a su cargo están organizadas de acuerdo al reglamento interno de la institución.					
22	Las brigadas escolares se organizan para contribuir con las actividades programadas de la Institución.					
23	El personal encargado organiza en grupos estratégicos para velar por la integridad de los estudiantes.					
24	Se promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución.					
	<b>DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</b>					
25	La planificación curricular se realiza teniendo en cuenta la diversificación curricular.					
26	La planificación curricular obedece al tipo de educando que se propone formar de acuerdo al PEI.					
27	La evaluación de los aprendizajes está diseñada de acuerdo a la programación curricular.					
28	Los aprendizajes que brinda la institución tiene alcance en forma equitativa para los estudiantes.					
29	Los docentes están dispuestos al trabajo y realizan un seguimiento minucioso para el logro de los aprendizajes.					

30	Se socializa o se comparte asertivamente los procesos de acción pedagógica y aprendizaje de los estudiantes.					
	DIMENSIÓN METODOLÓGICA					
31	Aplica diferentes estrategias para realizar el proceso de aprendizaje.					
32	Le parece importante innovar en las estrategias de aprendizajes.					
33	Tiene preferencia de algunas técnicas específica para su curso.					
34	Utilizas materiales y recursos adecuados y oportunos durante sus sesiones de aprendizaje.					
35	Las metodologías, técnicas, estrategias, procedimientos que se utilizan en las sesiones de aprendizajes son activas y participativas.					
36	Las actividades y/o estrategias de los docentes son innovadoras y motivadoras.					
	TOTAL					

# Anexo 3

## Instrumentos en formularios en línea

### El trabajo colaborativo en la planificación institucional en los colegios privados de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos.

La presente investigación está dirigida hacia los docentes, cuya finalidad es establecer el efecto del trabajo colaborativo en el logro de la planificación institucional. Se pide contestar todas las preguntas de manera sincera para poder obtener resultados confiables. Se agradece la gentil colaboración de cada uno de ustedes. Autor: Bernardo Suca Giancarlo Rafael, 2020. \*Obligatorio

1. Dirección de correo electrónico \*

\_\_\_\_\_

2. Género \*

Marca solo un óvalo.

- Masculino  
 Femenino

3. Edad \*

Marca solo un óvalo.

- De 20 a 30 años  
 De 31 a 40 años  
 De 41 a 50 años  
 De 51 años a más

9/8/2020 El trabajo colaborativo en la planificación institucional en los colegios privados de los distritos de Puente Piedra y L

4. Estado civil \*

Marca solo un óvalo.

- Soltero (a)  
 Casado (a)

5. Hijos \*

Marca solo un óvalo.

- No  
 Si

6. Tiempo de permanencia laboral \*

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 año  
 De 2 a 4 años  
 De 5 años a más

Trabajo colaborativo

7. 1. Participa dando sus opiniones para generar confianza en la institución. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

<https://soca.google.com/forms/d/16vqj4G2vURyrrp9b8Xm4KLRvYg88FRmMOSPOQe8t>

9/8/2020 El trabajo colaborativo en la planificación institucional en los colegios privados de los distritos de Puente Pia

8. 2. Propicia ideas que generen confianza a sus demás colegas. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

9. 3. Propicia la motivación en sus colegas para realizar trabajo en equipo. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

10. 4. Motiva a sus compañeros para generar un efecto multiplicador. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

9/8/2020 El trabajo colaborativo en la planificación institucional en los colegios privados de los distritos de Puente

11. 5. Se identifica con los problemas de la institución. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

12. 6. Participa en la solución de problema que se presentan. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

13. 7. Aporta ideas que propicien para solucionar problemas de la institución.

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

<https://soca.google.com/forms/d/16vqj4G2vURyrrp9b8Xm4KLRvYg88FRmMOSPOQe8t>

El trabajo colaborativo en la planificación institucional en los colegios privados de los distritos de Puente Piedra y Los Ol

14. 8. Recomienda algunas estrategia para evitar los problemas que se pueden generar en la institución. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

15. 9. La información que transmite es adecuada y oportuna. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

16. 10. La información lo realiza con transparencia y con intenciones de no generar problemas. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

9/8/2020 El trabajo colaborativo en la planificación institucional en los colegios privados de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos.

17. 11. Motiva con su comportamiento que no se altere el clima institucional. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

18. 12. Es participe de que se den orientaciones a los demás mediante charlas para mantener el clima institucional. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

19. 13. Las tareas que el director designa a los responsables de acuerdo a su opinión es pertinente. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

<https://soca.google.com/forms/d/16vqj4G2vURyrrp9b8Xm4KLRvYg88FRmMOSPOQe8t>

8/4

- 20. 14. De acuerdo a su opinión las tareas impartidas por director al personal deben ser equitativa. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 21. 15. La comunicación para cumplir las actividades se realiza de manera adecuada. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 22. 16. Los documentos normativos que provienen de la superioridad son comunicados por el director para dar cumplimiento en el momento oportuno. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 26. 20. Se planifica las actividades programadas anualmente para cumplir con metas establecidas. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 27. 21. Las secciones a su cargo están organizadas de acuerdo al reglamento interno de la institución. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 28. 22. Las brigadas escolares se organizan para contribuir con las actividades programadas de la institución. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 32. 26. La planificación curricular obedece al tipo de educando que se propone formar de acuerdo al PEI. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 33. 27. La evaluación de los aprendizajes está diseñado de acuerdo a la programación curricular. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 34. 28. Los aprendizajes que brinda la institución tiene alcance en forma equitativa para los estudiantes. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 23. 17. La tareas establecidas en el cronograma de actividades se cumplen en su debido tiempo. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi Nunca
 Nunca

- 24. 18. Las actividades programadas obedecen a los problemas que se deben solucionar prioritariamente. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

Planificación Institucional

- 25. 19. Realiza el diagnostico antes de organizar la planificación. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 29. 23. El personal encargado organiza en grupos estratégicos para velar por la integridad de los estudiantes. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 30. 24. Se promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 31. 25. La planificación curricular se realizan teniendo en cuenta la diversificación curricular. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 35. 29. Los docentes están predisuestos al trabajo y realizan un seguimiento minucioso para el logro de los aprendizajes. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 36. 30. Se socializa o se comparte asertivamente los procesos de acción pedagógica y aprendizaje de los estudiantes. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

- 37. 31. Aplica diferentes estrategias para realizar el proceso de aprendizaje.

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi siempre
 Algunas veces
 Casi nunca
 Nunca

38. 32. Le parece importante innovar en las estrategias de ap

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

39. 33. Tiene preferencia de algunas técnicas específica para

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

40. 34. Utilizas materiales y recursos adecuados y oportunos aprendizaje. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

<https://docs.google.com/forms/d/16vzjBq4IGcVURymj9d8Xme4KLrwVjg88FRmIMOSpQ/edit>

41. 35. Las metodologías, técnicas, estrategias, procedimientos que se utilizan en las sesiones de aprendizajes son activas y participativas. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

42. 36. Las actividades y/o estrategias de los docentes son innovadoras y motivadoras. \*

Marca solo un óvalo.

- Siempre  
 Casi siempre  
 Algunas veces  
 Casi nunca  
 Nunca

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

## Anexo 4

Certificado de validez

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo</b>							
1	Participa dando sus opiniones para generar confianza en la institución.	X		X		X		
2	Propicia ideas que generen confianza a sus demás colegas.	X		X		X		
3	Propicia la motivación en sus colegas para realizar trabajo en equipo.	X		X		X		
4	Motiva a su compañeros para generar un efecto multiplicador.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Solidaridad</b>							
5	Se identifica con los problemas de la institución.	X		X		X		
6	Participa en la solución de problema que se presentan	X		X		X		
7	Aporta ideas que propicien para solucionar problemas de la institución.	X		X		X		
8	Recomienda algunas estrategia para evitar los problemas que se pueden generar en la institución.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Comunicación</b>							
9	La información que trasmite es adecuada y oportuna.	X		X		X		
10	La información lo realiza con transparencia y con intenciones de no generar problemas.	X		X		X		
11	Motiva con su comportamiento que no se altere el clima institucional.	X		X		X		
12	Es participe de que se deán orientaciones a los demás mediante charlas para mantener el clima institucional.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Coordinación</b>							

13	Las tareas que el directo designa a los responsables de acuerdo a su opinión es pertinente.	X		X		X		
14	De acuerdo a su opinión las tareas impartidas por director al personal deben ser equitativa.	X		X		X		
15	La comunicación para cumplir las actividades se realiza de manera adecuada.	X		X		X		
16	Los documentos normativos que provienen de la superioridad son comunicados por el director para dar cumplimiento en el momento oportuno.	X		X		X		
	<b>Dimensión 5: Cumplimiento de tareas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	La tareas establecidas en el cronograma de actividades se cumplen en su debido tiempo.	X		X		X		
18	Las actividades programadas obedecen a los problemas que se deben solucionar prioritariamente.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Es aplicable.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: BERTHA CONSUELO NAVARRO NAVARRO              **DNI: 07257202**

**Especialidad del validador:** MAGÍTER EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

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

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

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

**23 de junio del 2020**

*Bertha C Navarro*

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Organización</b>							
1	Realiza el diagnostico antes de organizar la planificación.	X		X		X		
2	Se planifica las actividades programadas anualmente para cumplir con metas establecidas.	X		X		X		
3	Las secciones a su cargo están organizadas de acuerdo al reglamento interno de la institución.	X		X		X		
4	Las brigadas escolares se organizan para contribuir con las actividades programadas de la Institución.	X		X		X		
5	El personal encargado organiza en grupos estratégicos para velar por la integridad de los estudiantes.	X		X		X		
6	Se promueve la planificación y ejecución de proyectos de innovación dentro de la institución.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Pedagógica</b>							
7	La planificación curricular se realizan teniendo en cuenta la diversificación curricular.	X		X		X		
8	La planificación curricular obedece al tipo de educando que se propone formar de acuerdo al PEI.	X		X		X		
9	La evaluación de los aprendizaje está diseñado de acuerdo a la programación curricular.	X		X		X		
10	Los aprendizaje que brinda la institución tiene alcance en forma equitativa para los estudiantes.	X		X		X		
11	Los docentes están predispuestos al trabajo y realizan un seguimiento minucioso para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
12	Se socializa o se comparte asertivamente los procesos de acción pedagógica y aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

	<b>Dimensión 3: Metodología</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Aplica diferentes estrategias para realizar el proceso de aprendizaje.	X		X		X		
14	Le parece importante innovar en las estrategias de aprendizajes.	X		X		X		
15	Tiene preferencia de algunas técnicas específica para su curso.	X		X		X		
16	Utilizas materiales y recursos adecuados y oportunos durante sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
17	Las metodologías, técnicas, estrategias, procedimientos que se utilizan en las sesiones de aprendizajes son activas y participativas.	X		X		X		
18	Las actividades y/o estrategias de los docentes son innovadoras y motivadoras.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: BERTHA CONSUELO NAVARRO NAVARRO              DNI: 07257202**

**Especialidad del validador: MAGÍTER EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR**

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

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

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

**23 de junio del 2020**



**Firma del Experto Informante.**









## Anexo 8

### Constancia de haber aplicado el instrumento

