



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión institucional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la  
Escuela “Francisco García Avilés” Guayaquil, Ecuador, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Zambrano Segura, Karina Lidia (ORCID: 0000-0002-1844-8642)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Cisneros Víctor, Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A Dios primeramente por darme su guía y su sabiduría

A mis padres Por ser ese motor en mi vida

A mi hijo Daniel Solís y a mi esposo por su apoyo

Contantemente a pesar de las diversas situaciones

Que se nos han presentado.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme su sabiduría y la fortaleza

A los docentes de posgrado de la “UCV” por las orientaciones y enseñanza durante el estudio de la maestría. Al Dr. Cruz por su guía incondicional en la elaboración de mi investigación y la preparación para mi Tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Operacionalización de las variables	15
3.3. Población, (criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis.	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la Población	16
Tabla 2 Muestra	16
Tabla 3 <i>V1 Gestión institucional*V2 Trabajo colaborativo</i>	22
Tabla 4 <i>D1 Liderazgo directivo*V2 Trabajo colaborativo</i>	23
Tabla 5 <i>D2 Planificación estratégica*V2 Trabajo colaborativo</i>	24
Tabla 6 <i>D3 Evaluación de la gestión*V2 Trabajo colaborativo</i>	25
Tabla 7 <i>D4 Clima institucional*V2 Trabajo colaborativo</i>	26
Tabla 8 <i>D5 Capacitación del personal*V2 Trabajo colaborativo</i>	27
Tabla 9 <i>Correlación entre V1 Gestión institucional y V2 Trabajo colaborativo</i>	29
Tabla 10 <i>Correlación entre D1 Liderazgo directivo y V2 Trabajo colaborativo</i>	30
Tabla 11 <i>Correlación entre D2 Planificación estratégica y V2 Trabajo colaborativo</i>	31
Tabla 12 <i>Correlación entre D3 Evaluación de la gestión y V2 Trabajo colaborativo</i>	32
Tabla 13 <i>Correlación entre D4 Clima institucional y V2 Trabajo colaborativo</i>	33
Tabla 14 <i>Correlación entre D5 Capacitación del personal y V2 Trabajo colaborativo</i>	34

## Índice de Figuras

Figura 1 Gestión Institucional y Trabajo Colaborativo	22
Figura 2 Liderazgo directivo y Trabajo Colaborativo	23
Figura 3 Planificación estratégica y Trabajo Colaborativo	24
Figura 4 Evaluación de la gestión y Trabajo Colaborativo	25
Figura 5 Clima Institucional y Trabajo Colaborativo	26
Figura 6 Capacitación del personal y Trabajo Colaborativo	27

## Resumen

La investigación titulada “*Gestión Institucional y Trabajo Colaborativo de los trabajadores de la Escuela Francisco García Avilés, Guayaquil, 2020*”, presentó como objetivo determinar la relación entre la Gestión Institucional y el Trabajo Colaborativo en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020. La investigación se sustentó en las teorías de la administración educacional de Kaufman (1988) y la teoría de la interdependencia social de Johnson (1999). El diseño de la investigación es no experimental, con enfoque cuantitativo y el nivel de investigación fue correlacional, la muestra la conformaron 34 trabajadores de la unidad educativa y se utilizó dos cuestionarios para medir la gestión institucional con 30 ítems y medir el trabajo colaborativo con 22 ítems. Los datos fueron procesados en programa SPSS22. Los resultados de la investigación demuestran que el 79,4% de los encuestados calificaron las variables gestión institucional y trabajo colaborativo en el nivel alto. Y el 8,8% calificaron a la variable gestión institucional en el nivel medio y a la variable trabajo colaborativo en el nivel alto. Se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo en trabajadores de la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, lo cual se demuestra en la tabla 9 con los valores Rho de Spearman igual a 0,604\*\* y una Sig. = 0,000.

**Palabras claves:** Gestión, Trabajo colaborativo, Liderazgo, Evaluación, Clima.

## Abstract

The research entitled "Institutional Management and Collaborative Work of the workers of the Francisco García Aviles School, Guayaquil, 2020", presented as an objective to determine the relationship between Institutional Management and Collaborative Work in the "Francisco García Aviles" School, Guayaquil, Ecuador , 2020. The research was based on Kaufman's theories of educational administration (1988) and Johnson's theory of social interdependence (1999). The research design is non-experimental, with a quantitative approach and the level of research was correlational, the sample was made up of 34 workers from the educational unit and two questionnaires were used to measure institutional management with 30 ítems and to measure collaborative work with 22 ítems. The data was processed in SPSS22 program. The research results show that 79.4% of the respondents rated the variables institutional management and collaborative work at the high level. And 8.8% rated the variable institutional management at the medium level and the variable collaborative work at the high level. It was concluded that there is a significant relationship between institutional management and collaborative work in workers of the "Francisco García Aviles" School, Guayaquil, Ecuador, 2020, which is shown in table 9 with the Rho values of Spearman equal to 0.604 \*\* and a Sig. = 0.000

**Keywords:** Management, Collaborative work, Leadership, Evaluation, Climate



## I. INTRODUCCIÓN

El contexto actual requiere que las instituciones cuenten con directivos que administren correctamente el quehacer de las actividades en su entorno, que se tenga en cuenta la relevancia que conlleva el trabajo cooperativo, en el cual se busca que el docente tenga predisposición de realizar un trabajo en conjunto y eficiente.

Se conoce que la gestión institucional es la acción que tienen los directivos para poder establecer proyectos educativos que sean eficaces y consensuados, pero sobre todo sean de integración colectiva, tanto para el docente como para el alumnado (Acevedo, Valenti, y Aguiñaga, 2017), por otra parte, el trabajo colaborativo se genera cuando se desarrollan destrezas que fortalecen las actividades cuando se da el trabajo en equipo, que busca cumplir con metas establecidas (Vela, 2017).

Sin embargo, la realidad nos muestra que, en España, la Universidad de Alicante, mediante una investigación dio detalles que denotan que los docentes no cumplen las normas que la institución establece en un 25%, los mismos que no tenían una buena gestión institucional y de paso sus relaciones interpersonales eran mínimas (Palacios, 2017). En el mismo sentido en México, se presentó un estudio que detallaba datos interesantes respecto a que los docentes carecen de amor a su profesión, y la vocación que deberían tener por su trabajo es escasa, lo que causa un impedimento en su trabajo colaborativo, para poder aportar con técnicas y una planificación adecuada que realce la institución (Boroel & Arámbulo, 2016). Por otra parte, en Colombia se reveló una investigación que indico la importancia de la comunicación en el trabajo de los docentes, determinó además que no había participación del grupo de trabajo en cuanto a la planificación curricular de las distintas asignaturas, carecían de espacios para establecer la planificación del trabajo, todo esto genera competentes que perjudican a la gestión institucional porque no se puede divisar, transparencia, organización, orientación (Torres, 2015).

La realidad en Ecuador, de acuerdo a una investigación que realizó la Revista Observatorio de la Economía Latinoamérica mostro que el 31,6% de las autoridades y

docentes atribuyen a que la carencia de comunicación entre ambos no permite que exista un ambiente laboral optimo, no se desarrolle una gestión institucional adecuada y por ende no exista trabajo colaborativo en las instituciones (Montero & Romero, 2016). De igual manera la Universidad de Milagro, en base a un informe plateó que el 14% de las autoridades institucionales presentan dificultad al momento de realizar trabajos en equipo, donde los docentes no tienen la predisposición de contribuir de esta manera y un 67% de los docentes aseguran que la gestión institucional no les inspira confianza (Viteri, 2014).

En la Institución Educativa, Escuela Francisco García Avilés, ubicada en Guayaquil, se evidencia la falta de gestión institucional porque no se evidencia una planificación de actividades, seguimiento ni control de las mismas, se percibe niveles bajo de apoyo a los trabajadores, ni motivación que los impulse a trabajar en colaboración con sus demás colegas o en conjunto con las autoridades. Los padres de familia por su parte presentan mucha inconformidad por el modo de enseñanza individualista que la institución les da a sus hijos, donde incluso el cronograma de actividades no tiene una concordancia y planificación, los espacios de recreación no son utilizados por los docentes, ni estudiantes, los espacios que deben ser para análisis de los contenidos entre los profesores casi nunca son usados, lo que impide reforzar contenidos. Las autoridades no cuentan con un liderazgo óptimo para llegar a sus colaboradores y poder solventar todo lo que se requiere para llevar un trabajo colaborativo optimo que fortalezca los objetivos y ayude alcanza metas que realcen a la institución y su enseñanza.

La investigación formula el siguiente problema: ¿De qué manera se relacionan la Gestión institucional y el trabajo colaborativo en los trabajadores de la Escuela Francisco García Avilés, Guayaquil, Ecuador, 2020?. Los problemas específicos de la investigación son: ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo directivo y el trabajo colaborativo?; ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación estratégica y el trabajo colaborativo?; ¿Cuál es la relación entre la dimensión evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo?; ¿Cuál es la relación entre la dimensión clima

institucional y el trabajo colaborativo?; ¿Cuál es la relación entre la dimensión capacitación del personal y el trabajo colaborativo?

La investigación se justifica, en el valor teórico, porque se sustenta en las teorías relacionadas a la gestión institucional y trabajo colaborativo. Tiene implicancia práctica, porque los resultados de este estudio podrán ser utilizados para la solución de problemas de gestión y falta de trabajo colaborativo. Es de utilidad metodológica, porque utiliza información científica de tipo cuantitativa, con un diseño correlacional, y se presentarán resultados fiables. Tiene relevancia social, porque la investigación radica en concientizar a los docentes y directivos de la necesidad de aplicar las estrategias colaborativas adecuadas para la necesidad educativa.

El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre la Gestión Institucional y el Trabajo Colaborativo en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020. Los objetivos específicos de la investigación son: Establecer la relación entre la dimensión liderazgo directivo y el trabajo colaborativo; Determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica y el trabajo colaborativo; Establecer la relación entre la dimensión evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo; Determinar la relación entre la dimensión clima institucional y el trabajo colaborativo; Establecer la relación entre la dimensión capacitación del personal y el trabajo colaborativo.

Con respecto a la hipótesis la investigación afirma que: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo en trabajadores de la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020. Las hipótesis específicas también afirman que: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo directivo y el trabajo colaborativo; Existe relación significativa entre la dimensión planificación estratégica y el Trabajo Colaborativo; Existe relación significativa entre la dimensión evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo; Existe relación significativa entre la dimensión clima institucional y el trabajo colaborativo; Existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el trabajo colaborativo.

## II. MARCO TEÓRICO

Vela (2017) en su tesis de maestría de trabajo colaborativo y gestión institucional, presentó como objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la estrategia de trabajo colaborativo y la gestión institucional en la red educativa. La investigación fue de tipo de investigación básica, al mismo tiempo que el nivel del estudio fue descriptivo correlacional causal, con un diseño no experimental, además presentó como enfoque de trabajo el cuantitativo. La muestra la conformaron 100 profesores de la red educativa. La técnica utilizada en la recolección de la información fue la encuesta que es muy utilizada en estudios cuantitativos. La investigación concluye que, basado en la prueba de regresión lineal ( $R^2$ ), existe una correlación media o dependencia porcentual entre el trabajo colaborativo y la gestión institucional.

Saldaña (2018) en su estudio trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, presentó como objetivo determinar si el trabajo colaborativo y clima organizacional se relaciona con el clima institucional: El Estudio fue correlacional, la muestra fueron 20 colaboradores y se recopiló información a través de cuestionario con escala Likert. Los resultados descriptivos, detallan un nivel bueno de trabajo colaborativo en el 15.0% de los trabajadores, mientras que el 25.0% expresa que el nivel alcanzado es regular, por otra parte, existe un nivel bajo de trabajo colaborativo en el 60% de empleados. Tomando en cuenta que el 60% de las competencias laborales existentes en el Instituto público superior pedagógico, la investigación determina que en cuanto a la variable de trabajo colaborativo se expone un correlación significativa con el clima organizacional al que están sujetos los docentes de dicha institución Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017 donde se evidencia la relación existente de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman quien establece los siguientes valores:  $R = 0.681$  (siendo la que tiene un nivel de relación más alto y directo) con nivel de significancia  $p = 0.001$  traduciendo a que este es menor al 5%.

Cabrera (2017) en su tesis de maestría la Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes, planteó como objetivo establecer relación entre las variables gestión institucional y desempeño de los docentes, El estudio fue correlacional de nivel correlacional, la muestra fueron 25 docentes, se realizaron encuestas con escala tipo Likert. La investigación dio como resultado que un 88% de docentes que estuvieron sujetos a observaciones tienen una apreciación sobre la gestión institucional buena, por otra parte, un 12% de los docentes atribuyeron un calificativo de regular respecto a la variable de gestión institucional. Concluye que la gestión institucional se relaciona de forma inversa con el desempeño de los docentes.

Cervantes (2016) en su estudio de trabajo cooperativo docente y su relación con la gestión administrativa, planteó el objetivo de analizar la relación entre las variables trabajo cooperativo y gestión administrativa. El estudio es correlacional, la muestra fueron 24 docentes y por medio de cuestionarios tipo Likert se recolectó la información. Los resultados muestran que el 85% de los docentes expresan que a veces ejecutan comunicación, estructura organizativa, trabajo y proyectiva social, es por ello que no se pudo ejecutar un buen trabajo académico pedagógico. La investigación concluye que el trabajo cooperativo y sus dimensiones comunicación, estructural, trabajo en el aula y proyectiva, son primordiales para desarrollar y afianzar la gestión administrativa.

Topón (2015) en su tesis de maestría el liderazgo del equipo directivo y su incidencia en el mejoramiento de la gestión institucional, se propuso determinar la incidencia entre el liderazgo del equipo directivo y la gestión institucional. El estudio es descriptivo de diseño no experimental, la muestra fueron 60 estudiantes, 10 docentes y 50 padres de familia, la información la recolectó a través de encuestas. Los resultados demuestran que el 20%, manifiesta que siempre participa en la toma de decisiones, el 40%, responde que a veces lo hacen, y el 40%, expresa que nunca lo hacen. Los docentes tienen un total desconocimiento acerca de las decisiones que se toma en el centro educativo la falta de liderazgo hace que los docentes no se involucren responsablemente en el centro educativo. Llegó a la conclusión que en el centro educativo el poder está concentrado en una sola persona, que toma decisiones sin la

participación de los miembros de la comunidad educativa; existe separación entre el conocimiento que se imparte en el centro educativo y la vida cotidiana de los estudiantes.

Pérez (2016) en su estudio, trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico, presentó como propósito principal determinar la relación del trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico de los estudiantes. La investigación fue descriptiva correlacional, la muestra fueron 124 personas, encuestadas por medio de cuestionarios con opciones de repuestas tipo Likert. Los resultados obtenidos aseguran que el 71% de los participantes de la encuesta califican que siempre utilizan como estrategia de enseñanza aprendizaje el trabajo en grupo designando roles diferentes a los estudiantes. Por otra parte, el estudio llegó a la conclusión de que el trabajo colaborativo de los docentes tiene relación significativa con el aprendizaje estratégico y todas las dimensiones pedagógicas, epistemológicas, y filosóficas, con lo cual se afirma la importancia del estudio.

Tomalá (2017) en su tesis de maestría la gestión institucional del gerente educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo, planteó como objetivo analizar el nivel de gestión institucional. El estudio fue descriptivo, la muestra fueron 38 personas, para la recolección de datos se utilizó cuestionarios con escala tipo Likert. Los resultados muestran que un 53% contestó que siempre están informados, un 26% que casi siempre y un 21% que nunca. Las conclusiones que arrojó la investigación expusieron que una cuarta parte de las personas que estuvieron sujetas a la encuesta, manifestaron que estaban informados, por ende, la otra cuarta parte, mencionó que jamás han recibido algún tipo de información y desconocen del tema, mientras que otra cuarta parte asegura que casi siempre los informan. Por esta razón se determinó que es de suma importancia que se conozca acerca de las normas y directrices de la gestión administrativa para poder alcanzar lo que es la calidad educativa.

Macías (2018) en su estudio trabajo colaborativo en el aprendizaje significativo, planteó determinar la relación entre las variables de estudio trabajo colaborativo en el

aprendizaje significativo. La investigación fue correlacional de diseño no experimental, la muestra fueron 78 personas, a quienes le recopiló información a través de encuestas con opciones tipo Likert. Los resultados muestran que un alto porcentaje está de acuerdo que el no aplicar las estrategias correspondientes en el aula multigrado afectará el proceso de aprendizaje de los estudiantes, ratificado lo antes mencionado con los encuestados que respondieron estar totalmente de acuerdo, contra la minoría que es indiferente ante esta vital importancia, como lo es el proceso de aprendizaje del estudiante. Concluye que en la escuela no se aplican las estrategias colaborativas apropiadas para el aula multigrado, que fomenten el aprendizaje significativo en los estudiantes.

Romero (2018) en su estudio el trabajo colaborativo en el desarrollo de las habilidades conductuales, buscó incorporar la estrategia de Aprendizaje Colaborativo para mejorar el comportamiento conductual y socio-afectivo. El estudio fue descriptivo la técnica de evaluación ejecutada es la de observación, y como instrumento se utilizó una ficha de observación, el estudio concluye que a través de la ejecución de la planificación se logró un cambio positivo en la conducta porque a través del trabajo colaborativo obtuvo una mayor interacción con el grupo y por ende una mayor aceptación e inclusión.

La teoría de la Administración Educativa de Kaufman (1988) sustenta el estudio de la variable gestión institucional, en esta teoría Rogger Kaufman propone que la administración educativa se encargue de distribuir, planificar y ejecutar correctamente todos los procesos que se tienen que llevar a cabo en una institución, para conseguir el logro de objetivos que son de importancia para mejorar la calidad educativa. En esta teoría existen seis etapas predominantes para manejar correctamente las funciones dentro de la institución educativa.

De acuerdo a estos niveles se establece que en la primera etapa se conocen los problemas que se manifiestan en base a necesidades o carencias. Luego de en la segunda etapa se buscan alternativas que ayuden a erradicar dichos conflictos institucionales que se presentan. En la tercera etapa se elige cuál serán los recursos

que implementarán para poder alcanzar objetivos, en la cuarta etapa se da paso a la intersección de estrategias, recursos que pondrán en ejecución lo que previamente se ha planificado. Por último, evaluar cada uno de los detalles que se llevaron a matenizar para la ejecución de la actividad, pero sobre todo para conocer si cumplió con los resultados esperados (Puentes, 2016). En concordancia con esta teoría tomando en cuenta las seis etapas que propone Kaufman, la Gestión institucional es el conjunto de acciones que tienen los directivos a favor de la institución, donde se garantiza que todo lo realizado en beneficio educativo este apegado a las normativas y directrices que se han considerado previamente, para evitar que no se cumplan los objetivos propuestos (Farfán & Reyes, 2017).

La gestión institucional, son todos los mecanismos estratégicos que se aplican con el fin de mejorar el manejo o empleo de recursos para fortalecer el funcionamiento de la organización, además de llevar un control global de lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer, evitando que existan conflictos que amenacen con perjudicar a la institución (Alvarado, 1999). De igual manera, para Córdova (2019) la gestión institucional son las acciones que se dan para tener un mejor desenvolvimiento institucional, donde el escenario debe ser el mismo para todos los docentes, en cuanto a políticas, acciones, entrega de recursos, distribución de actividades, entre otras. La gestión institucional tiene que ser direccionado al trabajo colaborativo del personal educativo, como del docente con sus estudiantes, provocando un ejemplo de ayuda, motivación, colaboración donde las acciones y decisiones que se toman sean de beneficio global y no solo personal (Jurado, Leal, & Leguizamón, 2011)

Vargas (2016) considera que la gestión institucional se enfoca en la articulación de procesos que se manejan internamente, donde se definen estrategias colaborativas e innovadoras que impulsen la buena práctica educativa, por ello, se emplean recursos que son considerados indispensables para la formación de un estudiante. Además, el docente desempeña de forma óptima aquellos elementos, se puede llegar a obtener una excelente gestión institucional, por ende, se requieren profesionales capaces de



ejercer esas funciones que contengan una visión futurista enfocada a buscar la excelencia académica (Vizcaíno, 2015).

La gestión institucional, es el desarrollo de las operaciones, de los procesos dentro la administración, que son de vital importancia en el cumplimiento de los objetivos institucionales, donde ambos se complementan y se atribuyen la responsabilidad de hacer que ese espacio este en las mejores condiciones (López, Víctor, & Rojas, 2015). Por otra parte, Deler y López (2018) atribuyen a la gestión institucional como el empeño y la eficacia que se le aplique al desarrollo de actividades que en conjunto del análisis directivo han sido pensadas para alcanzar los objetivos de la institución. La gestión institucional, está ligada la administración, ya que ambas permiten un control más exhaustivo de los recursos y sobretodo la distribución de instrumentos que sirvan de sustento y apoyo al docente. Además, permite entablar alianzas estrategias, que afianzaran convenios para cumplir con los estándares esperados (Quintana, 2018).

El modelo o enfoque teórico que asume la variable gestión institucional en el desarrollo de la investigación es el de Alvarado (1999) donde pone en conocimiento cinco dimensiones esenciales para poder esta variable como lo son: liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional y capacidad del personal. La dimensión liderazgo directivo, es la influencia que tiene el directivo sobre su grupo de trabajadores, impulsándolos para que puedan trabajar en conjunto, armónicamente, cooperando sin esperar un beneficio personal, sino más bien grupal, donde los intereses se basen en las necesidades de todos, obteniendo logros importantes que eleven su autoestima y proyecten la excelencia educativa que existe dentro del plantel (Alvarado, 1999).

Por otra parte, Bravo (2018) menciona que el liderazgo directivo se encarga incidir en los trabajadores de forma positiva para a través de aquello, potenciar el trabajo en equipo, la colaboración, el apoyo, lograr beneficios de forma conjunta. El liderazgo directivo, busca la autonomía y que el personal docente este consciente de lo importante que es resolver conflictos para disminuir el riesgo de bajar el rendimiento de los estudiantes y la calidad educativa de la institución (Martín, 2018).

La dimensión planificación estratégica, es el recurso que se emplea para poder establecer los mejores mecanismos de trabajo que pueden ser usados por el personal educativo, con el fin de poder adecuarse a cambios y realizar un trabajo colaborativo que eleve sus capacidades, maximice sus conocimientos y eviten el cumulo de conflictos que disminuyen considerablemente el trabajo de todos (Alvarado, 1999). También, para García (2017) la planificación estratégica es la organización de las posibles actividades que aportaran con beneficios importantes a la institución donde el docente será el eje fundamental para cumplir aquello bajo las directrices que la gestión institucional determine.

La dimensión evaluación de la gestión, es aquella que se encarga de medir el rendimiento que se ha obtenido por medio del desempeño de los colaboradores, directivos, etc. La gestión institucional es el principal órgano que debe ser evaluado porque son los encargados de velar por el progreso de todos los actores educativos, ya que ellos son quienes conforman la institución como tal. Si existe una buena gestión institucional, la calidad educativa será cada día mejor (Alvarado, 1999).

Dimensión clima institucional, es el ambiente donde se desenvuelven los directivos de la institución y demás trabajadores, donde se exponen las vivencias y el trabajo diario de cada uno de ellos, tomando en cuenta que el trabajo colaborativo es el principal requisito para que exista un clima optimo y adecuado (Alvarado, 1999). Por otra parte, como lo atribuye Pedraza (2018) el clima institucional son las percepciones que tienen los trabajadores sobre el entorno donde están envueltos, donde lo ideal es que esté lleno de armonía y buena vibra, haciendo que el trabajo de cada uno de ellos sea mejor y garantizado.

Dimensión capacidad del personal, es aquella agilidad que tienen los directivos para planear actividades que estén apegadas a las obligaciones de la institución que sirva como orientación hacia el personal colaborativo para que se incrementen los conocimientos, las habilidades y que las actitudes de cada uno de ellos tengan cordialidad (Alvarado, 1999).

La teoría de la interdependencia social de Johnson (1999) se relaciona con la variable trabajo colaborativo y expone que la sociedad tiene una conexión con el impulso que hoy en día sienten las instituciones para crecer en todos los sentidos y aquí es donde se apega con el trabajo colaborativo, el mismo que está sujeto a características que promueven la competencia respetuosa de las actividades, la solidaridad, el apoyo incondicional, elevan la comunicación y expanden las relaciones interpersonales que se dan en un entorno. También esta teoría revela que existe interdependencia negativa y se manifiesta cuando el clima laboral es pesado, y los integrantes de la institución se sienten desalentados por las malas energías que se generan.

La teoría da a conocer que la interdependencia social si es el incremento de las habilidades y capacidades de los miembros de la institución, por lo cual buscan llegar a los niveles máximos de desarrollo institucional, para que la comunicación, las relaciones interpersonales sirvan como bases para el trabajo colaborativo, el mismo que ayuda a potenciar la ejecución de la planificación de las actividades. En consecuencia, se asocia esta teoría al hecho de que los directivos motivan a su personal para concretar objetivos, cumplirlos a cabalidad y fortaleciendo al equipo de dinámicas y espacios de respiro que no los haga pensar en que el desempeño que ellos tengan en su aula de clase se vea condicionado a la perfección como obligación, sino que logre transmitir el entusiasmo y las ganas de mejor día a día. También, se puede indicar que cuando la gestión institucional, aplica ambientes virtuales de aprendizaje con eficacia, los docentes trabajan en conjunto y por ende el alumnado también seguirá ese ejemplo (Mora, 2016).

El trabajo colaborativo, es el apoyo mutuo que se dan los miembros de un equipo, tomando en cuenta las guías que se le ha otorgado para poder desempeñar una función, donde empleara sus habilidades, ya sean personales, sociales, de aprendizaje o desarrollo. La responsabilidad en el trabajo colaborativo es fundamental para el logro de objetivos (Johnson y Johnson, 1993).

Según Rodríguez y Espinoza (2017) el trabajo colaborativo es el compromiso mutuo que adquiere dos o más personas para conseguir una meta que satisfaga sus beneficios en común, donde la integración es punto de partida importante para emplear mecanismos de apoyo, solidaridad y respeto. El tipo de comunicación asertiva es la más usada para crear ambientes propicios que lleven a este tipo de trabajo a consolidarse como el más adecuado. Carranza (2008) menciona que el trabajo colaborativo es la cooperación de todos los miembros institucionales, que actúan en concordancia para obtener una recompensa, credibilidad institucional, calidad, desempeño, que son puntos de partida esenciales para promover el rendimiento académico.

Por otra parte, para Roca (2018) el trabajo colaborativo es la actividad realizada en conjunto para la búsqueda de soluciones, ejecución de proyectos, evitar conflictos, elevar la calidad educativa, apoyarse profesionalmente y demás características que proponen a este concepto como una de las mejores estrategias a nivel organizacional. El trabajo colaborativo también es conocido como la producción grupal que generan los directivos, docentes, actores educativos que se ponen en bien de una institución, para que, por medio de aquello, se dé una valoración del desempeño grupal por parte de los involucrados, tomando en cuenta que el objetivo principal de todos es contribuir con el estándar educativo de la institución (Vásquez, Hernández y Guzmán, 2016).

El modelo o enfoque teórico que asume la variable trabajo colaborativo en el desarrollo de la investigación es el de Johnson y Johnson (1993), el mismo que propone cinco dimensiones para esta teoría como lo son: Interdependencia positiva, interacciones cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades y autorreflexión del grupo. La dimensión interdependencia positiva, es aquella que crea una dependencia agradable entre dos o más personas, donde se genera un vínculo de afinidad, empatía e incluso motivación, llegando así a proveer trabajos colaborativos que dan resultados eficaces (Johnson y Johnson, 1993). Es importante que la gestión institucional tenga dentro de sus proyecciones la implementación y motivación del trabajo colaborativo, porque gracias a ello se crean relaciones

interpersonales que afianzan el sentimiento entre los participantes y ponen en una balanza los objetivos de cada, llegando a tener un consenso favorable que les ayude a conseguir el éxito, reconociendo el trabajo de cada uno de ellos, sin sentirse amenazados (Fombona, Iglesias, & Lozano, 2016).

La dimensión interacciones cara a cara, es aquella maximización que se generan en base a las interacciones que se presentan donde las oportunidades de una persona para interactuar con otra se presentan, dándole paso a que exista una dinámica interpersonal que ayude y favorezca a ambos (Johnson y Johnson, 1993). Esto por lo general, se da también cuando hay un grupo mayor donde los integrantes aceptan realizar trabajo colaborativo bajo las mejores condiciones manteniendo el respeto y la armonía (González, 2014). La dimensión responsabilidad individual, es aquella que se genera cuando cada miembro del grupo sabe su trabajo y el aporte que debe dar, desempeñándose correctamente, de la manera más oportuna y estando consciente que para el alcance de los objetivos, su trabajo será de suma ayuda para los demás (Johnson y Johnson, 1993).

Dimensión desarrollo de habilidades, es la encargada de potenciar al máximo las habilidades y capacidades de los miembros del equipo por medio del trabajo colaborativo, haciéndolos acreedores a experiencias y enseñanzas que aportaran con el conocimiento de cada uno de ellos (Johnson y Johnson, 1993). El desarrollo de habilidades en el trabajo colaborativo, cada uno aprende de otro y así consecutivamente, estas experiencias servirán de soporte para los estudiantes porque tendrán la mejor enseñanza a través del ejemplo (Navarro, 2015).

Dimensión autorreflexión del grupo, es el tiempo que el grupo se da para analizar exhaustivamente el proceso que han tenido durante su trabajo, si los objetivos que se plantearon se cumplieron a cabalidad y si luego de aquello enriquecieron sus conocimientos (Johnson y Johnson, 1993). Este tipo de reflexión grupal permite que todos interactúen y den su punto de vista con el fin de mejorar si han cometido una equivocación, sabiendo que deben transmitir sus apreciaciones con respeto (Arévalo & Muñoz, 2018).

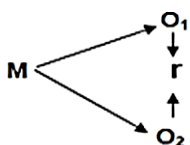
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica generando un aporte directo a la ciencia, que trasciende en base a su conocimiento en el campo científico y esta direccionado a recopilar información para la obtención de datos que aportarán a la investigación y pondrán al descubierto la potencia del conocimiento teórico (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo, a través del cual se pudo comprobar hipótesis de tal manera que se encuentren congruencias entre las variables, y de esta manera ser lo más objetiva posible (Hernández et al, 2014).

El diseño de la investigación es no experimental, de tipo descriptivo correlacional puesto que no existió manipulación de las variables, y se buscó determinar el nivel de relación entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo, lo cual, en concordancia con Hernández et, al (2014) los estudios no experimentales, están direccionados a no manipular de forma deliberada las variables que han sido objeto de investigación, en los cuales se puede divisar fenómenos en el ambiente natural que posteriormente serán analizados y verificados.



Dónde:

O1: Gestión Institucional; O2: Trabajo Colaborativo

r: Relación entre variables

M: muestra (Trabajadores de la escuela Francisco García Avilés)

### **3.2. Operacionalización de las variables**

#### **Variable 1: Gestión Institucional**

Para Alvarado (1999) la gestión institucional, son todos los mecanismos estratégicos que se aplican con el fin de mejorar el manejo o empleo de recursos para fortalecer el funcionamiento de la organización, además de llevar un control global de lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer, evitando que existan conflictos que amenacen con perjudicar a la institución.

#### **Variable 2: Trabajo colaborativo**

Para Johnson y Johnson (1993) el trabajo colaborativo, es el apoyo mutuo que se dan los miembros de un equipo, tomando en cuenta las guías que se le ha otorgado para poder desempeñar una función, donde empleara sus habilidades, ya sean personales, sociales, de aprendizaje o desarrollo. La responsabilidad en el trabajo colaborativo es fundamental para el logro de objetivos.

### **3.3. Población, (criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis.**

La población es el grupo seleccionado que se considera relevante para ser usado en un estudio, los cuales aportarán con información importante y precisa respecto a un tema en particular, ya que a su vez comparten similares características que serán usadas para la investigación (Hernández et, al, 2014). La población de estudio son los trabajadores de la escuela “Francisco García Avilés”

#### **Criterios de inclusión**

Se incluye a todos los trabajadores de la Escuela Francisco García Avilés.

Aquellos que deseen participar voluntariamente de todas las edades, sexo.

## Criterios de exclusión

Docentes practicantes

Los trabajadores que no desean ser encuestados.

**Tabla 1 Distribución de la Población**

Personal	Población		Total
	Hombre	Mujeres	
Docente	14	17	31
Administrativos	1	2	3
Total	15	19	34

Fuente Secretaría de la Escuela "Francisco García Avilés"

## Muestra

Para Hernández, et, al (2014) la muestra es considerado como una subdivisión o subgrupo que se deriva de la población, donde todos los miembros que conforman o presentan características similares que serán de aporte a la investigación, es decir, la muestra es una parte importante de la población con iguales características.

En consecuencia, por tratarse de una población pequeña, la muestra la constituye toda la población de 34 trabajadores de la escuela "Francisco García Avilés".

**Tabla 2 Muestra**

Personal	Muestra		Total
	Hombre	Mujeres	
Docente	14	17	31
Administrativos	1	2	4
Total	15	19	34

Fuente Secretaría de la Escuela "Francisco García Avilés"



## **Muestreo**

El muestreo es no probabilístico censal, que a decir de Otzen y Manterola (2017) es aquel caso, donde se considera a todas las unidades o sujetos de investigación como muestra.

La investigación considera el 100% de la población, por tratarse de un número manejable de elementos.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **3.4.1 Técnica**

Para la recopilación de datos de las variables gestión institucional y trabajo colaborativo se utilizará como técnica la encuesta, que de acuerdo con Otzen y Manterola (2017) la encuesta es un conjunto de ítems o de preguntas diseñadas con la intención obtener información relevante de un tema de estudio, es importante señalar que la encuesta es considerada una de las técnicas de recolección de datos pertinentes en el ámbito investigativo.

#### **4.3.2 Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento utilizado en la recolección de información es el cuestionario, que según Otzen y Manterola (2017) es la presentación de una serie de ítems que debe ser contestada de forma veraz, coherente en base a las preguntas que el encuestador considere necesarias para obtener datos relevantes para la investigación, donde la elaboración de las mismas deben estar sujetas a la precisión, claridad y objetividad del caso, evitando que el encuestador tergiverse lo que lee.

Para la variable gestión institucional, el cuestionario que fue tomado y adaptado de Freyre (2018) consta de 30 preguntas con opciones de respuesta con escala tipo Likert, donde 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre. Este instrumento evalúa las cinco dimensiones de la gestión institucional, como son el

liderazgo directivo con 6 ítems, planificación estratégica con 8 ítems, evaluación de la gestión con 6 ítems, clima organizacional con 5 ítems y capacitación del personal con 5 ítems.

Para la variable trabajo colaborativo, el cuestionario que fue tomado y adaptado de Vela (2017) consta de 22 preguntas con opciones de respuesta con escala tipo Likert, donde 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre. Este instrumento evalúa las cinco dimensiones del trabajo colaborativo, como son interdependencia positiva con 6 ítems, interacción cara a cara con 4 ítems, responsabilidad individual con 3 ítems, desarrollo de habilidades sociales con 5 ítems y autorreflexión del grupo con 4 ítems.

#### **4.3.3 Validez de los instrumentos**

La validez es el grado en que un instrumento mide de manera precisa la variable de investigación (Oré, 2015).

La validez de contenido, fue dada por la valoración de tres jueces expertos en el ámbito investigativo, con amplia experiencia en revisión de cuestionarios con ítems, afirmaciones y preguntas, la aplicación la realizaron considerando la matriz de validación de experto propuesta por la Universidad César Vallejo. Todos los expertos coincidieron en calificar que los instrumentos son coherentes en cada uno sus ítems con los indicadores, al mismo tiempo que los indicadores responden a las dimensiones las cuales a su vez se relacionan con las variables objeto de estudio.

La validez de constructo, está dada por la valoración de los ítems por dimensiones, por lo tanto, se realizó la verificación dimensión por dimensión de las variables gestión institucional y trabajo colaborativo, para ello la información recolectada de la prueba piloto fue en el programa estadístico SPSS 22, obteniendo los siguientes valores correlacionales.

Validez de constructo V1 GESTION INSTITUCIONAL

	V1	D1	D2	D3	D4	D5
Correlación de Pearson	1	,844**	,954**	,932**	,856**	,873**
V1 Sig. (bilateral)		,002	,000	,000	,002	,001
N	10	10	10	10	10	10
Correlación de Pearson	,844**	1	,741*	,783**	,501	,700*
D1 Sig. (bilateral)	,002		,014	,007	,140	,024
N	10	10	10	10	10	10
Correlación de Pearson	,954**	,741*	1	,830**	,849**	,802**
D2 Sig. (bilateral)	,000	,014		,003	,002	,005
N	10	10	10	10	10	10
Correlación de Pearson	,932**	,783**	,830**	1	,752*	,787**
D3 Sig. (bilateral)	,000	,007	,003		,012	,007
N	10	10	10	10	10	10
Correlación de Pearson	,856**	,501	,849**	,752*	1	,741*
D4 Sig. (bilateral)	,002	,140	,002	,012		,014
N	10	10	10	10	10	10
Correlación de Pearson	,873**	,700*	,802**	,787**	,741*	1
D5 Sig. (bilateral)	,001	,024	,005	,007	,014	
N	10	10	10	10	10	10

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Validez de constructo V2 TRABAJO COOLABORATIVO

	V2	D1	D2	D3	D4	D5
Correlación de Pearson	1	,913**	,933**	,931**	,951**	,887**
V2 Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,001
N	10	10	10	10	10	10
Correlación de Pearson	,913**	1	,789**	,768**	,813**	,650*
D1 Sig. (bilateral)	,000		,007	,010	,004	,042
N	10	10	10	10	10	10
Correlación de Pearson	,933**	,789**	1	,843**	,895**	,848**
D2 Sig. (bilateral)	,000	,007		,002	,000	,002
N	10	10	10	10	10	10
Correlación de Pearson	,931**	,768**	,843**	1	,871**	,918**
D3 Sig. (bilateral)	,000	,010	,002		,001	,000
N	10	10	10	10	10	10
Correlación de Pearson	,951**	,813**	,895**	,871**	1	,864**
D4 Sig. (bilateral)	,000	,004	,000	,001		,001
N	10	10	10	10	10	10
Correlación de Pearson	,887**	,650*	,848**	,918**	,864**	1
D5 Sig. (bilateral)	,001	,042	,002	,000	,001	
N	10	10	10	10	10	10

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### 4.3.4 Confiabilidad de los instrumentos

Para Abanto (2013) la confiabilidad es el grado en que la aplicación de un instrumento ocasiona consistentes e iguales resultados en otras condiciones similares.

Se utilizó el método de consistencia interna y el estadístico Alfa de Cronbach para obtener la fiabilidad de los instrumentos a través de una prueba piloto a 10 docentes.

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Gestión institucional	,972	30
V2: Trabajo colaborativo	,973	22

Fuente: Prueba piloto

### 3.5. Procedimientos

El desarrollo de la investigación se ejecutó de acuerdo a los parámetros que su naturaleza exige. Por tal motivo, se inició con las diligencias formales, con una carta de solicitud de permiso dirigido a la máxima autoridad de la unidad educativa, para oficializar la investigación en el centro educativo. Una vez que fue aceptada la solicitud se coordinó con las autoridades el día y hora de la aplicación de las encuestas. Las encuestas fueron realizadas vía online, para lo cual se desarrolló un formulario con la ayuda de GoogleForm y fue compartido con los docentes para su llenado.

Los docentes que participaron en la encuesta firmaron electrónicamente un consentimiento informado de su aceptación voluntaria. El llenado de la encuesta por cada docente duro entre 20 y 25 minutos y una vez finalizada los datos fueron almacenados de manera automática en una base de datos de Excel, que luego fue descargada para el análisis de la información recolectada.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En esta investigación se aplicó la estadística descriptiva, que se refiere a la suma de los valores dividida entre la cantidad de casos. Se aplica a mediciones por intervalos o de razón (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), es decir que los resultados se mostrarán en frecuencias y porcentajes a través de tablas cruzadas, para su mejor análisis.

Por otra parte, para la estadística inferencial, se utilizó el estadístico de correlación de (r) de Pearson con lo cual se comprobaron las hipótesis de la investigación, además se declaró que el nivel de significancia permitido debe ser menor a 0,05. En consecuencia, los análisis descriptivos e inferenciales fueron realizados con la ayuda del software estadístico SPSS22.

### **3.7. Aspectos éticos**

Salazar y Castillo (2018) señala que las normas sobre ética de investigación en ámbitos nacionales como internacionales se enfocan directamente en la protección de los seres humanos como unidades de experimentación; pero, al protegerlos a ellos, también protegen al investigador y a la institución donde se realiza el trabajo. La investigación garantiza el anonimato de los participantes, y la información recolectada es de uso exclusivo del estudio, además ha respetado las normas de redacción de trabajos académicos, y con ello ha citado y referenciado toda fuente de información utilizada, en concordancia con las Normas APA.

Además, la beneficencia, del estudio está plasmado en que servirá a la comunidad educativa para conocer acciones los niveles de gestión institucional y mantener actos y desarrollo de trabajo colaborativo. No maleficencia, el estudio no perjudica a los trabajadores, por el contrario, respeta su privacidad y reputación. Autonomía, los trabajadores tienen la oportunidad de expresar sus apreciaciones de forma voluntaria. Justicia, se receptará la encuesta a todos los trabajadores sin discriminación y en una hora y día que estén todos disponible.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión Institucional y el Trabajo Colaborativo en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

Tabla 3

V1 Gestión institucional\*V2 Trabajo colaborativo

Nivel		V2 Trabajo colaborativo		Total
		Alto	Medio	
V1 Gestión institucional	Alto	<b>79.4%</b>	2.9%	82.4%
	Bajo	2.9%		2.9%
	Medio	8.8%	5.9%	14.7%
Total		91.2%	8.8%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión institucional y trabajo colaborativo.

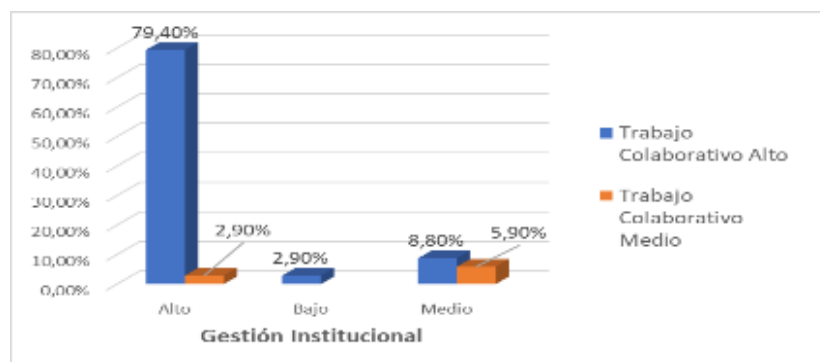


Figura 1 Gestión Institucional y Trabajo Colaborativo

#### Interpretación:

En la tabla 3, el 79,4% de los encuestados calificaron las variables gestión institucional y trabajo colaborativo en el nivel alto. El 8,8% de ellos calificaron a la variable 1 en el nivel medio y a la variable 2 en el nivel alto. El 5,9% calificó en el nivel medio a ambas variables. Un 2,9% calificó en el nivel bajo a la variable 1 y a la variable 2 en el nivel alto. Finalmente, otro 2,9% calificó en el nivel alto a la variable 1 y en el nivel medio a la variable 2. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables.

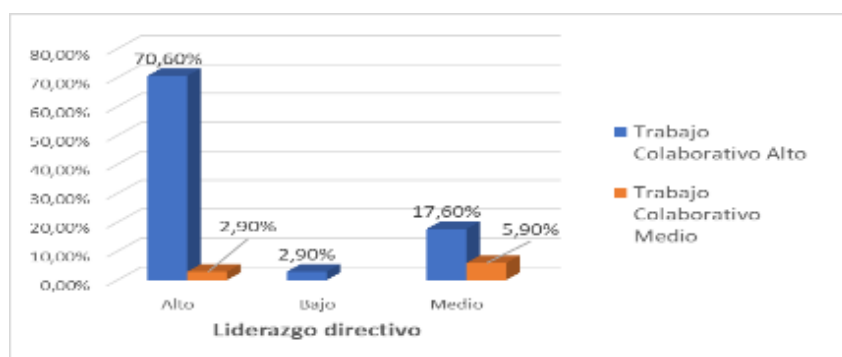
## Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la dimensión liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en trabajadores de la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

Tabla 4

D1 Liderazgo directivo*V2 Trabajo colaborativo				
Nivel	V2 Trabajo colaborativo		Total	
	Alto	Medio		
D1 Liderazgo directivo	Alto	<b>70.6%</b>	2.9%	73.5%
	Bajo	2.9%		2.9%
	Medio	17.6%	5.9%	23.5%
<b>Total</b>		<b>91.2%</b>	<b>8.8%</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Cuestionarios de gestión institucional y trabajo colaborativo.



**Figura 2** Liderazgo directivo y Trabajo Colaborativo

### Interpretación:

En la tabla 4, el 70,6% de los encuestados calificaron la dimensión liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en el nivel alto. El 17,6% de ellos calificaron el liderazgo directivo en el nivel medio, mientras que a la variable trabajo colaborativo la calificaron en el nivel alto. El 5,9% calificó a la dimensión 1 y a la variable 2 en el nivel medio. Un 2,9% calificó en el nivel bajo a la dimensión 1 de la variable 1 y a la variable 2 en el nivel alto. Finalmente, otro 2,9% calificó en el nivel alto a la dimensión 1 y en el nivel medio a la variable 2. Después de comparar estos resultados se llegó a deducir que predominó el nivel de calificación alto tanto en la dimensión 1 de la variable 1, como en la variable 2.

## Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica y el Trabajo Colaborativo en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

Tabla 5

D2 Planificación estratégica*V2 Trabajo colaborativo				
Nivel		V2 Trabajo colaborativo		Total
		Alto	Medio	
D2 Planificación estratégica	Alto	<b>76.5%</b>	2.9%	79.4%
	Bajo	2.9%		2.9%
	Medio	11.8%	5.9%	17.6%
<b>Total</b>		<b>91.2%</b>	<b>8.8%</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Cuestionarios de gestión institucional y trabajo colaborativo.

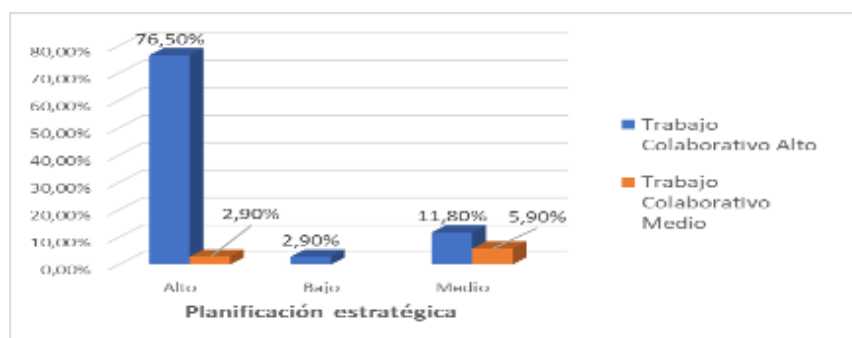


Figura 3 Planificación estratégica y Trabajo Colaborativo

### Interpretación:

En la tabla 3, el 76,5% de los encuestados calificaron la dimensión planificación estratégica de la variable gestión institucional y la variable trabajo colaborativo en el nivel alto. El 11,8% de ellos calificaron a la dimensión 2 de la variable 1 en el nivel medio y a la variable 2 en el nivel alto. El 5,9% calificó a la dimensión 2 y a la variable 2 en el nivel medio. Un 2,9% calificó en el nivel bajo a la dimensión 2 de la variable 1 y a la variable 2 en el nivel alto. Una vez comparado todos los resultados expuestos en la figura 3, es evidente que los docentes calificaron en el nivel alto planificación estratégica y el trabajo colaborativo, es decir que en la unidad educativa la mayoría de docentes planifica de forma coordinada con autoridades y compañeros.



### Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la dimensión evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

Tabla 6

D3 Evaluación de la gestión*V2 Trabajo colaborativo		V2 Trabajo colaborativo		Total
		Alto	Medio	
D3 Evaluación de la gestión	Alto	<b>70.6%</b>		70.6%
	Bajo	2.9%		2.9%
	Medio	17.6%	8.8%	26.5%
Total		91.2%	8.8%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión institucional y trabajo colaborativo.

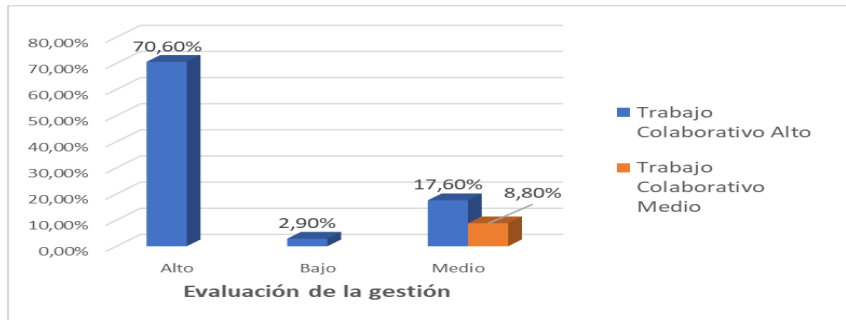


Figura 4 Evaluación de la gestión y Trabajo Colaborativo

#### Interpretación:

En la tabla 4, el 70,6% de los encuestados calificaron la dimensión evaluación de la gestión de la variable gestión institucional y la variable trabajo colaborativo en el nivel alto. El 17,6% de ellos calificaron a la dimensión 3 de la variable 1 en el nivel medio y a la variable 2 en el nivel alto. El 8,8% calificó a la dimensión 3 y a la variable 2 en el nivel medio. Una vez comparado todos los resultados expuestos en la figura 4, es evidente que los docentes calificaron en el nivel alto la evaluación de lo gestión y el trabajo colaborativo, es decir que en la unidad educativa la mayoría de docentes percibe que existe una constante evaluación de los procesos y actividades institucionales coordinada entre docentes y autoridades.

## Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la dimensión clima institucional y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

Tabla 7

D4 Clima institucional\*V2 Trabajo colaborativo

Nivel		V2 Trabajo colaborativo		Total
		Alto	Medio	
D4 Clima institucional	Alto	<b>61.8%</b>	2.9%	64.7%
	Bajo	2.9%		2.9%
	Medio	26.5%	5.9%	32.4%
Total		91.2%	8.8%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión institucional y trabajo colaborativo.

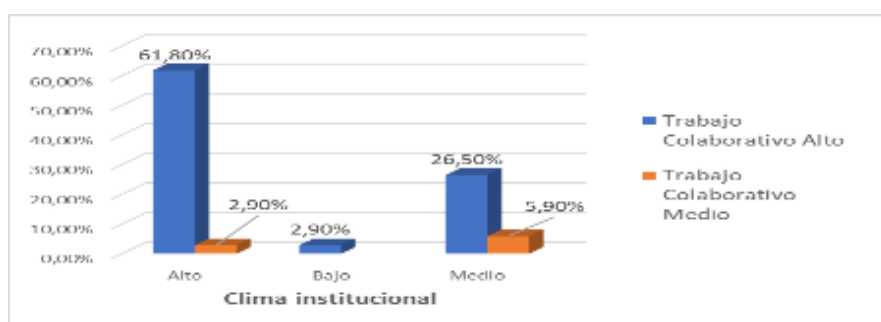


Figura 5 Clima Institucional y Trabajo Colaborativo

### Interpretación:

En la tabla 5, el 61,8% de los encuestados calificaron la dimensión clima institucional de la variable gestión institucional y la variable trabajo colaborativo en el nivel alto. El 26,5% de ellos calificaron a la dimensión 4 de la variable 1 en el nivel medio y a la variable 2 en el nivel alto. El 5,9% calificó a la dimensión 4 y a la variable 2 en el nivel medio. Un 2,9% calificó en el nivel bajo a la dimensión 4 y a la variable 2 en el nivel alto. Una vez comparado todos los resultados expuestos en la figura 5, es evidente que los docentes calificaron en el nivel alto el clima institucional y el trabajo colaborativo, es decir que en la unidad educativa la mayoría de docentes percibe que existe un ambiente laboral cálido donde todos trabajan para fortalecer y cumplir los objetivos institucionales.

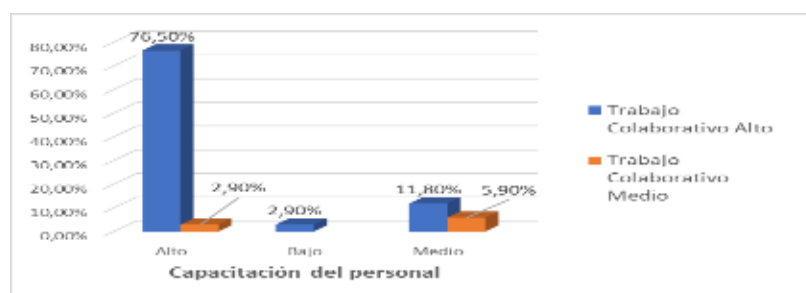
## Objetivo específico 5

Establecer la relación entre la dimensión capacitación del personal y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

Tabla 8

D5 Capacitación del personal*V2 Trabajo colaborativo			
Nivel	V2 Trabajo colaborativo		Total
	Alto	Medio	
D5 Capacitación del personal	Alto	<b>76.5%</b>	79.4%
	Bajo	2.9%	2.9%
	Medio	11.8%	17.6%
<b>Total</b>		<b>91.2%</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Cuestionarios de gestión institucional y trabajo colaborativo.



**Figura 6** Capacitación del personal y Trabajo Colaborativo

### Interpretación:

En la tabla 6, el 76,5% de los encuestados calificaron la dimensión capacitación del personal de la variable gestión institucional y la variable trabajo colaborativo en el nivel alto. El 11,8% de ellos calificaron a la dimensión 5 de la variable 1 en el nivel medio y a la variable 2 en el nivel alto. El 5,9% calificó a la dimensión 5 y a la variable 2 en el nivel medio. Un 2,9% calificó en el nivel bajo a la dimensión 5 y a la variable 2 en el nivel alto. Una vez comparado todos los resultados expuestos en la figura 6, es evidente que los docentes calificaron en el nivel alto la capacitación del personal y el trabajo colaborativo, es decir que en la unidad educativa la mayoría de docentes percibe que las autoridades se preocupan por actualizar el conocimiento a través de cursos, charlas, o talleres que fortalezcan sus capacidades.

## 4.2. Prueba de normalidad

Se aplicó para determinar con que prueba se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

**Pruebas:** Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos; Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

**Criterios que determinan la normalidad:** Sig. =  $> \alpha$  aceptar  $H_0$  = los datos provienen de una distribución normal; Sig.  $< \alpha$  aceptar  $H_1$  = los datos no provienen de una distribución normal.

### Resultado de la prueba de normalidad de las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión institucional	.154	34	.040	.791	34	.000
V2 Trabajo colaborativo	.114	34	.200*	.956	34	.188

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.  
a. Corrección de significación de Lilliefors

### Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad		
V1 Sig. = <b>0,000</b>	<	$\alpha = 0,05$
V2 Sig. = <b>0,188</b>	>	$\alpha = 0,05$

### Aplicación de estadístico:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 $> 0.05$
No paramétrico	<b>Rho de Spearman</b>	Cuando Sig. V1 y V2 $< 0.05$ ; Cuando en una variable Sig. $< 0.05$ y en la otra variable Sig. $> 0.05$ o viceversa.

### Interpretación:

Por haber trabajado con una población con una cantidad de elementos menor a 50 personas, se determinó aplicar la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Se percibe que Sig., en la variable 1 resultó  $< \alpha = 0,05$  y en la variable 2 resultó  $> \alpha = 0,05$ , mostrando que V1 sus datos no presentan distribución normal y por otra parte, los datos de V2 si presentan distribución normal, por ello correspondió utilizar la prueba estadística no paramétrica de correlacional Rho de Spearman.

### 4.3. Resultados inferenciales

#### Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo en trabajadores de la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo en trabajadores de la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020.

Tabla 9 *Correlación entre V1 Gestión institucional y V2 Trabajo colaborativo*

		V1 Gestión institucional	V2 Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	V1 Gestión institucional	1.000	<b>,604**</b>
			.000
		34	34
	V2 Trabajo colaborativo	<b>,604**</b>	1.000
		.000	
		34	34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión institucional y trabajo colaborativo.

#### Interpretación:

En la tabla 9, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,604\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo es alta y significativa al nivel 0.01; con estos valores es preciso aceptar la hipótesis de la investigación o afirmativa y dejar de lado o rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye una vez comprobado los datos correlacionales que existe correlación de las variables gestión institucional y trabajo colaborativo. Es decir que las variables muestran un mismo comportamiento.

## Hipótesis específica 1

H<sub>i</sub>1: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

H<sub>0</sub>1: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

Tabla 10 *Correlación entre D1 Liderazgo directivo y V2 Trabajo colaborativo*

			D1 Liderazgo directivo	V2 Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	D1 Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	<b>,440**</b>
		Sig. (bilateral)		.009
		N	34	34
	V2 Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	,440**	1.000
		Sig. (bilateral)	.009	
		N	34	34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión institucional y trabajo colaborativo.

### Interpretación:

En la tabla 10, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,440\*\* y una Sig. = 0,009 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo es moderada y significativa al nivel 0.01; con estos valores es preciso aceptar la hipótesis de la investigación o afirmativa 1 y dejar de lado o rechazar la hipótesis nula 1. Por lo tanto, se concluye una vez comprobado los datos correlacionales que existe correlación del liderazgo directivo y trabajo colaborativo. Es decir que la dimensión 1 y la variable 2 muestran un mismo comportamiento.

## Hipótesis específica 2

H<sub>i2</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión planificación estratégica y el Trabajo Colaborativo en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

H<sub>02</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión planificación estratégica y el Trabajo Colaborativo en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

Tabla 11 Correlación entre D2 Planificación estratégica y V2 Trabajo colaborativo

		D2 Planificación estratégica	V2 Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	D2	1.000	<b>,592**</b>
	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	.000
		Sig. (bilateral)	34
		N	34
	V2 Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	,592**
		Sig. (bilateral)	.000
	N	34	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión institucional y trabajo colaborativo.

### Interpretación:

En la tabla 11, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,592\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la planificación estratégica y el trabajo colaborativo es moderada y significativa al nivel 0.01; con estos valores es preciso aceptar la hipótesis de la investigación o afirmativa 2 y dejar de lado o rechazar la hipótesis nula 2. Por lo tanto, se concluye una vez comprobado los datos correlacionales que existe correlación de la planificación estratégica y trabajo colaborativo. Es decir que dimensión 2 y la varibale 2 muestran un mismo comportamiento.

### Hipótesis específica 3

H<sub>i3</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

H<sub>o3</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

Tabla 12 *Correlación entre D3 Evaluación de la gestión y V2 Trabajo colaborativo*

		D3 Evaluación de la gestión	V2 Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	D3	1.000	<b>,578**</b>
	Evaluación	Coefficiente de correlación	.000
	de la gestión	Sig. (bilateral)	34
		N	34
Spearman	V2 Trabajo	,578**	1.000
	colaborativo	Coefficiente de correlación	.000
		Sig. (bilateral)	34
		N	34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión institucional y trabajo colaborativo.

### Interpretación:

En la tabla 12, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,578\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo es moderada y significativa al nivel 0.01; con estos valores es preciso aceptar la hipótesis de la investigación o afirmativa 3 y dejar de lado o rechazar la hipótesis nula 3. Por lo tanto, se concluye una vez comprobado los datos correlacionales que existe correlación de la evaluación de la gestión y trabajo colaborativo. Es decir que la dimensión 3 y la variable 5 muestran un mismo comportamiento.



#### Hipótesis específica 4

H<sub>i</sub>4: Existe relación significativa entre la dimensión clima institucional y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

H<sub>o</sub>4: Existe relación significativa entre la dimensión clima institucional y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

Tabla 13 *Correlación entre D4 Clima institucional y V2 Trabajo colaborativo*

		D4 Clima institucional	V2 Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	D4 Clima institucional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	<b>,493**</b>
	V2 Trabajo colaborativo	N	34
		Coefficiente de correlación	.003
	D4 Clima institucional	Sig. (bilateral)	.003
		N	34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión institucional y trabajo colaborativo.

#### Interpretación:

En la tabla 13, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,493\*\* y una Sig. = 0,003 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre el clima institucional y el trabajo colaborativo es moderada y significativa al nivel 0.01; con estos valores es preciso aceptar la hipótesis de la investigación o afirmativa 4 y dejar de lado o rechazar la hipótesis nula 4. Por lo tanto, se concluye una vez comprobado los datos correlacionales que existe correlación del clima institucional y trabajo colaborativo. Es decir que la dimensión 4 y la variable 2 muestran un mismo comportamiento.

## Hipótesis específica 5

H<sub>i5</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

H<sub>o5</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020

Tabla 14 *Correlación entre D5 Capacitación del personal y V2 Trabajo colaborativo*

		D5 Capacitación del personal	V2 Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	D5 Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	<b>,654**</b>
		N	.000
	V2 Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	34
		Sig. (bilateral)	<b>,654**</b>
		N	.000
			34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión institucional y trabajo colaborativo.

### Interpretación:

En la tabla 14, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,654\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la capacitación del personal y el trabajo colaborativo es alta y significativa al nivel 0.01; con estos valores es preciso aceptar la hipótesis de la investigación o afirmativa 5 y dejar de lado o rechazar la hipótesis nula 5. Por lo tanto, se concluye una vez comprobado los datos correlacionales que existe correlación de la capacitación del personal y trabajo colaborativo. Es decir que la dimensión 5 y la variable 2 muestran un mismo comportamiento.

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, determinar la relación entre la Gestión Institucional y el Trabajo Colaborativo en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, la teoría de la administración de Kaufman (1988) señala que la administración educativa se encarga de distribuir, planificar y ejecutar correctamente todos los procesos que se tienen que llevar a cabo en una institución educativa, para conseguir el logro de objetivos que son de importancia para mejorar la calidad. Los resultados de la tabla 3, muestran que el 79,4% de trabajadores calificaron en nivel alto el desarrollo de la gestión institucional y el trabajo colaborativo, estos resultados coinciden con la teoría de Kaufman (1988) puesto que la mayoría de los empleados trabajan colaborativamente con los directivos en la consecución del bienestar institucional. Estos resultados coinciden con Vela (2017) donde el 15,8% de docentes aprueba la gestión institucional y el trabajo colaborativo en la institución sujeto de estudio. Por otra parte, contradicen a los resultados de Saldaña (2018) donde el 60% de los trabajadores manifiesta que en la institución el trabajo colaborativo es bajo. En relación a la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo en trabajadores de la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, la tabla 9 muestra una correlación moderada de 0,604 y una significancia de 0,000, que comprueba la relación significativa de las variables, estos resultados coinciden con Vela (2017) quien en su investigación concluye que el trabajo colaborativo depende de la gestión institucional, también coincide con los resultados de Cervantes (2016) donde concluye que el trabajo colaborativo es imprescindible para una óptima gestión institucional.

En relación al objetivo específico 1, establecer la relación entre la dimensión liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en trabajadores de la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, la teoría de la administración de Kaufman (1988) señala que la administración educativa se encarga de distribuir, planificar y ejecutar correctamente todos los procesos que se tienen que llevar a cabo en una institución educativa, para conseguir el logro de objetivos que son de importancia para

mejorar la calidad. Los resultados de la tabla 4, muestran que el 70,6% de trabajadores calificaron en nivel alto el desarrollo del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo, estos resultados coinciden con la teoría de Kaufman (1988) puesto que la mayoría de los empleados coinciden que en la institución educativa los directivos y docentes un liderazgo que permite que las actividades se desarrollen sin mayores contratiempos. Estos resultados coinciden con Tomalá (2017) donde el 53% de los docentes indican que sus líderes siempre los mantienen informados y aprueban las directrices emitidas. Por otra parte, contradicen a los resultados de Topón (2015) donde el 40% de los docentes manifiestan que los líderes institucionales no les permiten expresar sus opiniones ni participar en la toma de decisiones. En relación a la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, la tabla 10 muestra una correlación moderada de 0,440 y una significancia de 0,009, que comprueba la relación significativa de las variables, estos resultados coinciden con Tomalá (2017) quién en su investigación concluye que es de suma importancia que los líderes den a conocer las directrices de la gestión para que todos trabajen en equipo en la consecución de los objetivos. también coincide con los resultados de Topón (2015) donde concluye que el liderazgo no se debe concentrar en una sola persona para mejorar la gestión institucional.

En relación al objetivo específico 2, determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica y el Trabajo Colaborativo en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, la teoría de la administración de Kaufman (1988) señala que la administración educativa se encargue de distribuir, planificar y ejecutar correctamente todos los procesos que se tienen que llevar a cabo en una institución educativa, para conseguir el logro de objetivos que son de importancia para mejorar la calidad. Los resultados de la tabla 5, muestran que el 76,5% de trabajadores calificaron en nivel alto el desarrollo la planificación estratégica y el trabajo colaborativo, estos resultados coinciden con la teoría de Kaufman (1988) puesto que la mayoría de los procesos institucionales cuentan con una planificación que los guía en el desarrollo de

las actividades. Estos resultados coinciden con Cabrera (2017) donde el 88% de docentes manifiesta que la gestión institucional y la planificación estratégica es buena. En relación a la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la dimensión planificación estratégica y el Trabajo Colaborativo en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, la tabla 11 muestra una correlación moderada de 0,592 y una significancia de 0,000, que comprueba la relación significativa de las variables, estos resultados coinciden con Cabrera (2017) quién en su investigación concluye que existe relación entre las variables investigadas, además, también coincide con los resultados de Romero (2018) quién concluye que la planificación influye de forma positiva en el trabajo colaborativo.

En relación al objetivo específico 3, establecer la relación entre la dimensión evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, la teoría de la administración de Kaufman (1988) señala que la administración educativa se encargue de distribuir, planificar y ejecutar correctamente todos los procesos que se tienen que llevar a cabo en una institución educativa, para conseguir el logro de objetivos que son de importancia para mejorar la calidad. Los resultados de la tabla 6, muestran que el 70,6% de trabajadores calificaron en nivel alto el desarrollo de la evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo, estos resultados coinciden con la teoría de Kaufman (1988) puesto que la mayoría de los docentes aprueban que la gestión institucional evalúa de forma adecuada el trabajo colaborativo en la institución. Estos resultados coinciden con Vela (2017) donde el 15,8% de docentes aprueba la gestión institucional y el trabajo colaborativo en la institución sujeto de estudio. También coinciden con los resultados de Tomalá (2017) donde el 53% de los docentes evalúan la gestión manifestando que siempre están informados en la institución educativa. En relación a la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la dimensión evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, la tabla 12 muestra una correlación moderada de 0,578 y una significancia de 0,000, que comprueba la relación significativa de las variables, estos resultados coinciden con

Vela (2017) quién en su investigación concluye que el trabajo colaborativo depende de la gestión institucional, también coincide con los resultados de Tomalá (2017) donde concluye que la eficacia de la gestión institucional está dada por una constante evaluación de la gestión educativa.

En relación al objetivo específico 4, determinar la relación entre la dimensión clima institucional y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, la teoría de la administración de Kaufman (1988) señala que la administración educativa se encargue de distribuir, planificar y ejecutar correctamente todos los procesos que se tienen que llevar a cabo en una institución educativa, para conseguir el logro de objetivos que son de importancia para mejorar la calidad. Los resultados de la tabla 7, muestran que el 61,8% de trabajadores calificaron en nivel alto el desarrollo del clima institucional y el trabajo colaborativo, estos resultados coinciden con la teoría de Kaufman (1988) puesto que la mayoría de los empleados manifiestan que existe un ambiente agradable para desarrollar las actividades diarias. Estos resultados contradicen a los resultados de Saldaña (2018) donde el 60% de los trabajadores manifiestan que en la institución el trabajo colaborativo y el clima organizacional es bajo. En relación a la hipótesis general: Existe relación significativa entre la dimensión clima institucional y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, la tabla 13 muestra una correlación moderada de 0,493 y una significancia de 0,003, que comprueba la relación significativa de las variables, estos resultados coinciden con Saldaña (2018) donde con un valor  $r$  de Pearson 0,681 y significancia de 0,001 se demuestra una correlación significativa de las variables.

En relación al objetivo específico 5, establecer la relación entre la dimensión capacitación del personal y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, la teoría de la administración de Kaufman (1988) señala que la administración educativa se encargue de distribuir, planificar y ejecutar correctamente todos los procesos que se tienen que llevar a cabo en una institución educativa, para conseguir el logro de objetivos que son de importancia para mejorar la

calidad. Los resultados de la tabla 8, muestran que el 76,5% de trabajadores calificaron en nivel alto el desarrollo de la capacitación del personal y el trabajo colaborativo, estos resultados coinciden con la teoría de Kaufman (1988) puesto que la mayoría de los docentes tienen acceso a capacitaciones que les permite interactuar entre compañeros y mejorar el trabajo colaborativo. Estos resultados coinciden con Tomalá (2017) donde el 53% de docentes manifiesta que reciben siempre reciben información constante. En relación a la hipótesis específica 5: Existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, la tabla 14 muestra una correlación moderada de 0,654 y una significancia de 0,000, que comprueba la relación significativa de las variables, estos resultados coinciden con Tomalá (2017) quién concluye que mantener capacitado a los docentes influye en la mejora del trabajo colaborativo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo en trabajadores de la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, esto fue comprobado con los resultados expresados en la tabla 9, donde el valor correlacional Rho de Spearman de 0,604 y la significancia de 0,000 determinaron correlación significativa entre las variables.
2. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, esto fue comprobado con los resultados expresados en la tabla 10, donde el valor correlacional Rho de Spearman de 0,440 y la significancia de 0,009 determinaron correlación significativa entre la dimensión y la variable.
3. Existe relación significativa entre la dimensión planificación estratégica y el trabajo colaborativo en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, esto fue comprobado con los resultados expresados en la tabla 11, donde el valor correlacional Rho de Spearman de 0,592 y la significancia de 0,000 determinaron correlación significativa entre la dimensión planificación estratégica y la variable trabajo colaborativo.
4. Existe relación significativa entre la dimensión evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, esto fue comprobado con los resultados expresados en la tabla 12, donde el valor correlacional Rho de Spearman de 0,578 y la significancia de 0,000 determinaron correlación significativa entre la dimensión y la variable.
5. Existe relación significativa entre la dimensión clima institucional y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, esto fue comprobado con los resultados expresados en la tabla 13, donde el valor correlacional Rho de Spearman de 0,493 y la significancia de 0,003 determinaron correlación significativa entre la dimensión y la variable.



6. Existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020, esto fue comprobado con los resultados expresados en la tabla 14, donde el valor correlacional Rho de Spearman de 0,654 y la significancia de 0,000 determinaron correlación significativa entre la dimensión y la variable.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Las autoridades de la Escuela “Francisco García Avilés”, deben continuar mejorando la gestión institucional, promoviendo talleres de estrategias de trabajo colaborativo, con la finalidad de desarrollar en los trabajadores buenas prácticas de integración en las actividades institucionales, puesto que según Deler y López (2018) el empeño y la eficacia de la gestión institucional permiten el desarrollo de actividades colaborativas pensadas para alcanzar los objetivos de la institución.

Las autoridades de la Escuela “Francisco García Avilés”, deben continuar fortaleciendo el liderazgo, para ello deben promover buenas prácticas conductuales y ser ejemplo de trabajo en la institución educativa para potenciar el trabajo colaborativo, puesto que según Bravo (2019) un buen liderazgo directivo permite aumentar el trabajo en equipo, la colaboración, el apoyo y el logro de beneficios institucionales de forma conjunta.

Los docentes y autoridades de la Escuela “Francisco García Avilés”, deben mantener la planificación de las actividades institucionales, buscando estrategias flexibles para que todos los actores educativos puedan participar de forma colaborativa y cumplir con las actividades propias de su labor, puesto que según Alvarado (1999) la planificación estratégica busca los mejores mecanismos para que el personal maximice sus capacidades y conocimientos al servicio de la institución.

La comunidad educativa de la Escuela “Francisco García Avilés”, debe continuar evaluando la gestión institucional, a través de revisiones periódicas del cumplimiento de los objetivos, misión y visión institucionales, revisión de cumplimiento de los cronogramas y actividades definidas en la planificación, puesto que según Alvarado (1999) la gestión institucional debe ser medida constantemente para conocer el rendimiento y desempeño de los trabajadores.

Los docentes y autoridades de la Escuela “Francisco García Avilés”, deben continuar laborando en un ambiente agradable, para ello deben respetar y considerar

las opiniones de los trabajadores, realizar charlas motivacionales del buen vivir, tener momentos de integración, puesto que Pedraza (2018) manifiesta que el clima institucional es el entorno donde están envueltos todos los trabajadores, por ello debe estar lleno de buena vibra y armonía.

Los docentes de la Escuela “Francisco García Avilés” deben continuar realizando demostrando sus competencias en sus labores educativas, a través de ideas innovadoras, manejo de nuevas tecnologías y metodologías activas de enseñanza, puesto que según Alvarado (1999) la capacidad del personal se demuestra en el incremento de conocimientos, habilidades y actitudes al servicio de la institución.

## REFERENCIAS

- Abanto, W. (2013). *Diseño y desarrollo de proyecto de investigación. Guía de aprendizaje*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). *Gestión Institucional, involucramiento docente y de padres de familia*. México: Calidad en la Educación. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n46/0718-4565-caledu-46-00053.pdf>
- Aldabazál, L. (2018). *Clima afectivo y trabajo cooperativo en docentes de la institución educativa "Enrique Espinosa", Rímac 2017*. Lima: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13245>
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa. Udegraf*.
- Arévalo, C., & Muñoz, E. (2018). The effect of self-efficacy and peer collaboration in novice programming students. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/674/67455945009/index.html>
- Boroel, B., & Arámbulo, V. (2016). Obtenido de El posicionamiento del docente ante la formación en valores: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/259/1216>
- Bravo, M. (2018). El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. *UTPL*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22060>
- Cabrera, C. (2017). *La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017*. Tarapoto: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12856>

- Carranza, G. (2008). Docencia, discurso y evaluación colaborativa. *Reencuentro*, 135-145. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/340/34005312.pdf>
- Cervantes, L. (2016). *Trabajo Cooperativo docente y la gestión administrativa*. Jaén: Universidad de Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1259>
- César, T. (2018). *El trabajo cooperativo para mejorar la gestión educativa de la I.E. N° 16012, Cruce de Shumba, Bellavista, Jaén*. Chiclayo: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27782>
- Deler, G., & López, E. (2018). Gestión institucional de proyectos educativos. *Revista Científico Metodológica*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1992-82382018000300013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382018000300013)
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Strategic educational management and school management of the teaching-learning process: a conceptual approach. *UAM*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/340/34056722004/index.html>
- Farro, F. (2011). *Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad*. México.
- Fombona, J., Iglesias, M., & Lozano, I. (2016). Collaborative work in higher education: a professional competence for future professors. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/873/87346871012/index.html>
- Freyre, L. (2018). Gestión institucional y desempeño docente institución educativa. *UCV*.
- García, J., & Durán, S. (2017). Proceso de planificación estratégica. *Espacio*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a17v38n52/17385216.html>

- González, J. (2014). A look of collaborative work in primary school from social representations. *Ra Ximhai*, 115-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134008>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Hurtado, C. (2017). *Gestión institucional y calidad de servicio en la*. Lima: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10849>
- Johnson, D., Roger, j., & Holubec, E. (1999). *Cooperatiae Learning in the Classroom* . Quilmes, Argentina: Association For Supervision and Curriculum Development,.
- Jurado, S., Leal, N., & Leguizamón, I. (2011). The educative management and its relation with the pedagogy in the institutional culture. *Logos ciencia y tecnología*, 220-235. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517751800016>
- Kaufman, R. (1988). Needs assessment: a guide to improvise school district management. *Arlington*.
- López, N., Víctor, S., & Rojas, J. (2015). La gestión institucional en un centro de educación. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, México*, 109139. Obtenido de <http://marcalyc.redalyc.org/pdf/270/27035790005.pdf>
- Macías, E. (2018). *Trabajo colaborativo en el aprendizaje significativo*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/34757>
- Martín, R. (2018). The autonomy of the public school center, key to the development of the leadership. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5610/561059326001/index.html>
- Mejía, B. (2018). *Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por*. Lma: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31989>

Montero, I., & Romero, W. (2016). *Revista Latinoamericana de Economía*. Obtenido de El Clima Organizacional: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/talento.html>

Mora, F. (2016). Collaborative Work in Virtual Learning Environments: Some Reflections and Prospects of Students. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1941/194144435020/index.html>

Navarro, M. (2015). Collaborative work in red drive professional development of teachers. *Artigo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/275/27553034004/index.html>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 227-232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Palacios, G. (2017). Tesis. *La práctica de ética y valores de los docentes*. España. Obtenido de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/73936/1/tesis\\_galo\\_alejandro\\_palacios\\_teran.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/73936/1/tesis_galo_alejandro_palacios_teran.pdf)

Pedraza, M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. *Scielo*, 90-101. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso)

Pérez, R. (2016). *El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24646>

Puentes, M. (2016). *Teorías Administrativas*. Obtenido de <http://admineducseccionc2015.blogspot.com/p/actividad-4.html>

- Quintana, Y. (2018). Education Quality and School Management: A Dynamic Relationship. *Universidad Industrial Santander*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/834/83460719005/index.html>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Roca, B. (2018). Recursos discursivos en el proceso colaborativo para la práctica docente. *Universidad de barcelona*.
- Rodríguez, R., & Espinoza, L. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje. *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153999006.pdf>
- Romero, A., Lopez , F., & Hernandez , L. (2016). *Gestión administrativa apoyada en un Modelo Educativo – Administrativo para*. Obtenido de [https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Estrategias\\_del\\_Desarrollo\\_Empresarial/vol2num5/Revista\\_de\\_Estrategias\\_del\\_Desarrollo\\_Empresarial\\_V2\\_N5\\_5.pdf](https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Estrategias_del_Desarrollo_Empresarial/vol2num5/Revista_de_Estrategias_del_Desarrollo_Empresarial_V2_N5_5.pdf)
- Romero, S. (2018). *El trabajo colaborativo en el desarrollo del país*. Guayaquil: UCSG.
- Salazar, C., & Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>
- Saldaña, Y. (2018). *Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017*. Perú: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11857>
- Soto, L. (2011). *Gestión Administrativa*. México.



- Tomalá, F. (2017). *La gestión administrativa del gerente educativo y propuesta*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar Creative Commons. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5848>
- Topón, E. (2015). *El liderazgo del equipo directivo y la gestión institucional*. Quito: UTE. Obtenido de <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/17653>
- Torres, M. (2015). *El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica*. Bogotá: Universidad de Colombia. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10063/EL%20TRABAJO%20COLABORATIVO%20COMO%20ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20ACADEMICA%20EN%20EL%20FORTALECIMIENTO%20DE%20LA%20REORGANI.pdf?sequence=2>
- Vargas, E. (2016). Gestión Institucional. *Investigación Científica Cultural Viva Amazónica*. Obtenido de <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/82>
- Vásquez, J., Hernández, J., & Guzmán, C. (2016). Collaborative work and socioformation: a path to complex knowledge. *Educación y Humanismo*, 334-356.
- Vela, M. (2017). *Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017*. Lima: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22186>
- Viteri, P. (2014). *El liderazgo del gerente educativo como influencia en la gestión de los docentes de las instituciones públicas de la provincia del Guayas*. Milagro-Ecuador: Universidad Estatal de Milagro. Recuperado el 6 de mayo de 2018, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/204/3/El%20liderazgo%20del%20gerente%20educativo%20como%20influencia%20en%20la%20gesti>

%C3%B3n%20de%20los%20docentes%20de%20las%20instituciones%20p%  
C3%BAbricas%20del%20cant%C3%B3n%20El%20Triunfo%20de%20la

Vizcaíno, M. (2015). Training for living together: a challenge for school managemen.  
*Espacio abierto*, 115-129. Obtenido de  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12242627006>

## ANEXO 1. Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL	<p>Para Alvarado (1999) la gestión institucional, son todos los mecanismos estratégicos que se aplican con el fin de mejorar el manejo o empleo de recursos para fortalecer el funcionamiento de la organización, además de llevar un control global de lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer, evitando que existan conflictos que amenacen con perjudicar a la institución. Se evalúa con las dimensiones liderazgo educativo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional y capacidad del personal.</p>	<p>Es lo que se obtiene en el proceso evaluativo en la Escuela Francisco García Avilés en las dimensiones liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional y capacidad del personal.</p>	<p><b>Liderazgo directivo</b> Es la influencia que tiene el directivo sobre su grupo de trabajadores, impulsándolos para que puedan trabajar en conjunto, armónicamente, cooperando sin esperar un beneficio personal, sino más bien grupal (Alvarado, 1999).</p>	<p>Toma de decisiones Estilo de liderazgo Participación y trabajo en equipo</p>	<p>De intervalo</p> <p>30 – 70 bajo 71 – 110 medio 111 – 150 alto</p>
			<p><b>Planificación estratégica</b> Es el recurso que se emplea para poder establecer los mejores mecanismos de trabajo que pueden ser usados por el personal educativo, con el fin de poder adecuarse a cambios y realizar un trabajo colaborativo que eleve sus capacidades (Alvarado, 1999).</p>	<p>Diagnóstico de proyectos de problemas</p>	
			<p><b>Evaluación de la gestión</b> Es aquella que se encarga de medir el rendimiento que se ha obtenido por medio del desempeño de los colaboradores, directivos, etc. (Alvarado, 1999).</p>	<p>Cumplimiento de las metas Evaluación de la gestión Evaluación de los resultados</p>	
			<p><b>Clima institucional</b> Es el ambiente donde se desenvuelven los directivos de la institución y demás trabajadores, donde se exponen las vivencias y el trabajo diario de cada uno de ellos (Alvarado, 1999).</p>	<p>Relaciones interpersonales Solución de conflictos</p>	
			<p><b>Capacidad del personal</b> Es aquella agilidad que tienen los directivos para planear actividades que estén apegadas a las obligaciones de la institución que sirva como orientación hacia el personal colaborativo (Alvarado, 1999).</p>	<p>Actualización pedagógica Eficiencia de los recursos humanos</p>	

Variable 2: TRABAJO COLABORATIVO	Para Johnson y Johnson (1993) el trabajo colaborativo, es el apoyo mutuo que se dan los miembros de un equipo, tomando en cuenta las guías que se le ha otorgado para poder desempeñar una función, donde empleara sus habilidades, ya sean personales, sociales, de aprendizaje o desarrollo. La responsabilidad en el trabajo colaborativo es fundamental para el logro de objetivos.	Es el resultado que alcanza la organización de la Escuela Francisco García Avilés en sus dimensiones independencia positiva, interacciones cara a cara, responsabilidad individual y desarrollo de habilidades	<b>Interdependencia positiva</b> Es aquella que crea una dependencia agradable entre dos o más personas, donde se genera un vínculo de afinidad, empatía e incluso motivación, llegando así a proveer trabajos colaborativos que dan resultados eficaces (Johnson y Johnson, 1993).	Objetivos comunes Trabajo mutuo Identidad de equipo	De intervalo  22 – 51 bajo 52 – 81 medio 82 -110 alto
			<b>Interacciones cara a cara</b> Es aquella maximización que se generan en base a las interacciones que se presentan donde las oportunidades de una persona para interactuar con otra se presentan, dándole paso a que exista una dinámica interpersonal que ayude y favorezca a ambos (Johnson y Johnson, 1993).	Trabajos unidos Apoyo interpersonal	
			<b>Responsabilidad Individual</b> Es aquella que se genera cuando cada miembro del grupo sabe su trabajo y el aporte que debe dar, desempeñándose correctamente (Johnson y Johnson, 1993).	Responsabilidad individual en el cumplimiento de las metas del equipo	
			<b>Desarrollo de habilidades</b> Es la encargada de potenciar al máximo las habilidades y capacidades de los miembros del equipo por medio del trabajo colaborativo (Johnson y Johnson, 1993).	Comunicación Desempeño de roles	
			<b>Autorreflexión del grupo</b> Es el tiempo que el grupo se da para analizar exhaustivamente el proceso que han tenido durante su trabajo, si los objetivos que se plantearon se cumplieron a cabalidad y si luego de aquello enriquecieron sus conocimientos (Johnson y Johnson, 1993).	Autoevaluación de la labor delegada Autoevaluación del trabajo en equipo	

## ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

### Instrumento 1

#### Ficha técnica de instrumento 1

#### CUESTIONARIO: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y TRABAJO COLABORATIVO

##### Presentación:

Estimado (a) trabajador el presente cuestionario es para conocer tu opinión sobre la **Gestión institucional** y el **Trabajo Colaborativo** en la Ciudad de Guayaquil, en el establecimiento Educativo Escuela de Educación Básica Pedro Pablo Barrezueta Mendoza, la cual trabajas. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) que creas más conveniente por cada ítem. Se guardará confidencialidad de tus datos:

##### Datos del Trabajador:

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Edad:** ( ) años

##### Tipo de trabajador:

Nombramiento definitivo ( )

Nombramiento Provisional ( )

Contratado ( )

## INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO DIRECTIVO</b>						
<b>INDICADOR: Estilo de liderazgo</b>						
1	El director demuestra un liderazgo transformador en la institución educativa.	1	2	3	4	5
2	En el director predomina el estilo de liderazgo democrático	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Toma de decisiones</b>						
3	El equipo directivo lidera las decisiones en el proceso educativo.	1	2	3	4	5
4	El director toma decisiones institucionales con una visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Participación y trabajo en equipo</b>						
5	En las reuniones de trabajo el director respeta la opinión participativa de los trabajadores.	1	2	3	4	5
6	Los trabajadores se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA</b>						
<b>INDICADOR: Diagnóstico</b>						
7	El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos	1	2	3	4	5
8	El personal de la institución tiene capacidad para elaborar el diagnóstico institucional	1	2	3	4	5
9	El personal de la institución participa en la elaboración de planificación estratégica	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Elaboración de proyectos</b>						

10	En la elaboración del proyecto educativo institucional participan los docentes, el personal de apoyo como los padres de familia.	1	2	3	4	5
11	En la elaboración del plan anual de trabajo participan todos los trabajadores de la institución	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Priorización de problemas</b>						
12	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución.	1	2	3	4	5
13	El equipo directivo trabaja en equipo para resolver los problemas institucionales.	1	2	3	4	5
14	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>						
<b>INDICADOR: Cumplimiento de las metas</b>						
15	Los actores educativos conocen los objetivos como las metas institucionales	1	2	3	4	5
16	Los trabajadores de la institución realizan evaluación periódica de la gestión institucional	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Evaluación de la gestión</b>						
17	Los trabajadores de la institución realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.	1	2	3	4	5
18	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la institución	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Evaluación de los Resultados</b>						
19	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.	1	2	3	4	5
20	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 4: CLIMA INSTITUCIONAL</b>						
<b>INDICADOR: Relaciones interpersonales</b>						
21	Los actores educativos de la institución mantienen relaciones de confianza como de sinceridad.	1	2	3	4	5

22	Los diferentes actores educativos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Solución de conflictos</b>						
23	Se presentan conflictos entre los miembros de la institución que perjudican el trabajo educativo	1	2	3	4	5
24	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la institución.	1	2	3	4	5
25	El equipo directivo demuestra su compromiso con la formación en valores de los estudiantes	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 5: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL</b>						

**INDICADOR: Actualización pedagógica**

26	Los docentes de la institución muestran actitudes de apertura al cambio	1	2	3	4	5
27	El equipo promueve la capacitación pedagógica de los docentes.	1	2	3	4	5

**INDICADOR: Eficiencia de los recursos humanos**

28	El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función	1	2	3	4	5
29	Los docentes planifican sus actividades pedagógicas de acuerdo a las normativas del diseño curricular nacional	1	2	3	4	5
30	Los docentes emplean instrumentos adecuados para medir el aprendizaje esperado en la enseñanza de los estudiantes	1	2	3	4	5



## Ficha técnica de instrumento 2

### CUESTIONARIO: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y TRABAJO COLABORATIVO

#### Presentación:

Estimado (a) trabajador el presente cuestionario es para conocer tu opinión sobre la **Gestión institucional** y **el Trabajo Colaborativo** en la Ciudad de Guayaquil, en el establecimiento Educativo Escuela de Educación Básica Pedro Pablo Barrezueta Mendoza, la cual trabajas. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) que creas más conveniente por cada ítem. Se guardará confidencialidad de tus datos:

#### Datos del Trabajador:

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Edad:** ( ) años

#### Tipo de trabajador:

Nombramiento definitivo ( )

Nombramiento Provisional ( )

Contratado ( )

## Instrumento 2

### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: TRABAJO COLABORATIVO

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA</b>						
<b>INDICADOR: Objetivos comunes</b>						
1	Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
2	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Trabajo mutuo</b>						
3	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.	1	2	3	4	5
4	La cooperación entre miembros del equipo de trabajo es usual	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Identidad de equipo</b>						
5	Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
6	Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo.	1	2	3	4	5

## DIMENSIÓN 2: INTERACCIÓN CARA A CARA

### INDICADOR: Trabajo conjunto

7	Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario.	1	2	3	4	5
8	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes	1	2	3	4	5

### INDICADOR: Apoyo interpersonal

9	Los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado	1	2	3	4	5
10	Los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.	1	2	3	4	5

## DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL

### INDICADOR: Cumplimiento de tareas.

11	Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido.	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

### INDICADOR: Responsabilidad laboral.

12	Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

### INDICADOR: Responsabilidad activa

13	Los integrantes del equipo participan activamente durante el desarrollo del trabajo	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

## DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE HABILIDADES

### INDICADOR: Respeto de ritmos y puntos de vista.

14	Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades.	1	2	3	4	5
15	Se respetan los puntos de vista de los integrantes del equipo.	1	2	3	4	5

### INDICADOR: Cumplimiento de reglas.

16	Se cumplen las reglas establecidas en el equipo.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Comunicación</b>						
17	Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo.	1	2	3	4	5
18	Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 5: AUTOREFLEXIÓN DEL GRUPO</b>						
<b>INDICADOR: Autoevaluación de la labor delegada.</b>						
19	Se evalúan con sinceridad los acuerdos como los desacuerdos que han llegado los integrantes del equipo.	1	2	3	4	5
20	Se evalúa las actitudes asumidas por los integrantes del equipo frente a las prioridades del trabajo.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Autoevaluación del trabajo en equipo.</b>						
21	Se evalúa como propio el propósito del trabajo colectivo.	1	2	3	4	5
22	Se evalúa el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.	1	2	3	4	5

**ANEXO 5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS VALIDEZ DE CONTENIDO**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Gestión institucional.

**Objetivo:** Evaluar los niveles de la Gestión institucional.

**Dirigido a:** Trabajadores de la Escuela Francisco García Avilés, Guayaquil.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor.

**Áreas de experiencia profesional:** Educativa e Investigación.

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------	-------	------	----------

Tumbes, mayo del 2020.



.....

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1:  
GESTIÓN INSTITUCIONAL**

VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
			1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
GESTIÓN INSTITUCIONAL	LIDERAZGO DIRECTIVO	Estilo de liderazgo	1. El director demuestra un liderazgo transformador en la institución educativa.						X		X		X		X				
			2. En el director predomina el estilo de liderazgo democrático.										X		X				
		Toma de decisiones	3. El equipo directivo lidera las decisiones en el proceso educativo.								X		X		X		X		
			4. El director toma decisiones institucionales con una visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.												X		X		
		Participación y trabajo en equipo	5. En las reuniones de trabajo el director respeta la opinión participativa de los trabajadores.								X		X		X		X		
			6. Los trabajadores se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.												X		X		
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Diagnóstico	7. El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos.						X		X		X		X					
		8. El personal de la institución tiene capacidad para elaborar el diagnóstico institucional.										X		X					
		9. El personal de la institución participa en la elaboración de planificación estratégica.										X		X					
	Elaboración de proyectos	10. En la elaboración del proyecto educativo institucional participan los docentes, el personal de apoyo como los padres de familia.								X		X		X					

		Priorización de problemas	11. En la elaboración del plan anual de trabajo participan todos los trabajadores de la institución.																	
			12. En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución.										X			X				
			13. El equipo directivo trabaja en equipo para resolver los problemas institucionales.										X			X				
			14. El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.										X			X				
EVALUACION DE LA GESTIÓN	Cumplimiento de las metas		15. Los actores educativos conocen los objetivos como las metas institucionales.									X			X					
			16. Los trabajadores de la institución realizan evaluación periódica de la gestión institucional.										X			X				
	Evaluación de la gestión		17. Los trabajadores de la institución realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.							X			X							
			18. El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la institución.									X			X					
	Evaluación de los resultados		19. El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.								X			X						
			20. Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.									X			X					
CLIMA INSTITUCIONAL	Relaciones interpersonales		21. Los actores educativos de la institución mantienen relaciones de confianza como de sinceridad.									X			X					
			22. Los diferentes actores educativos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución.										X			X				
	Solución de conflictos		23. Se presentan conflictos entre los miembros de la institución que perjudican el trabajo educativo.							X			X							
			24. Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la institución.									X			X					
			25. El equipo directivo demuestra su compromiso con la formación en valores de los estudiantes.										X			X				

CAPACITACION DEL PERSONAL	Actualización pedagógica	26. Los docentes de la institución muestran actitudes de apertura al cambio.							X	X	X		X				
		27. El equipo promueve la capacitación pedagógica de los docentes.									X		X				
	Eficiencia de los recursos humanos	28. El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función.									X	X	X		X		
		29. Los docentes planifican sus actividades pedagógicas de acuerdo a las normativas del diseño curricular nacional.											X		X		
		30. Los docentes emplean instrumentos adecuados para medir el aprendizaje esperado en la enseñanza de los estudiantes.											X		X		



**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Trabajo colaborativo.

**Objetivo:** Evaluar los niveles de la Trabajo colaborativo.

**Dirigido a:** Trabajadores de la Escuela Francisco García Avilés, Guayaquil.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor.

**Áreas de experiencia profesional:** Educativa e Investigación.

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------	-------	------	----------

Tumbes, mayo del 2020.



.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2:  
TRABAJO COLABORATIVO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES		
				1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi	5 Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
TRABAJO COLABORATIVO	INTERDEPENDENCIA POSITIVA	Objetivos comunes	1. Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos de trabajo.						X		X		X		X				
			2. Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.										X		X		X		
		Trabajo mutuo	3. Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.								X		X		X		X		
			4. La cooperación entre miembros del equipo de trabajo es usual.												X		X		X
		Identidad de equipo	5. Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo.								X		X		X		X		
			6. Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo.												X		X		X
	INTERACCIÓN CARA A CARA	Trabajo conjunto	7. Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario.						X		X		X		X				
			8. Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes.										X		X		X		
		Apoyo interpersonal	9. Los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.								X		X		X		X		
			10. Los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.												X		X		X
	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	Cumplimiento de tareas.	11. Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido.						X		X		X		X				
		Responsabilidad laboral.	12. Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo.										X		X		X		X

		Responsabilidad activa.	13. Los integrantes del equipo participan activamente durante el desarrollo del trabajo.									X		X		X			
	DESARROLLO DE HABILIDADES	Respeto de ritmos y puntos de vista.	14. Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades.									X		X		X			
			15. Se respetan los puntos de vista de los integrantes del equipo.											X		X			
		Cumplimiento de reglas.	16. Se cumplen las reglas establecidas en el equipo.								X		X		X				
		Comunicación	17. Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo.										X		X		X		
	18. Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo.												X		X				
	AUTOREFLEXION DEL GRUPO	Autoevaluación de la labor delegada.	19. Se evalúan con sinceridad los acuerdos como los desacuerdos que han llegado los integrantes del equipo.									X		X		X			
			20. Se evalúa las actitudes asumidas por los integrantes del equipo frente a las prioridades del trabajo.											X		X			
		Autoevaluación del trabajo en equipo.	21. Se evalúa como propio el propósito del trabajo colectivo.										X		X		X		
			22. Se evalúa el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.											X		X			

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de la Gestión Institucional de la Escuela Fiscal “Francisco García Avilés “Guayaquil - Ecuador. 2020

**Objetivo:** Conocer el nivel de relación de la Gestión institucional

**Dirigido a:** Docentes de la Escuela Fiscal “Francisco García Avilés” Guayaquil, Ecuador, 2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** CASTILLO HIDALGO, EFRÉN GABRIEL

**Grado académico del experto evaluador:** MAESTRO EN PSICOLOGÍA

Grado de Doctor en Trámite


**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( x )

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 10 años

<b>Valoración:</b> Bueno ✓	Regular	Malo
----------------------------------	---------	------

Tumbes, 15 de mayo del 2020.



**Mg. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo**  
PSICÓLOGO  
C P s P 9264

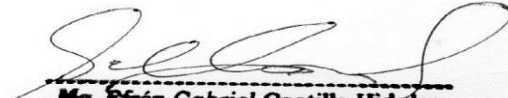
.....  
Experto 2

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1:  
GESTIÓN INSTITUCIONAL**

VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi	5 Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
GESTIÓN INSTITUCIONAL	LIDERAZGO DIRECTIVO	Estilo de liderazgo	1. El director demuestra un liderazgo transformador en la institución educativa.						X		X		X		X			
			2. En el director predomina el estilo de liderazgo democrático.															
		Toma de decisiones	3. El equipo directivo lidera las decisiones en el proceso educativo.								X		X		X		X	
	4. El director toma decisiones institucionales con una visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.															X		X
	Participación y trabajo en equipo	5. En las reuniones de trabajo el director respeta la opinión participativa de los trabajadores.						X				X						
		6. Los trabajadores se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.														X		X
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Diagnóstico	7. El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos.						X		X		X		X				
		8. El personal de la institución tiene capacidad para elaborar el diagnóstico institucional.												X		X		
		9. El personal de la institución participa en la elaboración de planificación estratégica.																

		Elaboración de proyectos	10. En la elaboración del proyecto educativo institucional participan los docentes, el personal de apoyo como los padres de familia.									X		X		X					
			11. En la elaboración del plan anual de trabajo participan todos los trabajadores de la institución.																		
		Priorización de problemas	12. En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución.										X								
			13. El equipo directivo trabaja en equipo para resolver los problemas institucionales.													X		X			
EVALUACION DE LA GESTIÓN	Cumplimiento de las metas	14. El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.								X		X									
		15. Los actores educativos conocen los objetivos como las metas institucionales.																			
	Evaluación de la gestión	16. Los trabajadores de la institución realizan evaluación periódica de la gestión institucional.												X		X					
		17. Los trabajadores de la institución realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.																			
	Evaluación de los resultados	18. El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la institución.												X		X					
		19. El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.																			
CLIMA INSTITUCIONAL	Relaciones interpersonales	20. Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.								X		X		X		X					
		21. Los actores educativos de la institución mantienen relaciones de confianza como de sinceridad.													X		X				
	22. Los diferentes actores educativos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución.												X		X						
		Solución de conflictos	23. Se presentan conflictos entre los miembros de la institución que perjudican el trabajo educativo.																		

			24. Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la institución.											X		X			
			25. El equipo directivo demuestra su compromiso con la formación en valores de los estudiantes.																
CAPACITACION DEL PERSONAL	Actualización pedagógica		26. Los docentes de la institución muestran actitudes de apertura al cambio.							X				X		X			
			27. El equipo promueve la capacitación pedagógica de los docentes.																
	Eficiencia de los recursos humanos		28. El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función.						X	X				X		X			
			29. Los docentes planifican sus actividades pedagógicas de acuerdo a las normativas del diseño curricular nacional.										X			X			
		30. Los docentes emplean instrumentos adecuados para medir el aprendizaje esperado en la enseñanza de los estudiantes.										X			X				

  
**Mg. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo**  
**PSICÓLOGO**  
**C P s P 9264**

.....

Experto 2

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario del Trabajo Colaborativo de la Escuela Fiscal  
"Francisco García Avilés "Guayaquil - Ecuador. 2020

**Objetivo:** Conocer el nivel de relación del Trabajo Colaborativo

**Dirigido a:** Docentes de la Escuela Fiscal "Francisco García Avilés" Guayaquil,  
Ecuador, 2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** CASTILLO HIDALGO, EFRÉN GABRIEL

**Grado académico del experto evaluador:** MAESTRO EN PSICOLOGÍA

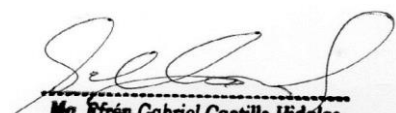
Grado de Doctor en Trámite

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( )      Educativa ( x )

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 10 años

<b>Valoración:</b> Bueno ✓	Regular	Malo
----------------------------------	---------	------



**Mg. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo**  
PSICÓLOGO  
C Ps P 9264

Tumbes, 15 de mayo del 2020


.....  
Experto 2



**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2:  
TRABAJO COLABORATIVO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
TRABAJO COLABORATIVO	INTERDEPENDENCIA POSITIVA	Objetivos comunes	1. Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos de trabajo.						X						X		X		
			2. Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.								X				X		X		
		Trabajo mutuo	3. Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.								X				X		X		
			4. La cooperación entre miembros del equipo de trabajo es usual.								X				X		X		
		Identidad de equipo	5. Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo.								X				X		X		
			6. Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo.								X				X		X		
	INTERACCIÓN CARA A CARA	Trabajo conjunto	7. Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario.						X		X				X		X		
			8. Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes.								X				X		X		
		Apoyo interpersonal	9. Los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.								X				X		X		
	10. Los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.							X				X		X					
	RESPONSABILIDAD	Cumplimiento de tareas.	11. Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido.						X				X		X				

		Responsabilidad laboral.	12. Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo.									X		X		X				
		Responsabilidad activa.	13. Los integrantes del equipo participan activamente durante el desarrollo del trabajo.									X		X		X				
DESARROLLO DE HABILIDADES	Respeto de ritmos y puntos de vista.		14. Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades.							X		X		X		X				
			15. Se respetan los puntos de vista de los integrantes del equipo.											X		X				
	Cumplimiento de reglas.	16. Se cumplen las reglas establecidas en el equipo.										X		X		X				
	Comunicación	17. Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo.											X			X		X		
18. Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo.											X				X					
AUTOREFLEXION DEL GRUPO	Autoevaluación de la labor delegada.		19. Se evalúan con sinceridad los acuerdos como los desacuerdos que han llegado los integrantes del equipo.							X		X		X		X				
			20. Se evalúa las actitudes asumidas por los integrantes del equipo frente a las prioridades del trabajo.												X		X			
	Autoevaluación del trabajo en equipo.	21. Se evalúa como propio el propósito del trabajo colectivo.											X			X		X		
		22. Se evalúa el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.														X		X		

  
**Mg. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo**  
**PSICÓLOGO**  
**C P s P 9264**

.....

Experto 2

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de la Gestión Institucional de la Escuela Fiscal “Francisco García Avilés” Guayaquil - Ecuador. 2020

**Objetivo:** Conocer el nivel de relación de la Gestión institucional

**Dirigido a:** Docentes de la Escuela Fiscal “Francisco García Avilés” Guayaquil, Ecuador, 2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Gonzales Sánchez Jaime Rogelio

**Grado académico del experto evaluador:** Msc. en Administración Educativa

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( )      Educativa ( x )

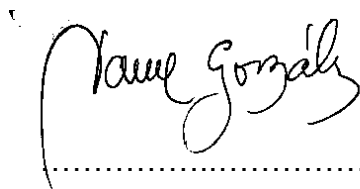
**Institución donde labora:** Unidad Educativa Dr. Teodoro Alvarado Oleas

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 27 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, 15 de mayo del 2020



Msc. Jaime Gonzales Sánchez

Experto 3

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1:  
GESTIÓN INSTITUCIONAL**

VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi	5 Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
GESTIÓN INSTITUCIONAL	LIDERAZGO DIRECTIVO	Estilo de liderazgo	1. El director demuestra un liderazgo transformador en la institución educativa.						X		X		X		X			
			2. En el director predomina el estilo de liderazgo democrático.															
		Toma de decisiones	3. El equipo directivo lidera las decisiones en el proceso educativo.												X		X	
	4. El director toma decisiones institucionales con una visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.																	
	Participación y trabajo en equipo	5. En las reuniones de trabajo el director respeta la opinión participativa de los trabajadores.										X		X		X		
		6. Los trabajadores se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.												X		X		
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Diagnóstico	7. El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos.						X		X								
		8. El personal de la institución tiene capacidad para elaborar el diagnóstico institucional.												X		X		
		9. El personal de la institución participa en la elaboración de planificación estratégica.																
	Elaboración de proyectos	10. En la elaboración del proyecto educativo institucional participan los docentes, el personal de apoyo como los padres de familia.																

		Priorización de problemas	11. En la elaboración del plan anual de trabajo participan todos los trabajadores de la institución.																	
			12. En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución.																	
			13. El equipo directivo trabaja en equipo para resolver los problemas institucionales.									X			X		X			
			14. El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.																	
EVALUACION DE LA GESTIÓN	Cumplimiento de las metas		15. Los actores educativos conocen los objetivos como las metas institucionales.																	
			16. Los trabajadores de la institución realizan evaluación periódica de la gestión institucional.											X		X				
	Evaluación de la gestión		17. Los trabajadores de la institución realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.							X			X		X					
			18. El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la institución.																	
	Evaluación de los resultados		19. El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.																	
			20. Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.											X		X				
CLIMA INSTITUCIONAL	Relaciones interpersonales		21. Los actores educativos de la institución mantienen relaciones de confianza como de sinceridad.																	
			22. Los diferentes actores educativos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución.									X			X					
	Solución de conflictos		23. Se presentan conflictos entre los miembros de la institución que perjudican el trabajo educativo.																	
			24. Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la institución.											X		X				
			25. El equipo directivo demuestra su compromiso con la formación en valores de los estudiantes.											X						

CAPACITACION DEL PERSONAL	Actualización pedagógica	26. Los docentes de la institución muestran actitudes de apertura al cambio.							X	X						
		27. El equipo promueve la capacitación pedagógica de los docentes.														
	Eficiencia de los recursos humanos	28. El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función.														
		29. Los docentes planifican sus actividades pedagógicas de acuerdo a las normativas del diseño curricular nacional.														
		30. Los docentes emplean instrumentos adecuados para medir el aprendizaje esperado en la enseñanza de los estudiantes.														



.....

Msc. Jaime Gonzales Sánchez

Experto 3

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario del Trabajo Colaborativo de la Escuela Fiscal "Francisco García Avilés" Guayaquil - Ecuador. 2020

**Objetivo:** Conocer el nivel de relación del Trabajo Colaborativo

**Dirigido a:** Docentes de la Escuela Fiscal "Francisco García Avilés" Guayaquil, Ecuador, 2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Gonzales Sánchez Jaime Rogelio

**Grado académico del experto evaluador:** Msc. en Administración Educativa

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( x )

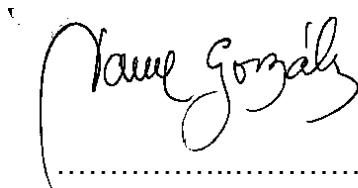
**Institución donde labora:** Unidad Educativa Dr. Teodoro Alvarado Oleas

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 27 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, 15 de mayo del 2020



Msc. Jaime Gonzales Sánchez

Experto 3

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**  
**INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: TRABAJO COLABORATIVO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
TRABAJO COLABORATIVO	INTERDEPENDENCIA POSITIVA	Objetivos comunes	1. Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos de trabajo.						X		X				X		X		
			2. Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.												X		X		
		Trabajo mutuo	3. Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.												X		X		
			4. La cooperación entre miembros del equipo de trabajo es usual.												X		X		
		Identidad de equipo	5. Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo.												X		X		
			6. Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo.												X		X		
	INTERACCIÓN CARA A CARA	Trabajo conjunto	7. Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario.								X				X		X		
			8. Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes.												X		X		
		Apoyo interpersonal	9. Los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.												X		X		
			10. Los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.												X		X		
	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	Cumplimiento de tareas.	11. Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido.								X		X		X				
		Responsabilidad laboral.	12. Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo.								X		X		X				



DESARROLLO DE HABILIDADES	Responsabilidad activa.	13. Los integrantes del equipo participan activamente durante el desarrollo del trabajo.									X		X		X				
	Respeto de ritmos y puntos de vista.	14. Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades.							x		x		x		X				
		15. Se respetan los puntos de vista de los integrantes del equipo.											X		X				
	Cumplimiento de reglas.	16. Se cumplen las reglas establecidas en el equipo.									X		x		X				
	Comunicación	17. Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo.									x		X		X				
		18. Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo.											X		X				
	AUTOREFLEXIÓN DEL GRUPO	Autoevaluación de la labor delegada.	19. Se evalúan con sinceridad los acuerdos como los desacuerdos que han llegado los integrantes del equipo.								x		x		x		X		
			20. Se evalúa las actitudes asumidas por los integrantes del equipo frente a las prioridades del trabajo.												X		X		
Autoevaluación del trabajo en equipo.		21. Se evalúa como propio el propósito del trabajo colectivo.											x		X		X		
		22. Se evalúa el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.								X					X				



.....

Msc. Jaime Gonzales Sánchez

Experto 3

		V1: GESTIÓN INSTITUCIONAL																													Suma	Validez de	
		D1: LIDERAZGO DIRECTIVO						D2: PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA						D3: EVALUACION DE LA GESTIÓN						D4: CLIMA INSTITUCIONAL					D5: CAPACITACION DEL PERSONAL						de	Criterio de	
																															Ítems	Pearson	
																															V1	Valido: = ó > a 0.21	
Muestra	Ítems	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		
	1	3	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	120	0.70
	2	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	119	0.86
	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	99	0.73
	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	115	0.81
	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	5	5	4	5	3	4	4	129	0.75
	6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	0.77
	7	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	133	0.85
	8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	142	0.83
	9	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	128	0.85
	10	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	128	0.78
	11	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	141	0.83
	12	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	134	0.81
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	0.83
	14	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	113	0.69
	15	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	108	0.77
	16	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	135	0.77
	17	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	3	3	105	0.86
	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	146	0.69
	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	115	0.86
	20	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	93	0.88
	21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	138	0.72	
	22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	131	0.84
	23	4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	5	120	0.21	
	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	139	0.73
	25	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	141	0.80
	26	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	111	0.75
	27	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	0.80
	28	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	134	0.77
	29	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	0.82
	30	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	120	0.74
	31	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	136	
	32	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	136	
	33	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	118	
	34	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	119	

		V2: TRABAJO COLABORATIVO																						Suma	Validez de
		D1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA						D2: INTERACCIÓN CARA A CARA				D3: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL			D4: DESARROLLO DE HABILIDADES					D5: AUTOREFLEXION DEL GRUPO				de	Criterio de
		Ítems																						Ítems	Pearson
Muestra		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	V2	Valido: = ó > a 0.21
1		3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	67	0.69
2		3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	74	0.76
3		3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	69	0.86
4		5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	98	0.79
5		5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	81	0.80
6		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	0.80
7		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	109	0.58
8		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	70	0.64
9		4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	97	0.80
10		4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	90	0.78
11		5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	107	0.77
12		5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	99	0.71
13		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	82	0.73
14		4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	100	0.70
15		3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	71	0.71
16		5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	86	0.83
17		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	92	0.75
18		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	0.74
19		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	0.84
20		3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	0.82
21		4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	97	0.61
22		5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	100	0.79
23		4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	80	
24		3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	4	90	
25		5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	107	
26		3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	87	
27		4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	82	
28		3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	101	
29		4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
30		4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82	
31		5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	102	
32		5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	101	
33		5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	85	
34		5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	88	

## VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

### O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de Constructo V1		V1	D1	D2	D3	D4	D5
V1	Correlación de Pearson	1	<b>,940**</b>	<b>,949**</b>	<b>,925**</b>	<b>,884**</b>	<b>,896**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
D1	Correlación de Pearson	<b>,940**</b>	1	<b>,906**</b>	<b>,832**</b>	<b>,810**</b>	<b>,755**</b>
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
D2	Correlación de Pearson	<b>,949**</b>	<b>,906**</b>	1	<b>,833**</b>	<b>,771**</b>	<b>,793**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
D3	Correlación de Pearson	<b>,925**</b>	<b>,832**</b>	<b>,833**</b>	1	<b>,761**</b>	<b>,815**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
D4	Correlación de Pearson	<b>,884**</b>	<b>,810**</b>	<b>,771**</b>	<b>,761**</b>	1	<b>,798**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
D5	Correlación de Pearson	<b>,896**</b>	<b>,755**</b>	<b>,793**</b>	<b>,815**</b>	<b>,798**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

<b>Validez de Constructo V2</b>							
		V2	D1	D2	D3	D4	D5
V2	Correlación de Pearson	1	<b>,905**</b>	<b>,813**</b>	<b>,817**</b>	<b>,864**</b>	<b>,888**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
D1	Correlación de Pearson	<b>,905**</b>	1	<b>,633**</b>	<b>,582**</b>	<b>,751**</b>	<b>,810**</b>
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
D2	Correlación de Pearson	<b>,813**</b>	<b>,633**</b>	1	<b>,639**</b>	<b>,554**</b>	<b>,712**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34
D3	Correlación de Pearson	<b>,817**</b>	<b>,582**</b>	<b>,639**</b>	1	<b>,735**</b>	<b>,682**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
D4	Correlación de Pearson	<b>,864**</b>	<b>,751**</b>	<b>,554**</b>	<b>,735**</b>	1	<b>,630**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
D5	Correlación de Pearson	<b>,888**</b>	<b>,810**</b>	<b>,712**</b>	<b>,682**</b>	<b>,630**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos o ítems</b>				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	116.80	344.622	.717	<b>.971</b>
Ítem 2	116.80	333.067	.854	<b>.971</b>
Ítem 3	116.70	346.233	.646	<b>.972</b>
Ítem 4	116.70	340.456	.837	<b>.971</b>
Ítem 5	116.40	347.600	.761	<b>.971</b>
Ítem 6	116.80	343.289	.655	<b>.972</b>
Ítem 7	117.20	338.178	.878	<b>.970</b>
Ítem 8	117.00	343.778	.837	<b>.971</b>
Ítem 9	116.90	341.656	.855	<b>.971</b>
Ítem 10	116.90	345.433	.722	<b>.971</b>
Ítem 11	116.90	345.433	.722	<b>.971</b>
Ítem 12	116.90	339.433	.934	<b>.970</b>
Ítem 13	117.10	335.656	.888	<b>.970</b>
Ítem 14	116.90	339.433	.934	<b>.970</b>
Ítem 15	116.90	345.433	.909	<b>.971</b>
Ítem 16	117.40	340.489	.857	<b>.971</b>
Ítem 17	117.30	347.344	.555	<b>.972</b>
Ítem 18	117.50	337.833	.714	<b>.972</b>
Ítem 19	117.40	334.933	.904	<b>.970</b>
Ítem 20	117.60	337.600	.925	<b>.970</b>
Ítem 21	117.70	332.011	.791	<b>.971</b>
Ítem 22	117.40	329.156	.961	<b>.970</b>
Ítem 23	117.90	356.544	.197	<b>.976</b>
Ítem 24	117.20	344.400	.678	<b>.972</b>
Ítem 25	117.00	347.111	.711	<b>.971</b>
Ítem 26	117.10	345.656	.852	<b>.971</b>
Ítem 27	117.10	346.100	.673	<b>.972</b>
Ítem 28	117.00	357.333	.445	<b>.973</b>
Ítem 29	116.60	356.044	.547	<b>.972</b>
Ítem 30	116.80	361.733	.196	<b>.974</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.972</b>	30

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - PRUEBA PILOTO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos o ítems</b>				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	81.20	126.844	.942	<b>.970</b>
Ítem 2	81.10	125.656	.897	<b>.970</b>
Ítem 3	80.90	130.989	.713	<b>.972</b>
Ítem 4	81.00	128.444	.795	<b>.971</b>
Ítem 5	81.30	129.567	.938	<b>.970</b>
Ítem 6	81.20	132.400	.781	<b>.971</b>
Ítem 7	81.10	132.989	.795	<b>.971</b>
Ítem 8	81.00	131.778	.748	<b>.972</b>
Ítem 9	81.00	134.667	.759	<b>.972</b>
Ítem 10	81.00	134.444	.777	<b>.971</b>
Ítem 11	80.90	131.656	.842	<b>.971</b>
Ítem 12	81.20	132.400	.781	<b>.971</b>
Ítem 13	81.10	128.544	.885	<b>.970</b>
Ítem 14	80.90	131.878	.827	<b>.971</b>
Ítem 15	80.90	136.989	.705	<b>.972</b>
Ítem 16	80.70	133.122	.786	<b>.971</b>
Ítem 17	80.80	139.067	.418	<b>.974</b>
Ítem 18	80.90	132.767	.767	<b>.971</b>
Ítem 19	81.20	137.956	.599	<b>.973</b>
Ítem 20	81.20	132.400	.781	<b>.971</b>
Ítem 21	81.10	132.100	.859	<b>.971</b>
Ítem 22	81.20	133.511	.707	<b>.972</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.973</b>	22

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	117.12	438.860	.671	<b>.975</b>
Ítem 2	116.85	432.383	.848	<b>.974</b>
Ítem 3	116.97	440.593	.710	<b>.975</b>
Ítem 4	116.79	438.235	.796	<b>.975</b>
Ítem 5	116.58	440.064	.727	<b>.975</b>
Ítem 6	117.15	437.320	.756	<b>.975</b>
Ítem 7	116.88	432.235	.833	<b>.974</b>
Ítem 8	116.88	434.110	.814	<b>.974</b>
Ítem 9	116.91	433.835	.835	<b>.974</b>
Ítem 10	116.82	438.466	.766	<b>.975</b>
Ítem 11	116.91	435.773	.814	<b>.974</b>
Ítem 12	116.67	435.979	.791	<b>.975</b>
Ítem 13	116.82	435.403	.818	<b>.974</b>
Ítem 14	116.73	438.205	.667	<b>.975</b>
Ítem 15	116.79	436.610	.746	<b>.975</b>
Ítem 16	117.15	436.195	.757	<b>.975</b>
Ítem 17	116.85	432.320	.849	<b>.974</b>
Ítem 18	117.30	436.718	.668	<b>.975</b>
Ítem 19	116.85	432.445	.846	<b>.974</b>
Ítem 20	116.97	433.405	.878	<b>.974</b>
Ítem 21	117.06	438.496	.700	<b>.975</b>
Ítem 22	117.06	434.746	.828	<b>.974</b>
Ítem 23	117.82	458.091	.163	<b>.978</b>
Ítem 24	117.06	436.434	.703	<b>.975</b>
Ítem 25	116.70	437.155	.798	<b>.975</b>
Ítem 26	117.00	436.937	.737	<b>.975</b>
Ítem 27	117.03	434.343	.791	<b>.975</b>
Ítem 28	116.88	437.672	.749	<b>.975</b>
Ítem 29	116.73	435.017	.800	<b>.974</b>
Ítem 30	116.82	438.903	.723	<b>.975</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.976</b>	30



## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	84.59	157.522	.649	<b>.961</b>
Ítem 2	84.59	157.219	.734	<b>.960</b>
Ítem 3	84.56	154.012	.845	<b>.959</b>
Ítem 4	84.65	157.387	.765	<b>.960</b>
Ítem 5	84.53	156.499	.781	<b>.960</b>
Ítem 6	84.71	157.244	.776	<b>.960</b>
Ítem 7	84.94	159.693	.529	<b>.963</b>
Ítem 8	84.91	157.840	.597	<b>.962</b>
Ítem 9	84.82	156.089	.773	<b>.960</b>
Ítem 10	84.74	155.110	.754	<b>.960</b>
Ítem 11	84.53	155.105	.741	<b>.960</b>
Ítem 12	84.65	158.175	.681	<b>.961</b>
Ítem 13	84.47	158.257	.697	<b>.961</b>
Ítem 14	84.35	159.387	.673	<b>.961</b>
Ítem 15	84.41	158.250	.675	<b>.961</b>
Ítem 16	84.62	155.334	.812	<b>.959</b>
Ítem 17	84.47	156.317	.724	<b>.960</b>
Ítem 18	84.41	157.522	.713	<b>.961</b>
Ítem 19	84.68	155.256	.817	<b>.959</b>
Ítem 20	84.65	156.781	.800	<b>.960</b>
Ítem 21	84.68	159.983	.570	<b>.962</b>
Ítem 22	84.65	157.326	.769	<b>.960</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.962</b>	22

## ANEXO 6. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD

Guayaquil, 24 de mayo del 2020

Solicitud: Autorización para aplicar la prueba piloto

MG. Elizabeth Lucy Alfonso Benítez

Sra. directora de la Escuela de Educación Básica Pedro Pablo Barrezueta Mendoza

YO, Karina Lidia Zambrano Segura, estudiante de Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo sede Piura-Perú, actualmente me encuentro en el curso del Proyecto de Investigación titulado "Gestión Institucional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la Escuela Francisco García Avilés, 2020; el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

He seleccionado la comunidad educativa que usted dirige, para lo cual solicito a usted me autorice aplicar la prueba piloto sobre Gestión Institucional y Trabajo Colaborativo en los trabajadores, siendo insumo para obtener la confiabilidad y validez (constructo y criterio), así aplicarlo como instrumento para la elaboración de mi trabajo investigativo antes mencionado.

Lic. Karina Lidia Zambrano Segura

Cd. 0921882155

*Autorizo aplicar la prueba  
Elizabeth Alfonso Benítez  
recibido 25/5/20*

## ANEXO 7. CONCETIMIENTO INFORMADO

Guayaquil, 9 de junio del 2020

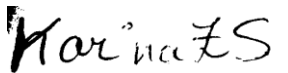
Lic. Luis Antonio Echeverry Wheatley

Director de la Escuela de Educación Básica Francisco García Avilés

Yo, KARINA LIDIA ZAMBRANO SEGURA, portadora de la cedula de identidad 0921882155 maestrante de la "Universidad Cesar Vallejo", con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Gestión Institucional y Trabajo Colaborativo de los trabajadores de la Escuela Francisco García Avilés Guayaquil, 2020".

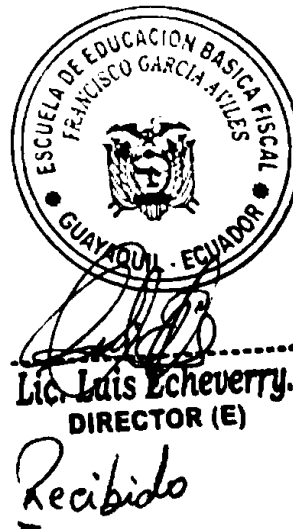
Por razones expuestas, solicito a usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Lic. Karina Zambrano Segura

C.C. 0921882155





MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN



EL  
GOBIERNO  
DE TODOS

## ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "FRANCISCO GARCÍA AVILÉS"

Km 27 1/2 Vía Perimetral Coop. Los Paracaidistas Mz 868.

DOCENTE

franciscogarciaacilesdece@gmail.com

Año Lectivo 2018-2019

Guayaquil 22, de junio del 2020

### CONSTANCIA

El suscrito Lic. LUIS ANTONIO ECHEVERRY WHEATLEY, director de la Escuela de Educación Básica Francisco García Avilés, HACE CONSTAR que la Lcda. Karina Lidia Zambrano Segura, con CI 0921882155 estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú. Aplico en la Institución Educativa los Instrumentos de su investigación titulada "Gestión Institucional y Trabajo Colaborativo de los trabajadores de la Escuela Francisco García Avilés Guayaquil, 2020". Demostrando responsabilidad, puntualidad y eficiencia durante la misma.

Por lo que expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

  
\_\_\_\_\_  
Lic. Luis Antonio Echeverry Wheatley  
Director



Suscribo, autorizo que la licenciada KARINA LIDIA ZAMBRANO SEGURA, estudiante del programa Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Piura identificada con DNI 0921882155, 1a ejecución de la aplicación de sus instrumentos de investigación "Gestión Institucional y Trabajo Colaborativo de los trabajadores de la Escuela Francisco García Avilés Guayaquil, 2020".

Dicho trabajo se realizará con las colaboradoras de esta Institución desde el 10 hasta el 19 de junio del presente año.

Agradeciendo, la experiencia buen desempeño y la ética profesional, de la Srta. Mencionada de constancia mediante este documento con fecha del 10 de Junio de 2020.

Atentamente.

  
\_\_\_\_\_  
Lic. Luis Antonio Echeverry Wheatley  
Director



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Dolly Vaneza Vera López, identificada con documento/cédula de identidad N° 0918441155, trabajadora de la Institución Educativa "Francisco García Avilés" he sido informada sobre la investigación titulada: Gestión Institucional y Trabajo Colaborativo de los trabajadores de la escuela "Francisco García Avilés" Guayaquil, 2020; conducida por la Lic. Karina Lidia Zambrano Segura, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.

Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.

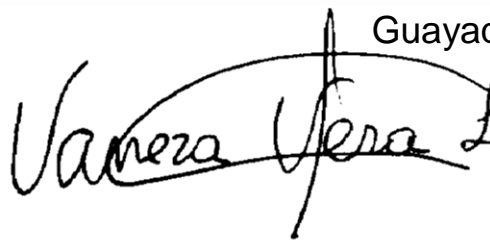
No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto.

Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.

Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Guayaquil, 10 de junio del 2020.



Dolly Vaneza Vera Lopez

C.I. 0918441155

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, María Leonor Arellano Quiroz, identificada con documento/cédula de identidad N° 0912289600, trabajadora de la Institución Educativa "Francisco García Avilés ", he sido informada sobre la investigación titulada: Gestión Institucional y Trabajo Colaborativo de los trabajadores de la escuela "Francisco García Avilés" Guayaquil, 2020; conducida por la Lic. Karina Lidia Zambrano Segura, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Guayaquil, 10 de junio del 2020.



María Leonor Arellano Quiroz CI  
N ° 0912289600

## ANEXO 8. BASES DE DATOS

		V1: GESTIÓN INSTITUCIONAL																																								
		D1: LIDERAZGO DIRECTIVO					D2: PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA					D3: EVALUACION DE LA GESTIÓN					D4: CLIMA INSTITUCIONAL					D5: CAPACITACION DEL PERSONAL					V1	Nivel														
Items	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	14	D2	Nivel	15	16	17	18	19	20	D3	Nivel	21	22	23	24	25	D4	Nivel	26	27	28	29	30	D5	Nivel	V1	Nivel
1	3	5	4	5	5	3	25	Alto	4	4	4	5	4	4	4	5	34	Alto	4	3	5	2	4	4	22	Medio	4	3	4	4	4	19	Alto	4	3	4	5	4	20	Alto	120	Alto
2	3	4	4	4	5	3	23	Alto	3	4	4	4	4	5	4	4	32	Alto	5	4	4	3	4	4	24	Alto	4	4	3	4	5	20	Alto	3	4	5	4	4	20	Alto	119	Alto
3	3	3	3	3	4	3	19	Medio	3	4	4	4	4	4	3	3	29	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	3	4	16	Medio	3	3	4	4	4	18	Medio	99	Medio
4	3	3	4	4	5	3	22	Medio	4	3	3	4	4	5	3	4	30	Alto	4	3	3	3	4	4	21	Medio	5	4	4	4	5	22	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	115	Alto
5	4	5	4	5	5	3	26	Alto	3	5	4	5	4	5	5	5	36	Alto	5	4	4	5	5	4	27	Alto	4	4	2	5	5	20	Alto	4	5	3	4	4	20	Alto	129	Alto
6	3	3	3	3	4	3	19	Medio	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	91	Medio	
7	3	4	4	4	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	5	2	37	Alto	4	5	5	3	5	5	27	Alto	3	4	2	5	5	19	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	133	Alto	
8	5	5	4	5	5	4	28	Alto	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	4	5	5	29	Alto	5	4	2	5	5	21	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	142	Alto	
9	4	5	5	4	5	4	27	Alto	5	5	5	4	4	5	5	5	38	Alto	4	3	5	3	5	4	24	Alto	3	4	3	3	4	17	Medio	4	4	4	5	5	22	Alto	128	Alto
10	4	5	5	4	5	4	27	Alto	5	5	5	4	4	5	5	5	38	Alto	4	3	5	3	5	4	24	Alto	3	4	3	3	4	17	Medio	4	4	4	5	5	22	Alto	128	Alto
11	5	5	3	5	5	5	28	Alto	5	5	5	5	4	5	5	5	39	Alto	5	4	5	5	4	4	27	Alto	5	5	2	5	5	22	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	141	Alto
12	3	4	4	5	4	4	24	Alto	4	5	5	4	4	5	4	4	35	Alto	5	4	5	4	5	4	27	Alto	4	5	4	5	5	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	134	Alto
13	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	30	Bajo
14	3	3	3	3	3	4	19	Medio	3	4	4	5	4	5	4	4	33	Alto	5	4	5	3	3	4	24	Alto	4	3	3	3	3	16	Medio	4	3	5	5	4	21	Alto	113	Alto
15	4	4	5	5	5	3	26	Alto	4	4	4	4	3	3	5	5	32	Alto	2	2	3	3	3	3	16	Medio	4	3	4	4	4	19	Alto	3	3	3	3	3	15	Medio	108	Medio
16	5	5	4	5	5	3	27	Alto	5	4	4	4	4	4	5	34	Alto	5	5	4	5	5	5	29	Alto	4	4	3	5	5	21	Alto	5	5	5	5	4	24	Alto	135	Alto	
17	3	3	4	4	4	4	22	Medio	3	3	3	4	3	4	3	3	26	Medio	4	3	3	3	4	4	21	Medio	4	4	2	2	5	17	Medio	5	4	4	3	3	19	Alto	105	Medio
18	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	1	5	5	21	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	146	Alto	
19	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	4	3	4	4	18	Medio	3	4	3	4	3	17	Medio	115	Alto
20	3	3	3	4	4	3	20	Medio	3	3	3	3	3	3	3	4	25	Medio	4	3	3	3	2	18	Medio	3	3	2	3	3	14	Medio	3	3	3	3	4	16	Medio	93	Medio	
21	5	5	4	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	4	5	5	5	39	Alto	4	4	5	3	5	5	26	Alto	5	5	2	5	5	22	Alto	5	4	4	5	4	22	Alto	138	Alto
22	4	4	4	4	5	5	26	Alto	5	4	4	4	4	5	5	4	35	Alto	5	4	4	3	4	4	24	Alto	5	5	3	4	5	22	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	131	Alto
23	4	5	4	5	5	3	26	Alto	4	3	3	4	5	5	5	34	Alto	5	5	4	4	5	4	27	Alto	3	3	3	4	4	17	Medio	2	2	3	4	5	16	Medio	120	Alto	
24	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	4	5	39	Alto	5	4	5	5	4	4	27	Alto	5	5	5	2	5	22	Alto	5	5	5	3	3	21	Alto	139	Alto	
25	3	5	5	5	5	4	27	Alto	5	5	5	4	4	5	5	5	38	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	2	5	5	21	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	141	Alto	
26	3	4	4	4	4	3	22	Medio	4	4	4	4	4	4	4	4	28	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	3	3	3	17	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	111	Alto
27	4	4	4	4	3	3	22	Medio	3	3	4	4	4	4	4	5	31	Alto	4	4	4	4	3	3	22	Medio	3	4	4	4	4	19	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	114	Alto
28	3	4	5	4	4	5	25	Alto	5	4	4	5	5	5	5	5	38	Alto	5	5	4	4	5	5	28	Alto	5	5	4	4	23	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	134	Alto	
29	4	4	5	4	5	4	26	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	122	Alto	
30	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	3	3	3	3	4	3	26	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	5	4	5	22	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	120	Alto
31	5	5	4	4	4	5	27	Alto	5	5	4	5	5	4	5	38	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	136	Alto	
32	5	5	5	4	4	4	27	Alto	4	4	5	5	5	4	4	36	Alto	4	4	5	5	5	5	28	Alto	5	5	5	5	4	24	Alto	4	4	4	5	4	21	Alto	136	Alto	
33	5	3	3	4	4	4	23	Alto	5	4	4	5	5	4	4	35	Alto	3	3	3	3	3	3	19	Medio	5	3	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	5	21	Alto	118	Alto	
34	5	4	4	4	4	4	25	Alto	4	5	3	3	3	4	4	5	31	Alto	5	4	4	5	4	4	26	Alto	3	3	4	4	4	18	Medio	4	3	4	4	4	19	Alto	119	Alto



		V2: TRABAJO COLABORATIVO																																		
		D1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA						D2: INTERACCIÓN CARA A CARA					D3: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL					D4: DESARROLLO DE HABILIDADES					D5: AUTOREFLEXION DEL GRUPO					V2	Nivel							
		Items	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	D2	Nivel	11	12	13	D3	Nivel	14	15	16	17	18	D4	Nivel	19	20	21	22	D5	Nivel		
Muestra	1	3	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	2	2	3	10	Medio	2	4	3	22	Alto	4	4	3	2	3	16	Medio	3	3	4	4	14	Medio	80	Medio
	2	3	4	3	3	4	4	21	Medio	2	3	3	2	10	Medio	4	3	5	24	Alto	3	3	3	4	3	16	Medio	4	4	4	3	15	Medio	86	Alto	
	3	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	4	3	3	13	Medio	3	4	3	26	Alto	3	3	3	3	4	16	Medio	3	3	3	3	12	Medio	85	Alto	
	4	5	4	5	5	5	4	28	Alto	3	3	4	4	14	Medio	5	4	5	32	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	4	4	5	4	17	Alto	116	Alto	
	5	5	5	4	4	4	4	26	Alto	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	24	Alto	4	3	3	4	4	18	Medio	4	4	4	4	16	Alto	96	Alto	
	6	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	12	Medio	81	Medio	
	7	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	5	19	Alto	134	Alto	
	8	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	24	Alto	4	4	3	4	4	19	Alto	3	3	3	3	12	Medio	85	Alto	
	9	4	4	5	5	5	4	27	Alto	3	4	4	4	15	Medio	5	5	5	34	Alto	5	5	4	5	5	24	Alto	4	4	4	4	16	Alto	116	Alto	
	10	4	4	4	5	4	4	25	Alto	5	3	4	5	17	Alto	4	3	4	33	Alto	4	5	4	5	4	22	Alto	4	4	3	4	15	Medio	112	Alto	
	11	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	5	5	19	Alto	5	5	5	39	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	3	5	18	Alto	131	Alto	
	12	5	5	5	5	5	4	29	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	5	33	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	4	4	4	4	16	Alto	119	Alto	
	13	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	12	Medio	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	3	3	3	3	12	Medio	97	Alto	
	14	4	4	5	4	5	5	27	Alto	4	4	3	4	15	Medio	5	4	5	33	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	4	19	Alto	119	Alto	
	15	3	3	3	3	4	4	20	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	24	Alto	4	4	3	4	3	18	Medio	3	3	3	3	12	Medio	86	Alto	
	16	5	5	4	4	4	4	26	Alto	3	4	4	4	15	Medio	4	3	4	30	Alto	4	3	4	4	4	19	Alto	3	4	4	4	15	Medio	105	Alto	
	17	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	32	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	4	4	5	5	18	Alto	112	Alto	
	18	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	20	Alto	135	Alto	
	19	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	16	Alto	108	Alto	
	20	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	2	3	3	10	Medio	4	3	4	24	Alto	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	12	Medio	79	Medio	
	21	4	5	5	5	5	4	28	Alto	3	4	4	5	16	Alto	4	4	4	33	Alto	5	5	4	4	4	22	Alto	5	5	4	5	19	Alto	118	Alto	
	22	5	5	5	5	5	5	30	Alto	3	2	4	4	13	Medio	5	4	5	31	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	4	4	5	5	18	Alto	117	Alto	
	23	4	4	4	4	3	3	22	Medio	5	4	4	3	16	Alto	3	3	3	28	Alto	4	4	4	3	4	19	Alto	3	3	4	4	14	Medio	99	Alto	
	24	3	3	3	3	5	3	20	Medio	4	5	5	5	19	Alto	5	5	5	39	Alto	5	5	3	3	3	19	Alto	5	5	3	4	17	Alto	114	Alto	
	25	5	5	5	4	5	5	29	Alto	4	5	5	5	19	Alto	5	5	5	39	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	5	5	5	5	20	Alto	131	Alto	
	26	3	4	4	4	4	3	22	Medio	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	5	21	Alto	4	4	4	4	16	Alto	107	Alto	
	27	4	4	4	4	3	3	22	Medio	3	3	4	4	14	Medio	4	4	4	30	Alto	5	4	4	4	4	21	Alto	3	3	3	4	13	Medio	100	Alto	
	28	3	4	5	4	4	5	25	Alto	5	4	4	5	18	Alto	5	5	5	38	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	5	5	5	5	20	Alto	124	Alto	
	29	4	4	5	4	5	4	26	Alto	4	4	4	4	16	Alto	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	16	Alto	110	Alto	
	30	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	3	3	13	Medio	3	3	4	26	Alto	3	4	4	4	4	19	Alto	4	4	4	4	16	Alto	98	Alto	
	31	5	5	4	4	4	5	27	Alto	5	5	5	4	19	Alto	5	5	4	37	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	5	5	4	4	18	Alto	125	Alto	
	32	5	5	5	4	4	4	27	Alto	4	4	5	5	18	Alto	5	5	4	37	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	5	5	5	5	20	Alto	124	Alto	
	33	5	3	3	4	4	4	23	Alto	5	4	4	5	18	Alto	5	4	4	36	Alto	4	3	3	3	3	16	Medio	3	4	5	3	15	Medio	108	Alto	
	34	5	4	4	4	4	4	25	Alto	4	5	3	3	15	Medio	3	4	4	29	Alto	5	5	4	4	5	23	Alto	4	4	3	3	14	Medio	106	Alto	

## ANEXO 9. FOTOS



*Figuras.* Fotografía del exterior de la escuela y aplicación del cuestionario de Escuela de Educación Básica Francisco García Avilés,

## ANEXO 10. MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título: Gestión institucional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la Escuela Francisco García Avilés, Guayaquil, Ecuador, 2020</b>			
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b>
<p><b>Problema General:</b> ¿De qué manera se relacionan la gestión institucional y el trabajo colaborativo en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, ¿2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación <b>entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo</b> en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> <b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre <b>gestión institucional y el trabajo colaborativo</b> en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020. <b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación significativa entre <b>gestión institucional y trabajo colaborativo</b> en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020.</p>	<p><b>Teórica:</b> Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento basado en la teoría de administración educacional de Rogger Kaufman 1998 y la teoría de grupos y comité de Stoner 1996; y en los modelos teóricos de Alvarado (1999) y Johnson y Johnson (1993).</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b> <b>PE1:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo directivo y el <b>trabajo colaborativo</b> en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020? <b>PE2:</b> ¿En qué medida se relacionan la <b>dimensión planificación estratégica</b> y el <b>Trabajo Colaborativo</b> en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020? <b>PE3:</b> ¿Cuál es la relación entre <b>la dimensión evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo</b> en la escuela</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> <b>OE1:</b> Establecer la relación entre la dimensión liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020 <b>OE2:</b> Determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica y el <b>trabajo colaborativo</b> en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020 <b>OE3:</b></p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b> <b>H1:</b> Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020 <b>H2:</b> Existe relación significativa entre la dimensión planificación estratégica y el <b>trabajo colaborativo</b> en la Escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020 <b>H3:</b> Existe relación significativa entre <b>la dimensión evaluación del</b></p>	<p><b>Práctica:</b> Porque permitirá a las autoridades educativas tomar las decisiones pertinentes con los resultados del nivel que se encuentre el nivel de gestión institucional y de trabajo colaborativo <b>Metodológica:</b> Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que serán útiles para los nuevos investigadores y que puedan ser utilizado en otros contextos <b>Social:</b> Porque beneficia a la comunidad educativa de la institución. Asimismo, el aporte de esta investigación beneficia a</p>

<p>“Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020?</p> <p><b>PE4:</b> ¿En qué medida se relacionan la <b>dimensión clima institucional y el trabajo colaborativo</b> en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, ¿2020?</p> <p><b>PE5:</b> ¿Cuál es la relación entre la <b>dimensión capacitación del docente y el trabajo colaborativo</b> en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020?</p>	<p>Establecer la relación entre la <b>dimensión evaluación de la gestión</b> y el <b>trabajo colaborativo</b> en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020.</p> <p><b>OE4:</b> Determinar la relación entre la <b>dimensión clima institucional</b> y el <b>trabajo colaborativo</b> en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020.</p> <p><b>OE5:</b> Establecer la relación entre la <b>dimensión capacitación del personal</b> y el <b>trabajo colaborativo</b> en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020.</p>	<p><b>aprendizaje y el trabajo colaborativo</b> en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020.</p> <p><b>H4:</b> Existe relación significativa entre la <b>dimensión clima institucional</b> y el <b>trabajo colaborativo</b> en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020.</p> <p><b>H5:</b> Existe relación significativa entre la <b>dimensión capacitación del personal</b> y el <b>trabajo colaborativo</b> en la escuela “Francisco García Avilés”, Guayaquil, Ecuador, 2020.</p>	<p>la comunidad científica porque aporta con datos reales obtenidos del procesamiento de cuestionarios a través de la estadística, lo que convierte esta información en relevante.</p>
---	--	--	--

## ANEXOS

### ANEXO 12. DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE AUTOR



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Karina Lidia Zambrano Segura, egresada de la Facultad de la Escuela de posgrado Maestría y Escuela Profesional / Programa académico Maestría en Administración la Universidad César Vallejo (sede Piura), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:


"Gestión Institucional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la Escuela "Francisco García Avilés" Guayaquil, Ecuador, 2020",

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

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

Piura 10 de octubre del 2020.

Apellidos y nombres del Autor Zambrano Segura Karina Lidia	
DNI: 0921882155	Firma: 
ORCID: (0000-0001-1844-8642)	