



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión Institucional y el trabajo colaborativo en los
docentes de las instituciones educativas de la RED N° 6,
UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020**

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

AUTORA:

Geronimo Falcon, Antonia Lucy (ORCID: 0000-0002-1072-4307)

ASESOR:

Dr. Pumacayo Palomino Ilich Ivan (ORCID: 0000-0003-1341-2613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A mis padres por mostrar el camino hacia la superación.

A mis amados hijos: Raúl y Kevin por ser mi fuente de inspiración para poder superarme cada día más, por su constante apoyo y paciencia.

Agradecimiento

A nuestro asesor Doctor: Ilich Iván Pumacayo Palomino por haberme dado las facilidades y conocimientos para el desarrollo de mi investigación.

A nuestros padres, hijos que nos brindaron el sostenimiento emocional e inquebrantable en los desafíos de la vida y nuestra superación personal.

Índice de contenidos

	Pág.
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	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Operacionalización de variables	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

Índice de Tablas

Tabla 1	Confiabilidad de los instrumentos de las variables	21
Tabla 2	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	22
Tabla 3	Gestión institucional y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas de la RED N°6 de la UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, 2020.	23
Tabla 4	Liderazgo directivo y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas de la RED N°6 de la UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, 2020	24
Tabla 5	Relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas de la RED N°6 de la UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, 2020	25
Tabla 6	Organización y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas de la RED N°6 de la UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, 2020.	26
Tabla 7	Dimensiones del trabajo colaborativo en docentes de instituciones educativas de la RED N°6, UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, 2020.	27
Tabla 8	Prueba de normalidad para la gestión institucional y el trabajo colaborativo.	29
Tabla 9	Correlación y significación entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo.	30
Tabla 10	Correlación y significación entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo	31
Tabla 11	Correlación y significación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.	32
Tabla 12	Correlación y significación entre la organización y el trabajo colaborativo.	33

Índice de Figuras

Figura 1	Diagrama correlacional	17
Figura 2	Diagrama de barras de la gestión institucional y el trabajo colaborativo	23
Figura 3	Diagrama de barras del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo	24
Figura 4	Diagrama de barras de la relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo	25
Figura 5	Diagrama de barras de la organización y el trabajo colaborativo	26
Figura 6	Diagrama de barras de las dimensiones del trabajo colaborativo	27

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la correlación entre la Gestión Institucional y el trabajo colaborativo en los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020.

Fue un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 docentes de la RED N°6 de la Unidad de gestión de educación local 05 en San Juan de Lurigancho. Para recolectar los datos se empleó como técnica la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario, cuya confiabilidad con el alfa de Cronbach fue de 0.965 para la variable Gestión Institucional y de 0,962 para la variable Trabajo colaborativo, lo que represento una confiabilidad excelente para ambas variables. Estos resultados permitieron la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada por el investigador.

Para la contrastación de hipótesis, esto es, para demostrar la relación entre las variables se empleó el estadístico Rho de Spearman por resultar ser muestras no paramétricas al realizar la prueba de normalidad con Shapiro Wilk. Se obtuvo como coeficiente de correlación entre las variables Gestión institucional y trabajo colaborativo el valor de 0,857 y un valor de significancia $p=0,000 < 0,05$. De ello se estableció que el nivel de correlación entre las variables fue alta y positiva.

Palabras claves: Gestión institucional, Trabajo colaborativo, Liderazgo, Organización.

Abstract

The objective of this study was to establish the correlation between Institutional Management and collaborative work in teachers of educational institutions of the RED N ° 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020.

It was a study with a quantitative approach, with a correlational descriptive non-experimental design. The sample consisted of 50 teachers from NETWORK N ° 6 of the Local 05 Education Management Unit in San Juan de Lurigancho. The survey was used as a technique to collect the data, and the instrument was the questionnaire, whose reliability with Cronbach's alpha was 0.965 for the Institutional Management variable and 0.962 for the Collaborative work variable, which represents excellent reliability. for both variables. These results allowed the application of the instrument to the sample selected by the researcher.

For hypothesis testing, that is, to demonstrate the relationship between the variables, the Spearman Rho statistic was used as it turned out to be nonparametric samples when performing the normality test with Shapiro Wilk. The correlation coefficient between the variables Institutional management and collaborative work was obtained as a value of 0.857 and a significance value of $p = 0.000 < 0.05$. From this, it was established that the level of correlation between the variables was high and positive.

Keywords: Institutional management, Collaborative work, leadership, organization.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión institucional tiene diversas dimensiones, considerando que de esta depende lograr los objetivos siendo eficiente en cualquier institución, incluyendo a las instituciones de educación, tal es el motivo del presente estudio, a la par dicha gestión debe incorporar las características del contexto en el que se desarrolla la institución educativa, de ello depende en gran medida la efectividad y calidad del servicio educativo que brinda la institución, entendiendo la gestión como el conjunto de lineamientos y políticas destinados a planificar las acciones, marcar los objetivos, organizar la estructura de la institución así como los canales de comunicación, ejecutar las acciones planificadas atendiendo a que apunten a los objetivos y controlar los resultados estableciendo estándares y comparándolos (Bernasconi y Rodríguez, 2018).

La necesidad de mejorar la gestión ahora se desarrolla en un entorno de virtualidad, en el que la exigencia del desarrollo de competencias digitales para brindar un mejor servicio es imperativo, estas competencias digitales deben desarrollarse en las personas que integran la institución educativa, y en un entorno rápidamente cambiante por las nuevas necesidades del contexto, que no solo implica el desarrollo de las sesiones de clases ya planificadas sino que a la vez exige el aprendizaje en el acto sobre lo digital y prácticamente al mismo tiempo ponerlo en práctica. Esta situación implica poner en marcha estrategias que permitan un aprendizaje acelerado en los docentes, por ello la necesidad de un trabajo colaborativo que permita, La no participación activa o el no incorporar el trabajo colaborativo en la elaboración de instrumentos de gestión puede conllevar

el desconocimiento de los objetivos y metas planeados en la institución, lo cual es un obstáculo en el desarrollo de la gestión institucional (Quiñones 2018).

La gestión institucional tiene por objetivo mejorar los servicios a través de la integración y cooperación, buscando la eficiencia en sus actividades, enmarcado en una normatividad vigente delineada por el Ministerio de Educación. La historia de la humanidad ha demostrado que el trabajo en equipo de forma colaborativa logra objetivos mayores o de forma más rápida, por ello la gestión institucional debe incentivar entre sus docentes el desarrollo del trabajo colaborativo, esto implica al mismo el desarrollo de un sistema de comunicación eficaz, que debe partir desde la gestión institucional.

Tal como señalan Harvey y Green citados por Bernasconi y Rodríguez (2018), quienes proponen 5 ideas que aportan a entender el mejoramiento de la calidad del servicio de la gestión institucional educativa, el primer enfoque es apuntar a la excelencia a través de la diferenciación, esto es, lograr rasgos propios no alcanzables por todos, el segundo enfoque es apuntar a la perfección, esto es tener cero errores, el tercer enfoque es la eficacia, es decir, el lograr con los objetivos y metas planificados, el cuarto enfoque es considerar lo económico, esto es, ver el retorno sobre la inversión y el quinto enfoque es la transformación de conductas, esto es, la mejora de los estudiantes a partir del proceso formativo. La gestión institucional debería apuntar a todos estos enfoques o dar prioridad a alguno de ellos, posiblemente dado el entorno educativo, la mayor prioridad debe estar en el último enfoque, esto es, en transformar la conducta de los docentes, estudiantes y de todos los interesados o con algún vínculo con el proceso educativo.

La tecnología se ha incorporado a diversos sectores productivos y formativos, pero tal vez no con la intensidad requerida y esto se ha elevado con la pandemia, el confinamiento social ha generado la necesidad de que diversos sectores vuelquen su servicio empleado mayores competencias digitales, el servicio educativo no es la excepción, en el contexto actual el servicio educativo se da en un entorno virtual por lo que requiere que las personas involucradas desarrollen también competencias digitales a través de un trabajo colaborativo, pues ahora está en práctica un servicio educativo en entornos virtuales que requiere fortalecer el aprendizaje entre todos los involucrados, pues si bien se ha desarrollado por el contexto actual de pandemia, su proyección no será determinada por la duración de esta, pues las competencias digitales y los procesos desarrollados en entornos virtuales brindan un mayor alcance del servicio, de este modo se evidencia la necesidad de un trabajo colaborativo que permita agilizar dicho aprendizaje.

Así mismo, esta problemática se presenta en todos los distritos del Perú, tal vez en algunos con mayor incidencia que en otros, tal es el caso del distrito de San Juan de Lurigancho, donde la administración de las instituciones educativas es primordial para superar diversas brechas en educativas en los niños, brechas que han sido potenciadas a partir de la aparición de la pandemia, por ejemplo el acceso a internet y la disposición de equipos electrónicos que permitan realizar las sesiones de clase y otras coordinaciones con los padres de manera remota esto implica mejorar la gestión en los diversos niveles de las instituciones educativas.

El problema general: ¿Cuál es la relación que se da entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020?, los problemas específicos fueron; (a) ¿Cuál es la relación que se da entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020?; (b) ¿Cuál es la relación que se da entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020?; (c) ¿Cuál es la relación que se da entre la evaluación de la gestión y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020?.

Respecto a la justificación, teóricamente en el estudio se basó en la teoría de la contingencia racional de la administración, según Agüero (2007), plantea que las organizaciones actúan de forma racional y se adaptan al entorno donde las variables del contexto determinan las estructuras organizacionales. La justificación metodológica se basa en la construcción de un instrumento que dé cuenta de la gestión institucional y sea aplicable a la realidad actual del trabajo colaborativo en el distrito de San Juan de Lurigancho. La justificación práctica se centra en confirmar la correlación de la gestión institucional con el trabajo colaborativo, lo que permitiría elaborar estrategias para impulsarlas en una realidad específica que es el distrito de San Juan de Lurigancho.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020. Los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020; (b) Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020; (c) Determinar la relación entre la organización y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020.

La hipótesis general fue: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020. Las hipótesis específicas fueron: (a) Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020; (b) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020; (c) Existe relación significativa entre la organización y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes nacionales se consideró a Puertas (2019) quien al estudiar sobre la participación de los docentes de instituciones de educación privadas en niños de nivel inicial y su relación con las habilidades directivas en la ciudad de Trujillo 2019, logro la participación de 20 docentes, su investigación tuvo un enfoque cuantitativo, fue no experimental, puesto que en el proceso no se ha manipulado las variables y correlacional, de corte transversal y de variables cualitativas, entre los aspectos que resaltan en el estudio fueron la cohesión de sus integrantes, el cumplir las normas, el liderazgo y la estructura organizativa, y el clima que genera la confianza y la comunicación, define la variable como el conjunto de individuos agrupadas con la finalidad de lograr un mismo objetivo y que para alcanzar el bien común es indispensable que participen todos los integrantes, demostró la relación directa y significativa entre las variables de estudio con un valor en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.803 siendo el aspecto de mayor relevancia el liderazgo y la estructura organizativa de las instituciones de educación, entre las recomendaciones resalto la necesidad de la incorporación de los directivos en fomentar el trabajo colaborativo a través de proyectos o talleres de coaching.

Por otro lado Hinojosa (2019) en su estudio de investigación con un enfoque de carácter cuantitativo, y puesto que no se manipularon las variables fue no experimental correlacional, con un corte transversal siendo las variables cualitativas sobre la percepción de la gestión institucional en los profesores y los administrativos de las instituciones de educación en la ciudad de Tacna 2018, relacionándola con la calidad educativa, obtuvo la participación de 122 personas entre docentes y administrativos, concluyó la existencia de un coeficiente de

correlación de 0,812 entre las variables y resaltó en la gestión institucional fue la organización y gestión, el ambiente educativo, las competencias de los docentes, los procesos pedagógicos y el reconocimiento social, considera que la gestión institucional debe permitir a los directores el conocimiento necesario en materia gerencial de herramientas para direccionar la institución educativa generando un mejoramiento del proceso educativo, entre sus conclusiones resaltó la existencia de una relación positiva y significativa entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo, entre sus recomendaciones resalto la necesidad de generar programas de liderazgo y sobre la normatividad básica.

Así mismo Chávez y Olivos (2019) en su indagación tuvo un enfoque de carácter cuantitativo, siendo no experimental y buscando determinar la correlación, con corte transversal y variables cualitativas sobre la gestión en instituciones educativas en Trujillo realizada el año 2018, buscaron relacionarla con el desempeño docente, para ello pudieron obtener la participación de 52 docentes, resaltando en la gestión lo administrativo referido a todo el aparato logístico y de soporte en las actividades de la institución educativa, lo comunitario referido a la relación con su entorno, esto es tanto con otras instituciones educativas, con aliados entre otros, lo institucional referido a toda la normativa y la planificación y control de actividades y lo pedagógico referido a todo el proceso de enseñanza aprendizaje específico. Entre sus conclusiones resaltaron la existencia de una alta correlación directa y positiva entre las variables, con un valor de Rho de Spearman de 0.877, también recomendaron la implementación y ejecución de programas que mejoren la gestión y el establecer convenios con autoridades locales tanto con la UGEL como con el Ministerio de Educación.

Por su parte Llamo (2018), en su investigación indagó sobre la gestión institucional y la calidad educativa, buscando la correlación entre las variables, centrando su estudio en las instituciones del distrito de ATE, perteneciente a la UGEL 06, su estudio de investigación fue no experimental, consideró un enfoque cuantitativo, de corte transversal y de variables cualitativas, logrando la participación de 72 docentes, resaltó en la gestión institucional el liderazgo directivo, las relaciones entre las personas y el de organizar las actividades en las instituciones. Obtuvo como una de sus conclusiones la existencia de una correlación moderada entre la calidad educativa y la gestión institucional, con un coeficiente de correlación de 0,701, recomendó el fortalecimiento de redes educativas incentivando el interaprendizaje entre docentes y directivos, el desarrollo de acciones de monitoreo y asesoramiento de forma pertinente a nivel técnico y científico.

Por otro lado, Quiñones (2018), buscó la mejora de la gestión pedagógica en una institución educativa a partir del trabajo colaborativo, su estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, de variables cualitativas. Considero el trabajo colaborativo como el aporte que se hace a los compañeros del equipo en cuanto a sus experiencias, comentarios y reflexiones sobre su actividad esperando que los demás también contribuyan del mismo modo, resaltó la importancia de motivar el trabajo colaborativo partiendo por la dirección de la institución educativa para alcanzar las metas y objetivos, incrementar el monitoreo y el acompañamiento en la ejecución de actividades, mejorar el manejo de las habilidades sociales en los docentes. Entre sus conclusiones indicó que existe una correlación con un valor de 0,871 entre el trabajo colaborativo y la gestión pedagógica y que el gestionar

el trabajo colaborativo para mejorar la gestión pedagógica tanto en la gestión curricular, el monitoreo y el manejo de habilidades sociales.

En cuanto a los antecedentes internacionales se ha considerado a Arias (2020) quien en su estudio de enfoque cuantitativo, correlacional, transversal con variables cualitativas, sobre el trabajo colaborativo, considero el estudio de un caso para delimitar la relación con el crecimiento profesional docente en la Universidad de Salamanca en España, empleando un método mixto en la investigación, donde concluyó altos niveles de autonomía en los directores de las instituciones de educación para la gestión del factor humano y las herramientas que posibilitan la presencia del trabajo colaborativo, de este modo observo la existencia de una relación entre las variables del estudio con un coeficiente de correlación de 0,883.

Por otro lado Magela (2019), investigo sobre el trabajo colaborativo mediado por las tecnología de información y comunicación en un colegio en Montevideo Uruguay, tomando una metodología de carácter cuantitativo de alcance exploratorio, con variables cualitativas, donde marca la diferencia entre el trabajo colaborativo y el cooperativo, considerando el trabajo cooperativo como el que tiene demarcada la tarea que cada miembro debe realizar donde el responsable del aprendizaje de los saberes es fundamentalmente el profesor, en el trabajo colaborativo es importante la participación de todos y también al responsabilidad del logro de los objetivos colectivos, determinando una correlación con un valor de 0,789 entre el trabajo colaborativo y la tecnología de información y comunicación.

Así mismo, Bernasconi y Rodríguez (2018), en su indagación sobre la gestión institucional realizado en Chile en el ámbito universitario, con enfoque cuantitativo,

correlacional de corte transversal de variables cualitativas, considera a la gestión como el conjunto de políticas para planificar, organizar, ejecutar y controlar las acciones en la institución, considera la gestión institucional como un elemento crítico al momento de evaluar la calidad de las instituciones educativas, encontrando en su estudio un coeficiente de correlación de 0,725 y que las instituciones con una alta calidad de gestión definen de forma adecuada y con claridad su misión, visión, objetivos y metas, su estructura organizativa y sus canales de comunicación, todos estos elementos deben establecerse, sin lugar a duda, en la gestión institucional.

Por otro lado Criollo (2015), en su investigación sobre el trabajo colaborativo en una institución educativa básica, estudio realizado en Ambato, Ecuador de enfoque cuantitativo correlacional de corte transversal de variables cualitativas, en el que considera al trabajo colaborativo como el conformado por grupos homogéneos, donde el liderazgo es compartido por todos los integrantes y por tanto la responsabilidad es compartida, con un objetivo de aprendizaje e interrelación y el control se basa en la observación y retroalimentación pero que apela a la corrección consciente de los integrantes, en el estudio participaron 12 docentes, concluyó que los docentes en un 83% no incentivan el trabajo colaborativo en el aula, por lo que recomendó realizar talleres de concientización sobre el trabajo colaborativo, pues para lograr un proceso educativo efectivo es importante una mayor colaboración entre docentes y estudiantes.

Por su parte Oropeza (2015) en su estudio de enfoque cuantitativo correlacional, de corte transversal, sobre el trabajo colaborativo tomándolo como una estrategia en pedagogía buscando impulsar el proceso de aprendizaje en los

estudiantes de primaria de una escuela ubicada en México, consideró al trabajo colaborativo como una actividad conjunta que incluye aspectos del trabajo en equipo y el cooperativo, basado en la corresponsabilidad, que impacta en aprenden en colectivo, un compromiso con el equipo, una mayor profundización en los conocimientos, elevar el sentido de responsabilidad de los estudiantes, una participación activa, mayor interrelación entre estudiantes y docentes, en suma un desarrollo de la autonomía, reflexión y elocuencia. Encontró entre sus variables un coeficiente de correlación de 0,831.

Sobre las teorías que sustentan el estudio, se parte por la variable gestión institucional, al respecto Llamo (2018), señala que la gestión institucional es la que garantiza decisiones eficaces para el mejoramiento del proceso educativo, esto es, un enfoque de gestión que apunte al logro de resultados, también señala que las políticas de educación institucional se generan en el contexto de las instituciones de educación, normando todas las actividades educativas, tanto las administrativas y académicas que conduzcan a su mejor desenvolvimiento de actividades. Estas políticas deben estar estrechamente relacionadas y tener coherencia con las diversas políticas de educación en todos los niveles educativos así también con toda la normativa que rige en materia educativa. Las dimensiones de la gestión institucional para que puedan lograr un nivel de eficiencia, de acuerdo con Llamo (2018), se divide en tres, el liderazgo directivo, las relaciones entre las personas y la organicidad.

Respecto al liderazgo directivo, Chiavenato (1989), sostiene que es influir de forma interpersonal en determinadas situaciones, buscando direccionar hacia el logro de objetivos, esto implica el manejo de una adecuada comunicación de

forma asertiva. Por otro lado, Guedez (1995) indica que hay cuatro estilos que toma el líder: el desidioso, el burocrático, el autocrático y el estratégico. El estilo principalmente autocrático tiene por rasgo en el gerente que todo lo sabe y todo lo puede, por ello no delega y muy poco interactúa, se limita a ordenar y mandar con prepotencia. El estilo burocrático, es el segundo mencionado, y consiste en ejercer sus funciones basado en el respaldo de las normas vigentes. El tercer estilo es el desidioso, consiste en gestionar según la línea de dejar pasar y dejar hacer, de no intervenir, se delega de manera libre e indiscriminada y se desentiende de la participación en el acompañamiento. El cuarto estilo es el estratégico, donde las acciones de gestión se desarrollan a través de la concertación, delegación y persuasión, lo que implica una mayor participación.

Sobre las relaciones interpersonales se establece como la facilidad con que se relacionan con otras personas estableciendo canales de comunicación pertinentes y asertivos, de forma empática entre los integrantes de la institución. Por ello son los directores los primeros que deben buscar establecer relaciones interpersonales en torno a los objetivos que persigue la institución educativa. De acuerdo con Llamo (2018), las relaciones interpersonales consiste en la búsqueda constante de formas de convivir armoniosamente con actitud solidaria frente a los demás, esto involucra al profesor, al administrativo, al director, personal de servicio, padres de familia, estudiantes y todas las personas que pertenecen a la comunidad educativa, considerando siempre las diferencias de todos, tanto de edad, religión, costumbres y otras, pues en la diversidad radica la mayor fortaleza del trabajo que se basa en las relaciones interpersonales.

Sobre la organización Llamo (2018), señala que la estructura organizativa como parte del proceso de administración implica la selección de tareas y actividades, asignando personas para su realización, a través del empleo de recursos, con la finalidad de obtener los objetivos y metas institucionales. Sobre la organización educativa, se debe tener claro que refiere a la organización formalizada conformada por las funciones, cargos, órganos, niveles jerárquicos, funciones y relaciones funcionales, que se encuentran en archivos o documentación tal como el manual y reglamento de organización y funciones, entre otros. De allí que el presente estudio considere las tres dimensiones que conforman la gestión institucional, a saber, el liderazgo directivo, las relaciones interpersonales y la organización.

Respecto a la segunda variable, el trabajo colaborativo, tal como señala Puertas (2019), refiere al grupo de personas reunidas en función a un mismo fin colectivo, en el cual todos los integrantes son importantes y necesarios para obtener la meta planeada, que refiere al bien común, que contribuye a todos los que integran el equipo. En esta variable, para el estudio, se ha considerado cuatro dimensiones y doce indicadores, a saber, incluye las dimensiones que son cumplimiento de normas, cohesión entre los miembros, estructura y ser líder y un clima de confianza y comunicaciones. Puertas (2019), lo define como el trabajo realizado por diversas personas en el que cada quien realiza la tarea, pero todos con el mismo fin. El trabajo cooperativo se realiza con un conjunto de individuos que suman sus esfuerzos de forma activa para lograr el mismo fin. Los docentes y personal en general llevan sus acciones a apoyar a sus miembros a lograr los objetivos y metas de todos.

Por otro lado, Criollo (2015), señala que el trabajo colaborativo tiene ventajas en el campo educativo pues, refuerzan la comunicación entre los participantes, mejora la exposición de ideas, no solo busca aportar sino incentiva una participación activa, todos los aportes son tratados de manera crítica, comprendiendo que dicha crítica va en función de mejorar la propuesta y no en un ataque individual, logra un mayor conocimiento de las reglas de funcionamiento del grupo. Martínez (2007) señala que el trabajo colaborativo es en grupo y contribuye a la formación de un grupo que se espera llegue a ser un equipo de sujetos con conocimiento diversos sobre un tema, donde no surge necesariamente un líder, pues el liderazgo es compartido por todos, así como también la responsabilidad del trabajo. Por ello se desarrolla en todos el ser responsables de la labor, de las actividades y de los aprendizajes de uno mismo y de los demás integrantes.

En esa medida es el trabajo hecho por un conjunto de personas donde cada uno tiene la responsabilidad de hacer una parte, pero todos apuntan a un mismo objetivo. El trabajo colaborativo se realiza con las personas que aportan de forma activa para conseguir un mismo objetivo. Los que la integran direccionan sus actividades para ayudar a sus integrantes a lograr sus objetivos tanto individuales y colectivos, pero priorizando los colectivos. De acuerdo con Llamo (2018), el trabajo colaborativo consiste en un grupo de personas reunidas en torno a un fin, donde todos sin excepción es necesario para lograr la meta planeada. Por tanto, el trabajo colaborativo en la presente investigación considera cuatro dimensiones, a saber, estructura y liderazgo, cumplimiento de normas, cohesión de los miembros, comunicación y clima de confianza.

La cohesión de los miembros implica el trabajo en coordinación con motivación entre los integrantes con metas colectivas, con el mismo objetivo, esto es que ya no se prioricen objetivos individuales, pues estos se entienden que son absorbidos por los objetivos del equipo, y dichos objetivos comunes guían la labor de los integrantes de la organización, en esa medida cohesión no es solo la unión de personas sino que implica el entendimiento de que todos forman una sola unidad y que el trabajo colaborativo de todos es para el beneficio común.

El cumplimiento de normas implica la distribución de responsabilidad, dicha responsabilidad no recae solo en un integrante si no en todos los que participan de la actividad, la responsabilidad es compartida, no es exclusiva de un líder, bajo la comprensión de que los objetivos de la organización es a la vez los propios objetivos individuales, las personas comprenden que en ella está su responsabilidad, por lo que el cumplir los deberes y respetando las normas no es una obligación pues tiene una motivación intrínseca.

El liderazgo y estructura es el respetar al líder y el organizar a los equipos empoderando al colectivo, la disposición de canales formales de comunicación, si bien todos comprenden la responsabilidad colectiva al mismo tiempo tienen claro que el líder es quien debe tomar las decisiones y guiar a la organización, del mismo modo, existe un jerarquía en la organización señalada en la estructura de la empresa con una comunicación planificada, lo que debe ser respetado y empleada de forma adecuada en el desarrollo de sus laborales.

El clima de confianza y comunicación es generar un ambiente agradable, donde las opiniones sean bien recibidas y analizadas para mejorar la labor colectiva, esto implica un alto grado de empatía que debe iniciar en el líder y ser

trasmitida a todos los miembros de la organización, además de ser empático debe generarse confianza lo cual se logra con saber delegar las actividades y mostrando confianza y respeto al aporte de los demás así como a sus errores, esto es, ser compañero, delegar sin dejar de acompañar en la labor para obtener mejores resultados.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

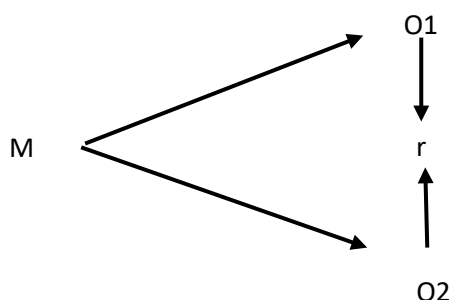
De acuerdo con Sánchez & Reyes (2015) todo estudio es considerado como aplicado pues se particulariza por su motivación en la adaptar creativamente teorías sobre una situación real y delimitada y las conclusiones prácticas y concretas que se obtengan. Respecto al diseño del presente trabajo fue no experimental, pues no se ha manipulado ni la gestión institucional ni el trabajo colaborativo, consistió en la observación, análisis y descripción del fenómeno.

En tal sentido, para Hernández, Fernández, & Baptista (2016) señalan que corresponde a un diseño no experimental debido a que las variables de estudio, es decir, la gestión institucional y el trabajo colaborativo, se observaron tal y como ocurren en la realidad y no se han expuesto a manipulación.

El esquema del estudio que busca la correlación de las variables se observa en la figura 1:

Figura 1

Diagrama correlacional.



Leyenda:

M: Muestra del estudio.

O1: Observación en la muestra de la variable gestión institucional.

O2: Observación en la muestra de la variable trabajo colaborativo.

R : Representa en grado de correlación de las variables.

3.2. Operacionalización de variables

En cuanto a la operacionalización de las variables, la primera variable es la gestión institucional, la cual tiene tres dimensiones y cada una de ellas incluyen indicadores, de este modo la primera dimensión es el liderazgo directivo que contiene los indicadores de conocimiento de los objetivos, participación y trabajo conjunto, cohesión entre el personal, coordinación entre el personal, la segunda dimensión es relaciones interpersonales que contiene los indicadores de comunicación entre los miembros, relación inter e intra grupal, solución de conflictos, confianza y credibilidad y la tercera dimensión es la organización que contiene los indicadores de toma de decisiones, participación y responsabilidad, adaptabilidad y solución de problemas y dinámica organizacional.

En cuanto a la segunda dimensión esta es el trabajo colaborativo que contiene cuatro dimensiones y cada una de ellas contiene indicadores, de este modo la primera dimensión es la cohesión de los miembros que contiene los indicadores de trabajo coordinado, armonía entre los miembros y metas compartidas, la segunda dimensión es el cumplimiento de normas que contiene los indicadores de distribución de responsabilidad, cumplimiento de deberes y respeto a las normas, la tercera dimensión es el liderazgo y estructura que contiene los indicadores de respeto al líder, organización de equipos y empoderamiento del equipo y la cuarta dimensión es el clima de confianza y comunicación que contiene los indicadores de comunicación empática, confianza y compañerismo y expresión de afecto.

3.3. Población, muestra y muestreo

En ese sentido, la población se conformó por todos los profesores de las instituciones de educación de la RED N° 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, que registran en planilla en el año lectivo 2020. De acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2016) indican que el conjunto de personas o cosas que presentan particularidades parecidas y que formarán parte de la investigación. El criterio de exclusión fue en cuanto a los que contaban con disponibilidad de tiempo y de conectividad por alguna plataforma virtual. La muestra estuvo formada de 50 profesores de las instituciones de educación de la RED N° 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, que registran en planilla en el año lectivo 2020. En relación a lo que plantean Hernández, Fernández & Baptista (2016) postulan que, en esencia, la muestra es considerada como aquel subgrupo que pertenece a una determinada población. El muestreo fue no probabilístico, se seleccionó considerando la facilidad de contacto y de conectividad en ello consistieron los criterios de inclusión y exclusión, esto con la intención de no irrumpir en las funciones cotidianas de los docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el desarrollo de la investigación se consideró la encuesta como técnica, de acuerdo con Carrasco (2007) en relación a la idea anterior, es la técnica suprema para recoger datos, por su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que de ésta se obtiene. Lo que permitió recoger la información de las dos de estudio. El instrumento empleado fue el cuestionario el cual fue previamente validado por juicios de expertos garantizando la validez y confiabilidad. Según

Hernández, Fernández, & Baptista (2016) nos plantean que una de las características que deben poseer los instrumentos es que deben permitir la medición de lo que se desea medir y que en diferentes situaciones medibles puedan ser repetidos.

Instrumento para medir la gestión institucional.

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de Gestión institucional.

Autor: Llamo (2018) adaptado por Antonia Geronimo.

Año: 2020. Administración: Individual y virtual.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Objetivo: Obtener el nivel de conocimiento de la gestión institucional.

Ítem: 30. Significación: Evalúa 3 dimensiones que conforman el cuestionario, a saber, liderazgo directivo, relaciones interpersonales, organización.

Edad: adultos.

Instrumento para medir el trabajo colaborativo.

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de Trabajo colaborativo.

Autor: Puertas (2019) adaptado por Antonia Geronimo.

Año: 2020. Administración: Individual y virtual.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Objetivo: Obtener el nivel de trabajo colaborativo.

Ítem: 21. Significación: Evalúa 4 dimensiones que conforman el instrumento, las dimensiones son: Cohesión de los miembros, cumplimiento de normas, liderazgo y estructura y clima de confianza y comunicación.

Edad: adultos.

Se realizó la validación de cada instrumento antes de aplicarlo mediante el juicio de expertos, donde se muestra suficiencia, del mismo modo se aplicó el proceso de confiabilidad con lo que el instrumento queda expedito para su aplicación, en la

confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach con la participación de 15 docentes de otras instituciones con similares características los resultados obtenidos se muestran en la tabla 3.

Tabla 1

Confiabilidad de los instrumentos de las variables

Gestión institucional y trabajo colaborativo.

Estadísticas de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión institucional	0,965	30
Trabajo colaborativo	0,962	21

Nota: Elaboración propia

Se observa en la tabla 1 ambos instrumentos poseen una excelente confiabilidad con valor de 0,965 para la primera variable gestión institucional y de 0,962 para la variable Trabajo colaborativo. Esto de acuerdo con George y Mallery (2003), que señala los coeficientes de Alpha de Cronbach mayores a 0.9 como excelentes, tal como se muestra a continuación.

Coef. Alpha mayor a 0.9 es excelente, Coef. Alpha mayor a 0.8 es bueno. Coef. Alpha mayor a 0.7 es aceptable, Coef. Alpha mayor a 0.6 es cuestionable. Coef. Alpha mayor a 0.5 es pobre, Coef. Alpha menor a 0.5 es inaceptable.

3.5. Procedimientos

Se partió por seleccionar el lugar de aplicación del estudio, luego se delimitó a una RED de educación número 6 de la UGEL 05, se aplicó el instrumento para recolectar los datos, lo cual se realizó de forma anónima y respetando los tiempos de disponibilidad de los docentes, para ello se solicitó apoyo a ciertos docentes o personal administrativo que mostró mayor disposición, para ello se evitó interrumpir las actividades regulares de los docentes, luego se indicó que dicho estudio servirá

para la mejora de las actividades en la escuela, de hecho, no todos lo entendieron del mismo modo, pero se pudo realizar la aplicación del instrumento sin mayores dificultades en general, por el contexto todo tuvo que ser virtual, dichos datos se transfirieron a una hoja de cálculo del software Excel.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos se ha tenido en cuenta los procedimientos del enfoque cuantitativo, se realizó una base de datos utilizando el software del SPSS versión 25 para elaborar las tablas descriptiva por variables y como también las tablas inferenciales realizando la comprobación de hipótesis mediante el coeficiente de correlación ρ (rho) Spearman.

Tabla 2

Niveles para interpretar el coeficiente de correlación de Spearman

Valores	Interpretación	Valores	Interpretación
- 0,91 a - 1	Muy alta	0,91 a 1	Muy alta
- 0,71 a - 0,90	Alta	0,71 a 0,90	Alta
- 0,41 a - 0,70	Moderada	0,41 a 0,70	Moderada
- 0,21 a - 0,40	Baja	0,21 a 0,40	Alta
- 0 a - 0,20	Prácticamente nula	0 a 0,20	Prácticamente Nula

Nota: Tomado de Spearman citado por Soto (2015)

3.7. Aspectos éticos

Los instrumentos de investigación se aplicaron solicitando permiso a las instituciones educativas de la RED N° 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, por la situación actual de pandemia que estamos se recurrió al uso de plataformas virtuales para conseguir los datos de cada uno de nuestras variables. Así mismo se reservó la identidad de los participantes.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

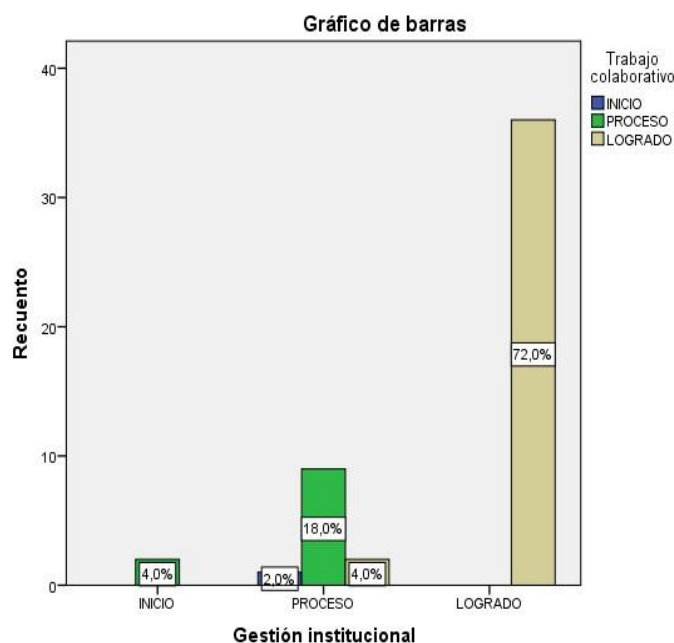
Tabla 3

Gestión institucional y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas de la RED N°6 de la UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, 2020.

			Trabajo colaborativo			
			INICIO	PROCESO	LOGRADO	TOTAL
Gestión institucional	INICIO	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%
	PROCESO	Recuento	1	9	2	12
		% del total	2,0%	18,0%	4,0%	24,0%
	LOGRADO	Recuento	0	0	36	36
		% del total	0,0%	0,0%	72,0%	72,0%
Total		Recuento	1	11	38	50
		% del total	2,0%	22,0%	76,0%	100,0%

Figura 2

Diagrama de barras de la gestión institucional y el trabajo colaborativo



La gestión institucional en un nivel de inicio en los docentes, el 4% lo considera en el nivel proceso de trabajo colaborativo, así mismo en el nivel proceso el 2%, 18% y el 4% en un nivel de inicio, proceso y logrado respectivamente mientras que en el nivel logrado el 72% consideran en nivel logrado de trabajo colaborativo.

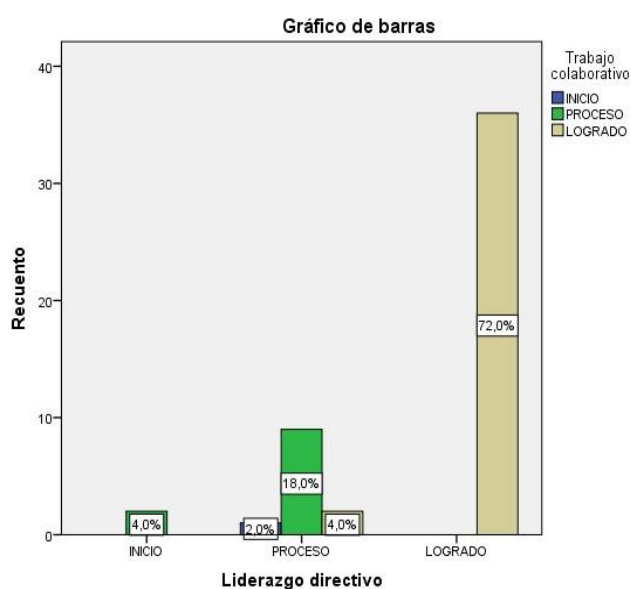
Tabla 4

Liderazgo directivo y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas de la RED N°6 de la UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, 2020

			Trabajo colaborativo			
			INICIO	PROCESO	LOGRADO	TOTAL
Liderazgo directivo	INICIO	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%
	PROCESO	Recuento	1	9	2	12
		% del total	2,0%	18,0%	4,0%	24,0%
	LOGRADO	Recuento	0	0	36	36
		% del total	0,0%	0,0%	72,0%	72,0%
Total		Recuento	1	11	38	50
		% del total	2,0%	22,0%	76,0%	100,0%

Figura 3

Diagrama de barras del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo



El liderazgo directivo en un nivel de inicio en los docentes, el 4% lo considera en el nivel proceso de trabajo colaborativo, así mismo en el nivel proceso el 2%, 18% y el 4% en un nivel de inicio, proceso y logrado respectivamente mientras que en el nivel logrado el 72% consideran en nivel logrado de trabajo colaborativo.

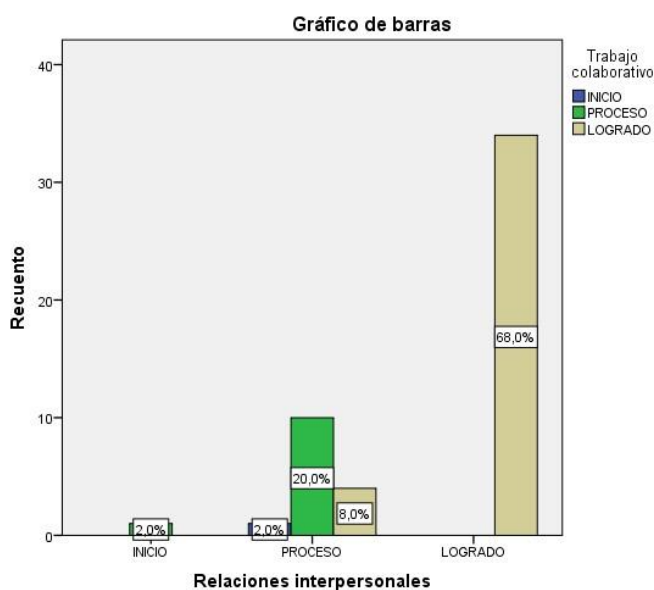
Tabla 5

Relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas de la RED N°6 de la UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, 2020.

		Trabajo colaborativo				TOTAL
		INICIO	PROCESO	LOGRADO		
Relaciones interpersonales	INICIO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
	PROCESO	Recuento	1	10	4	15
		% del total	2,0%	20,0%	8,0%	30,0%
	LOGRADO	Recuento	0	0	34	34
		% del total	0,0%	0,0%	68,0%	68,0%
Total		Recuento	1	11	38	50
		% del total	2,0%	22,0%	76,0%	100,0%

Figura 4

Diagrama de barras de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.



Las relaciones interpersonales en un nivel de inicio en los docentes, el 2% lo considera en el nivel proceso de trabajo colaborativo, así mismo en el nivel proceso el 2%, 20% y el 8% en un nivel de inicio, proceso y logrado respectivamente mientras que en el nivel logrado el 68% consideran en nivel logrado de trabajo colaborativo.

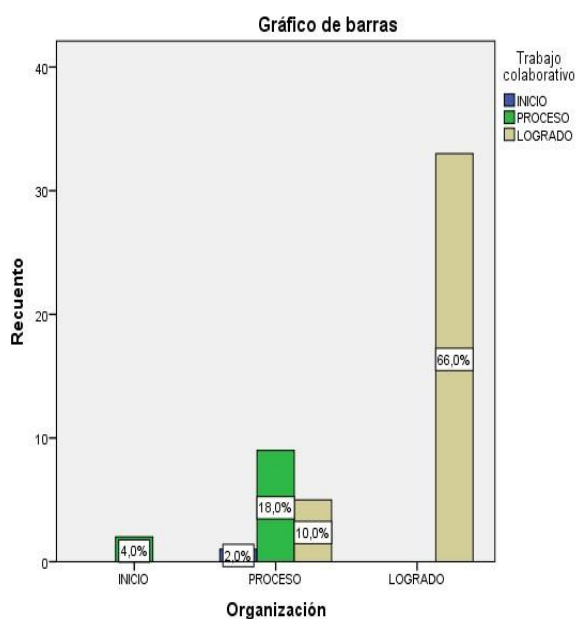
Tabla 6

Organización y trabajo colaborativo en docentes de las instituciones educativas de la RED N°6 de la UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, 2020.

		Tabla cruzada Organización*Trabajo colaborativo				
		Trabajo colaborativo				TOTAL
		INICIO	PROCESO	LOGRADO		
Organización	INICIO	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%
	PROCESO	Recuento	1	9	5	15
		% del total	2,0%	18,0%	10,0%	30,0%
	LOGRADO	Recuento	0	0	33	33
		% del total	0,0%	0,0%	66,0%	66,0%
Total		Recuento	1	11	38	50
		% del total	2,0%	22,0%	76,0%	100,0%

Figura 5

Diagrama de barras de la organización y el trabajo colaborativo.



La organización en un nivel de inicio en los docentes, el 4% lo considera en el nivel proceso de trabajo colaborativo, así mismo en el nivel proceso el 2%, 19% y el 10% en un nivel de inicio, proceso y logrado respectivamente mientras que en el nivel logrado el 66% consideran en nivel logrado de trabajo colaborativo.

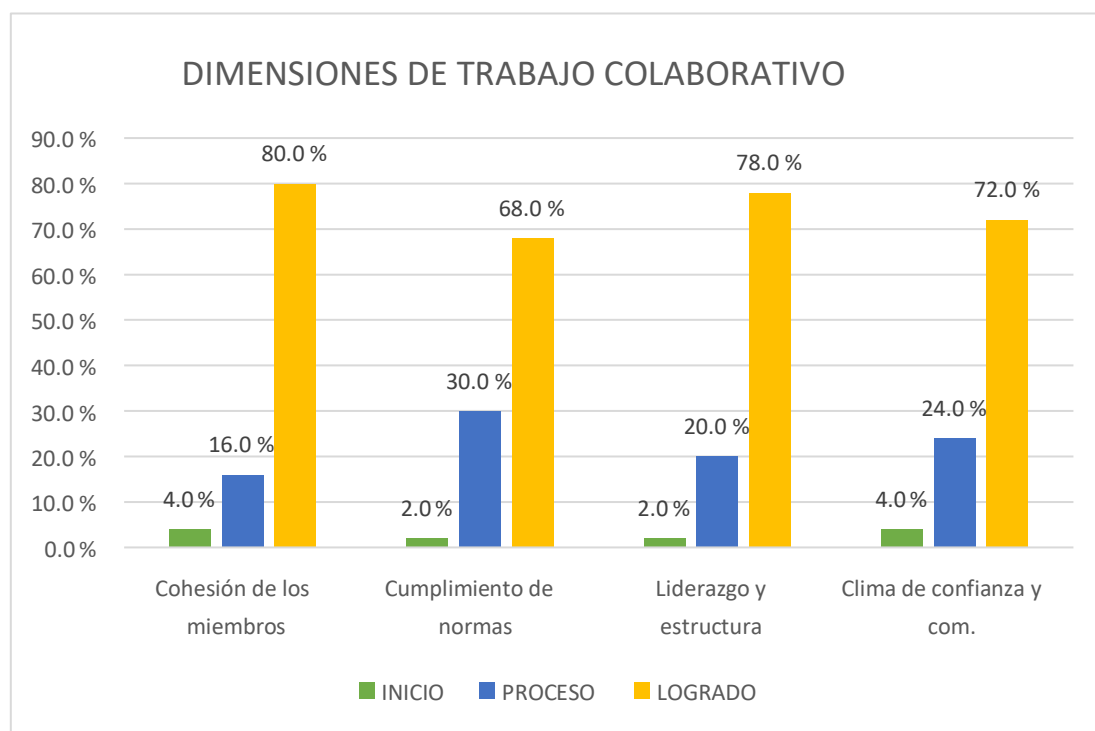
Tabla 7

Dimensiones del trabajo colaborativo en docentes de instituciones educativas de la RED N°6, UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, 2020.

	INICIO	PROCESO	LOGRADO	TOTAL
Cohesión de los miembros	4.0%	16.0%	80.0%	100.0%
Cumplimiento de normas	2.0%	30.0%	68.0%	100.0%
Liderazgo y estructura	2.0%	20.0%	78.0%	100.0%
Clima de confianza y com.	4.0%	24.0%	72.0%	100.0%

Figura 6

Diagrama de barras de las dimensiones del trabajo colaborativo.



En el trabajo colaborativo, en la cohesión de los miembros de los docentes, el 4%, 16% y el 80% consideran en inicio, proceso y logrado respectivamente, en el cumplimiento de normas el 2%, 30% y el 68% consideran en inicio, proceso y logrado respectivamente, en el liderazgo y estructura el 2%, 20% y el 78% consideran en inicio, proceso y logrado respectivamente y en el clima de confianza y comunicación, el 4%, 24% y el 72% consideran en inicio, proceso y logrado respectivamente.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad

Para conocer si los datos siguen una distribución normal, consideramos la siguiente hipótesis:

H (0): Las variables gestión institucional y trabajo colaborativo tienen una distribución normal.

H (1): Las variables gestión institucional y trabajo colaborativo no tienen una distribución normal.

Regla para la decisión:

Si $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula H (0) y se rechaza la hipótesis alterna H (1).

Si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H (0) y se acepta la hipótesis alterna H (1).

Tabla 8

Prueba de normalidad para la gestión institucional y el trabajo colaborativo.

	Pruebas de normalidad		
		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl.	Sig.
Gestión institucional	,935	50	,0008
Trabajo colaborativo	,937	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que la cantidad de observaciones es 50, se considera el estadístico Kolmogorov-Smirnov, se observa tanto en la variable gestión institucional e en el trabajo colaborativo que el valor de significancia obtenido $p = 0,000 < 0,05$, por lo que es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alterna, entonces los datos recogidos de las variables no tienen una distribución normal con lo que el estadístico para realizar la prueba de hipótesis debe ser no paramétrico, por lo que para la contrastación de hipótesis se emplea el estadístico Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis.

Hipótesis general:

H (1): Existe relación significativa entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020.

H (0): No existe relación significativa entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020.

Tabla 9

Correlación y significación entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo.

Correlaciones		
R de Spearman	Gestión institucional	Coef. de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
	Trabajo Colaborativo	Coef. de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa los resultados, los cuales permiten contrastar la hipótesis general, por lo que se determinó la existencia de una correlación significativa y directa de la gestión institucional y el trabajo colaborativo en el personal docente de las instituciones de educación de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020. Obteniéndose un valor del coeficiente Rho de Spearman igual a 0,900, siendo una correlación directa y alta entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo, con un $p = 0,00 < 0,05$, de allí es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alterna.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H (1): Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020.

H (0): No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020.

Tabla 10*Correlación y significación entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo*

Correlaciones			Liderazgo directivo	Trabajo Colaborativo
R de Spearman	Liderazgo directivo	Coef. de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Trabajo Colaborativo	Coef. de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa el resultado, que permite contrastar la hipótesis específica 1, por lo que se determina la existencia de una correlación significativa y directa del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en los docentes de las instituciones de educación de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020. Obteniéndose como coeficiente Rho de Spearman igual a 0,900, siendo una correlación alta y directa entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo, con un $p = 0,00 < 0,05$, de allí es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2:

H (1): Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020.

H (0): No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020.

Tabla 11

Correlación y significación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.

		Correlaciones		
			Relaciones interpersonales	Trabajo Colaborativo
R de	Relaciones	Coef. de correlación	1,000	,821**
Spearman	interpersonales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Trabajo Colaborativo	Coef. de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observan los resultados los cuales permiten contrastar la hipótesis específica 2, por lo que se concluyó la existencia de una correlación significativa y directa de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en los docentes de las instituciones educativas de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020. Obteniéndose como coeficiente Rho de Spearman igual a 0,821, siendo una correlación alta y directa entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo, con un $p = 0,00 < 0,05$, de allí es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3:

H (1): Existe relación significativa entre la organización y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020.

H (0): No existe relación significativa entre la organización y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020.

Tabla 12*Correlación y significación entre la organización y el trabajo colaborativo.*

Correlaciones			Organización	Trabajo Colaborativo
R de Spearman	Organización	Coef. de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Trabajo Colaborativo	Coef. de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se tiene el resultado el cual permite contrastar la hipótesis específica 3, por lo que se concluye la existencia de una correlación significativa y directa de la organización y el trabajo colaborativo en los docentes de las instituciones de educación de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020. Obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0,792, siendo una correlación alta y directa entre la organización y el trabajo colaborativo, con un $p = 0,00 < 0,05$, de allí es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

En base al análisis estadístico descriptivo correlacional de la gestión institucional y el trabajo colaborativo en profesores de las instituciones de educación de la RED N° 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020.

El resultado de la hipótesis general demuestra la existencia de una correlación significativa entre la variable gestión institucional y la variable trabajo colaborativo, esto se contrastó a través del estadístico Rho de Spearman cuyo valor fue de 0,900, que se considera una correlación alta y positiva y un $p=0,000<0,05$. Dicho resultado es similar a lo que obtuvo en su estudio Puertas (2019), quien en su indagación buscaba la correlación entre la gestión institucional y las habilidades directivas encontrando un coeficiente de correlación de 0,803, dentro de las habilidades directivas se encuentra el trabajo colaborativo que permite incorporar a las actividades el valor que tienen la diversidad de las personas, esto impacta en una mayor eficacia. De igual forma Chávez y Olivos (2019) en su estudio buscaron la correlación entre la gestión institucional y el desempeño docente, encontrando un valor de coeficiente de correlación de 0,877, esto es existe correlación alta y positiva entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo, por lo que la gestión institucional impacta en el desempeño docente, esto coincide con lo demostrado en el presente estudio de investigación ya que el trabajo colaborativo permitirá un mayor desempeño docente.

En la primera hipótesis específica, se contrastó que existe correlación alta y positiva entre el liderazgo y el trabajo colaborativo en los docentes, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,900, estos resultados coinciden con los del

estudio de Bernasconi y Rodríguez (2018), quienes en su estudio indagaron sobre entre la gestión institucional y el proceso administrativo de planificar, organizar, dirigir y controlar, partes que corresponden a las funciones del líder, considerando que estas funciones son vitales al momento de gestionar las instituciones educativas, por ello mayor herramientas de liderazgo permite una mayor colaboración de los participantes en la institución educativa, donde también encontraron relación entre ellas.

En la segunda hipótesis específica, se contrastó que existe correlación alta y positiva entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en los docentes, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,821, estos resultados coinciden con los del estudio de Quiñonez (2018) quien en su estudio sobre trabajo colaborativo consideró que para mejorarlo es importante incorporar habilidades sociales en los docentes, las habilidades sociales, permiten una mejor relación con las demás personas, se resaltan elementos como un trato asertivo, la empatía, la escucha activa, que permiten una relación interpersonal armoniosa y de colaboración ante contradicciones que se puedan presentar en la institución educativa en la que se participa.

En la tercera hipótesis específica, se determinó que existe correlación alta y positiva entre la organización y el trabajo colaborativo en los docentes, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,792, estos resultados coinciden con los del estudio de Criollo (2015) quien en su investigación sobre el trabajo colaborativo lo considero como de mucha relevancia en el trabajo del aula, pues permitía la formación de grupos, un mayor aprendizaje, por el seguimiento y control que se podía realizar de manera consciente por parte de los mismos estudiantes, esto

es, el trabajo colaborativo permitió desarrollar otras habilidades de gestión que en los hechos impactaban en una mejor organización de los estudiantes.

La gestión institucional en las escuelas es necesaria para el ordenamiento de los diversos procesos, el poder direccionar el trabajo del personal y organizarlo en función al trabajo colaborativo, de este modo se puede lograr los objetivos de manera más rápida o de mejor forma. En suma, toda institución debe velar porque el proceso administrativo que se realice de forma eficiente, incluyendo las etapas de planeación donde se define el horizonte a alcanzar, la organización que defina las jerarquías y responsabilidades, la dirección para motivar al personal y el control que permita establecer estándares en la calidad del servicio. El trabajo colaborativo permite lograr objetivos que por sí solo un docente no puede lograr, la experiencia acumulada en los docentes al ser compartida permite que otros aprendan y no repliquen los mismos errores lo cual genera una mayor eficiencia en el proceso de enseñar y aprender, por ello las instituciones de educación deben impulsar programas de capacitación que incentiven el trabajo colaborativo, que debe iniciar en los docentes pero que a través de su ejemplo debe ser transmitidos a los estudiantes y a los mismos padres inclusive, el trabajo colaborativo es una forma de participa en la sociedad, parte de las habilidades blandas por lo que sus práctica es de gran influencia para estudiantes desde cortas edades.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Respecto a la hipótesis general, la gestión institucional tiene relación de forma significativa y positiva con el trabajo colaborativo que brindan las instituciones de educación de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020. Obteniendo un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,857, entendiendo este valor como una correlación alta y positiva entre las variables, con un valor de significancia $p = 0,00 < 0,05$, por lo que es aceptada la hipótesis alternativa.

Segundo: Respecto a la primera hipótesis específica, el liderazgo directivo se relaciona de forma significativa y positiva con el trabajo colaborativo que brindan las instituciones de educación de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020. Obteniendo un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,857, entendiendo este valor como una correlación alta y positiva entre las variables, con un valor de significancia $p = 0,00 < 0,05$, por lo que es aceptada la hipótesis alternativa.

Tercero: Respecto a la segunda hipótesis específica, las relaciones interpersonales se relacionan de forma significativa y positiva con el trabajo colaborativo que brindan las instituciones de educación de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020. Obteniendo un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,803, entendiendo este valor como una correlación alta y positiva entre las variables,

con un valor de significancia $p = 0,00 < 0,05$, por lo que es aceptada la hipótesis alternativa.

Cuarto: Respecto a la tercera hipótesis específica, la organización se relaciona de forma significativa y positiva con el trabajo colaborativo que brindan las instituciones de educación de la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho 2020. Obteniendo un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,803, entendiendo este valor como una correlación alta y positiva entre las variables, con un valor de significancia $p = 0,00 < 0,05$, por lo que es aceptada la hipótesis alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

Según los resultados obtenidos, una primera recomendación es incentivar el desarrollo de la gestión institucional a través de programas de intervención en la RED N°6 de la Unidad Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, lo cual se puede extender a otras unidades educativas, dicho programas o talleres, deben también aplicarse a las instituciones educativas tanto del sector público como privados, a nivel de educación básica o superior, pues allí donde inicia el servicio educativo y por tanto hay una mayor cercanía con la comunidad, aspecto importante a la hora de gestionar, pues toda gestión debe responder al contexto en el que se desenvuelve la organización, la participación en colaboración enriquece el trabajo y permite obtener mayores logros. En segundo lugar, se recomienda el incentivo del trabajo colaborativo a través de programas, como parte de un paquete del desarrollo de habilidades blandas que deben poner en práctica el personal administrativo y docente de las instituciones educativas, del mismo modo, dichos programas deben extenderse tanto a las unidades educativas como a las instituciones educativas, inclusive otras instituciones, el trabajo colaborativo es una habilidad blanda que permite tener una mejor relación con los demás, gestiona la diversidad de conocimiento que poseen las personas producto de sus experiencias.

En el tercer lugar, se recomienda realizar estudios adicionales sobre el trabajo colaborativo en las instituciones educativas para precisar las dimensiones que tienen mayor impacto en el quehacer educativo, con la finalidad de mejorar el proceso educativo. Dichos estudios podrían ser cualitativos que permitan ahondar en las variables estudiadas.

En cuarto lugar, dado el contexto de virtualización actual de diversos procesos educativos, se recomienda la incorporación de herramientas digitales y el desarrollo de competencias digitales en los docentes y personal administrativo, pues estas permiten optimizar el tiempo y los procesos de gestión institucional.

REFERENCIAS

- Aburto y Bonales (2011). *Habilidades directivas*. Determinantes en el clima organizacional, investigación y ciencia de la Universidad Autónoma de Aguas Calientes, N°51.
- Agelet, J. (2000). *Estrategias organizativas de aula*. Propuestas para atender a la diversidad Barcelona: Graó
- Agüero (2007). *Teoría de la Administración: Un campo fragmentado y multifacético*. Universidad Nacional de Misiones. Argentina. Revista científica Visión de Futuro.
- Aguilar (2016). *Tesis Trabajo en equipo y Clima organizacional*. Universidad Rafael Landívar en Quezaltenango-Guatemala. Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Alvarez, C. (1989). *Fundamentos teóricos de la dirección del proceso docente educativo en la Educación Superior Cubana*. _ La Habana.
- Alles (2007). *Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*. Granica, Buenos Aires.
- Aparicio (1991). *Calidad institucional. La gestión de los centros Educativos*. Congreso Internacional sobre calidad de la educación. Cádiz-España. 2011.
- Arias (2020). *Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente, un estudio de caso*. Universidad de Chile. Chile.

Banny y Jhonson (1971). *La dinámica de grupo en la educación*. Ed: Pueblo y Educación. La Habana.

Becerra (2017). *Tesis Habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri, San Pedro de Lloc-2017*.
(Trabajo de investigación para optar el grado de Maestría, UCV).

Bernal (2009). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Prentice Hall.

Bernasconi y Rodríguez (2018). *Importancia de la gestión institucional en los procesos de acreditación universitaria en Chile*. Universidad de Zulia. Maracaibo. Venezuela. Revista de Ciencias humanas y sociales.

Calzadilla (2002). *Aprendizaje colaborativo y tecnologías de la información y la comunicación*. Revista Iberoamericana De Educación, 29(1), 1-10.
Recuperado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/2868/3812>

Castellanos (1997). *Aprendizaje grupal: reflexiones en torno a una experiencia*. En Revista Cubana de Educación Superior. _ Vol 17, No. 3. _ La Habana.

Chávez y Olivos (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa modelo, Trujillo. 2018*.

Chiavenato (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma Ed). México: Megraw-Hill Interamericana Editores.

Chiavenato (2000). *Dirección en las organizaciones*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

Chiavenato (2004). *Organización y administración*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Thompson.

Covey (2001). *Trabajo en equipo*. Argentina. Extraído desde:
http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/M09Trabajo_en_equipo.pdf

Criollo (2015). *El trabajo colaborativo y su incidencia en el aprendizaje de ciencias naturales en los estudiantes de octavo año de educación básica de la unidad educativa Francisco Flor de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Ecuador.

De la Mora (2004). *Estrategias para mejorar las habilidades de comunicación expresión*. México. Documento de trabajo.

Duschatsy (2017). *El saber trabajar colaborativamente*. Editorial Narcea Cadiz España. Primera Edición.

Echeita (1995). "El aprendizaje cooperativo. Un análisis psicosocial de sus ventajas respecto a otras estructuras de aprendizaje" en Fernández, P. y Melero, M.A.

Fernández (1994). *Instituciones educativas*. Buenos Aires: Editorial Paidós, Argentina.

Gómez y Rojas (2012). *Tesis de maestría Gestión Institucional y el Rendimiento Académico en Lima*.

Gómez (2007). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*. España.

Guillén (2006). *Relación entre los niveles de Gestión Institucional y Calidad de los Servicios Educativos en los Centros Escolares Nacionales de Villa el Salvador*.

Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación 5ª Edición*.

Hinojosa (2019). *Gestión institucional y calidad educativa, según percepción de docentes y administrativos de las instituciones educativas emblemáticas públicas de Tacna, 2018*

Huerta (2006). *La iniciativa instructiva del director*. Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas 1ª edición (2000), 2ª reimpresión.

Huayllani (2018). *La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, Perú*.

Llamo (2018). *Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito de ATE, UGEL 02. Perú*.

Magela (2019). *El sentido del trabajo colaborativo mediado por TIC en los niños de una escuela en Montevideo*. Universidad de la República de Uruguay. Montevideo.

Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, MINEDU, Perú.

Ministerio de Educación del Perú (2015). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú.

Ministerio de Educación del Perú (2016). *Habilidades Interpersonales*. (1ra Edición). Lima, Perú: Inversiones Gráfica G&M SAC- Gráfica Littons.

Montenegro (2007). *Evaluación del Desempeño Docente*. Fundamentos, modelos e instrumentas. Colombia, Bogotá, D.C: Cooperativa Editorial Magisterio.

Oropeza (2015). *El trabajo colaborativo en el aula: Una estrategia pedagógica para mejorar el aprendizaje de los alumnos en la educación primaria en la delegación Gustavo A. Madero del Distrito Federal*. Universidad Pedagógica Nacional. México.

Puertas (2019). *Habilidades directivas y el Trabajo en equipo docente en instituciones educativas privadas del nivel inicial – sector Noroeste Trujillo*.

Quiñonez (2019). *Trabajo colaborativo para la mejora de la gestión pedagógica en la Institución educativa pública Santiago León de Chongos bajos*. Perú.

Reza (2007). *Generalidades del trabajo en equipo*. Extraído desde: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/17737/Capitulo2.pdf>

Rivera (2010). *Cultivando la mente con trabajo colaborativo*. Editorial Novedades Educativas. Buenos Aires-Argentina, tercera Edición.

Rodríguez (2008). *El modelo de trabajo en equipo, revista originales*. Recuperado de https://www.aesed.com/descargas/revistas/v33n4_1.pdf

Rubio (2012). *Trabajo en equipo para mejorar la productividad en una empresa para estatal*. (Tesis inédita de maestría), Universidad Autónoma de Querétaro, México.

Toro (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. (Tesis inédita de Especialista)*. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

Vargas (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupo colaborativos. (Tesis inédita de maestría)*. Universidad Católica del Perú.
Lima Perú.

Vilcapoma (2017). *EL trabajo colaborativo como estrategia metodológica en el aprendizaje de la matemática en las alumnas del primer grado de secundaria de la Institución Educativa Edelmira del Pando de la UGEL 06 ATE Vitarte*. Perú.

Whetten y Cameron (2005). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. México: Editorial Pearson Educación.

Whetten y Cameron (2011). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. (8ª. Ed). Pearson Educación de México.

Zuluaga (2011) *Equipos de trabajo*. Colombia. Extraído desde:

<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2006838/pdfdapf/Equipos%20.PD>

E

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: Gestión institucional y trabajo colaborativo de instituciones educativas de la RED N° 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que se da entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020?</p> <p>Problemas Específicos. PE1: ¿Cuál es la relación que se da entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que se da entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N°</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos OE1: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020. OE2: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020.</p> <p>Hipótesis Específicos HE1: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020. HE2: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020.</p>	Variable 1: Gestión Institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Liderazgo directivo	Conocimiento de los objetivos Participación y trabajo conjunto Cohesión entre el personal Coordinación entre el personal	Del 1 al 10.	Nunca (1). Casi nunca (2). A veces (3). Casi siempre (4). Siempre (5).	
			Relaciones interpersonales	Comunicación entre los miembros Relación inter e intergrupala Solución de conflictos Confianza y credibilidad Toma de decisiones Participación y responsabilidad	Del 11 al 20.		Inicio. [30 – 69] Proceso. [70 – 110] Logrado. [111 – 150]
Organización	Adaptabilidad y solución de problemas. Dinámica organizacional	Del 21 al 30					

<p>05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020? PE3: ¿Cuál es la relación que se da entre la organización y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020?</p>	<p>OE3: Determinar la relación entre la organización y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020.</p>	<p>HE3: Existe relación significativa entre la organización y el trabajo colaborativo que brindan las instituciones educativas de la RED N° 6 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020.</p>	<p>Variable 2: Trabajo colaborativo</p>				
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de valores</p>	<p>Nivel y Rango</p>
			<p>Cohesión de los miembros</p>	<p>Trabajo coordinado Armonía entre los miembros. Metas compartidas</p>	<p>Del 1 al 5</p>	<p>Nunca (1). Casi nunca (2).</p>	<p>Inicio</p>
			<p>Cumplimiento de Normas</p>	<p>Distribución de responsabilidad Cumplimiento de deberes Respeto a las normas</p>	<p>Del 6 al 10</p>	<p>A veces (3). Casi siempre (4). Siempre (5).</p>	<p>[21 – 48] Proceso</p>
			<p>Liderazgo y estructura</p>	<p>Respeto al líder Organización de equipos empoderamiento del equipo</p>	<p>Del 11 al 16</p>		<p>[49 – 77] Logrado</p>
			<p>Clima de confianza y comunicación</p>	<p>Comunicación empática Confianza y compañerismo Expresión de afecto.</p>	<p>Del 17 al 21</p>		<p>[78 – 105]</p>
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA POR UTILIZAR</p>				
<p>TIPO: Aplicada. DISEÑO: Correlacional MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: Instituciones educativas de la RED N° 6 de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Muestra: 6 instituciones educativas de la RED N° 6 de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho.</p>	<p>Variable 1: Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Adaptado por Antonia Geronimo de Llamo (2018). Variable 2: Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Adaptado por Antonia Geronimo de Puertas (2019).</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias. INFERENCIAL: Rho de Spearman</p>				

Anexo 02. Instrumento de Evaluación

Variable: Gestión Institucional.

Encuesta a docentes

Estimado docente: la presente encuesta tiene el propósito de recoger su opinión sobre la Gestión Institucional, le pido por favor responder con la mayor objetividad. La información es reservada. Gracias por su colaboración.

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

VARIABLE N° 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL							
INDICADORES	N°	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO DIRECTIVO	1	2	3	4	5
Conocimiento de los objetivos Participación y trabajo conjunto Cohesión entre el personal Coordinación entre el personal	01	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.					
	02	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, éste respeta la opinión de los docentes.					
	03	El equipo directivo facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones.					
	04	El director demuestra liderazgo en la I.E.					
	05	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.					
	06	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.					
	07	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión institucional					
	08	Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de Trabajo y jornadas pedagógicas.					
	09	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.					
	10	El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI.					
DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES							
Comunicación entre los miembros Relación inter e intergrupala Solución de conflictos Confianza y credibilidad Toma de decisiones Participación y responsabilidad	11	El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.					
	12	El personal de la I.E. tiene claro lo que significa planificación estratégica.					
	13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.					
	14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la I.E.					
	15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.					
	16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la Institución.					

	17	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.					
	18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.					
	19	Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la I.E.					
	20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.					
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIÓN							
Adaptabilidad y solución de problemas. Dinámica organizacional	21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E					
	22	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.					
	23	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.					
	24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.					
	25	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.					
	26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.					
	27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo.					
	28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.					
	29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.					
	30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.					

Instrumento de Evaluación
Variable: Trabajo colaborativo.

Encuesta a docentes

Estimado docente: la presente encuesta tiene el propósito de recoger su opinión sobre el Trabajo colaborativo, le pido por favor responder con la mayor objetividad. La información es reservada. Gracias por su colaboración.

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

VARIABLE N° 2: TRABAJO COLABORATIVO							
INDICADORES	N°	DIMENSIÓN 1: COHESIÓN DE LOS MIEMBROS	1	2	3	4	5
Trabajo coordinado Armonía entre los miembros. Metas compartidas	01	Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa.					
	02	Se eligen a los miembros de manera coordinada.					
	03	Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.					
	04	Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos.					
	05	Se trabaja en función a metas colectivas.					
DIMENSIÓN 2: CUMPLIMIENTO DE NORMAS							
Distribución de responsabilidad y Cumplimiento de deberes Respeto a las normas	06	Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro.					
	07	Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades.					
	08	Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido.					
	09	Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo.					
	10	Se establece un manual de normas para el equipo.					
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO Y ESTRUCTURA							
Respeto al líder Organización de equipos empoderamiento del equipo	11	Se manifiesta respeto mutuo entre el director y todo el personal de la I.E.					
	12	Se elige a un líder o responsable por cada equipo.					
	13	Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo.					

	14	Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y a tiempo.					
	15	El líder establece con su equipo los criterios de evaluación.					
	16	Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio.					
DIMENSIÓN 4: CLIMA DE CONFIANZA Y COMUNICACIÓN							
Comunicación empática Confianza y compañerismo Expresión de afecto	17	Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.					
	18	Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés.					
	19	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.					
	20	Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.					
	21	Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales.					

Anexo 03. Base de datos de la confiabilidad – Prueba piloto.

GESTIÓN INSTITUCIONAL																									
LIDERAZGO DIRECTIVO										RELACIONES INTERPERSONALES										ORGANIZACIÓN					
P0	P0	P0	P0	P0	P0	P0	P0	P0	P0	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P1	P2	P2	P2	P2	P2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4		
5	6	7	8	9	0																				
DO																									
1	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3				
	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
DO																									
2	1	1	1	1	2	1	5	5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	3							
	2	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
DO																									
3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4						
	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4				
DO																									
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3						
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5						
DO																									
5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5				
	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5				
DO																									

5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3					
		4	3	4	5	5														
4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3
2	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		3	3	3	3	3	3													
5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	4				
		3	3	4	4	4														
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	3	2	4	3	4	1	2	4	5	4	5	1	3	4	2	3	3	2	3	2

D23	5 5	5 47	5 3	5	4	4	5	5	5	5	48	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5
D24	5 5	5 50	5 3	5	5	5	5	5	5	5	50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D25	5 3	3 29	3 2	3	2	2	4	5	4	3	34	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
D26	4 5	4 45	5 3	5	3	3	2	5	4	5	40	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4
D27	3 4	5 37	4 2	4	5	3	4	4	3	4	39	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4
D28	4 5	5 46	3 3	5	4	4	5	5	4	5	44	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4
D29	3 1	4 29	2 2	4	2	3	4	4	3	3	32	2	3	2	3	4	2	4	3	3	4
D30	4 5	4 48	4 3	4	4	4	5	5	5	5	44	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5
D31	2 2	4 34	2 2	3	3	3	4	4	4	4	33	2	4	3	5	4	5	3	3	3	2
D32	5 4	5 42	4 3	4	4	4	4	5	5	4	44	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4
D33	5 4	5 45	4 3	5	5	4	5	5	5	5	48	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4
D34	3 3	3 36	2 2	3	3	2	4	4	4	4	32	2	4	3	3	3	5	4	4	4	3

D47	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	39	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4
	4	37	2																		
D48	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	44	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4
	5	46	3																		
D49	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	32	2	3	2	3	4	2	4	3	3	4
	1	29	2																		
D50	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5
	5	48	3																		

ORGANIZACIÓN											D3V1	ND3V1	V1	NV1
P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30					
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45	3	137	3	
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44	3	130	3	
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47	3	133	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	36	2	103	2	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	3	145	3	
3	3	3	3	5	5	4	2	3	4	35	2	103	2	
5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	41	3	122	3	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	3	130	3	
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	3	126	3	

3	3	3	4	4	17	2	4	3	4	3	5	19	3	4	3						
		4	5	3	5	24	3														
4	5	5	5	5	24	3	5	5	4	5	5	24	3	5	5						
		5	5	5	5	30	3														
5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5						
		5	5	5	5	30	3														
5	5	5	5	5	25	3	5	4	5	5	4	23	3	5	5	5	5	4	29	3	
5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	30	3
4	4	4	4	4	20	3	5	5	4	4	5	23	3	5	5						
		5	4	4	5	28	3														
5	5	4	5	5	24	3	5	5	4	4	5	23	3	5	5						
		5	4	5	4	28	3														
2	3	2	2	2	11	1	3	3	3	3	2	14	2	4	3	3	4	4	3	21	2
5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	30	3
4	3	2	5	4	18	2	5	4	4	4	2	19	3	5	4	4	3	3	1	20	2
4	4	5	4	5	22	3	4	3	4	3	3	3	5	3	18	2	5	3			
		3	4	5	3	23	3														
5	4	3	4	5	21	3	5	5	5	4	5	24	3	4	5						
		5	5	5	4	28	3														
4	3	5	5	5	22	3	4	4	4	3	3	18	2	5	4	4	4	3	4	24	3
4	5	5	4	4	22	3	4	2	3	2	2	13	2	4	4						
		3	4	3	2	20	2														
5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5						
		5	5	5	5	30	3														

CLIMA DE CONFIA. Y COM.					D4V2 ND2V4	V2	NV2	
P17	P18	P19	P20	P21				
5	5	5	5	5	25	3	105	3
5	4	4	5	5	23	3	94	3
4	5	4	4	4	21	3	99	3
5	3	5	5	3	21	3	85	3
5	5	5	5	5	25	3	105	3
3	2	3	4	1	13	2	70	2
3	3	4	4	3	17	2	80	3
4	5	4	4	4	21	3	80	3
5	4	4	4	4	21	3	89	3
4	4	4	4	4	20	3	84	3
4	4	3	3	3	17	2	73	2
5	4	3	4	4	20	3	91	3
3	4	4	4	4	19	3	94	3
4	4	4	3	3	18	2	64	2
4	4	4	4	4	20	3	84	3
3	4	3	4	3	17	2	68	2
5	5	5	5	5	25	3	104	3
3	3	3	4	4	17	2	76	2
4	5	5	4	4	22	3	98	3
3	5	5	5	4	22	3	82	3
5	4	4	3	4	20	3	98	3

5	5	5	5	5	25	3	105	3
5	5	5	5	5	25	3	102	3
5	5	5	5	5	25	3	105	3
3	2	2	2	2	11	1	64	2
4	5	4	4	4	21	3	89	3
					20	3	93	3
4		5	3	3	19	3	83	3
3	4	3	4	4	18	2	73	2
5	5	5	5	5	25	3	105	3
1	3	1	3	1	9	1	48	1
4	4	4	4	4	20	3	81	3
5	5	5	5	5	25	3	102	3
3	3	3	4	4	17	2	76	2
4	5	5	4	4	22	3	98	3
3	5	5	5	4	22	3	82	3
5	4	4	3	4	20	3	98	3
5	5	5	5	5	25	3	105	3
5	5	5	5	5	25	3	102	3
5	5	5	5	5	25	3	105	3
5	4	3	4	4	20	3	91	3
3	4	4	4	4	19	3	94	3
4	4	4	3	3	18	2	64	2
5	5	5	5	5	25	3	105	3
3	2	3	4	1	13	2	70	2

3	3	4	4	3	17	2	80	3
4	4	4	4	4	20	3	93	3
4	4	5	3	3	19	3	83	3
3	4	3	4	4	18	2	73	2
5	5	5	5	5	25	3	105	3

Anexo 05. Validación de los instrumentos.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN N°1: Liderazgo directivo								
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.	√		√		√		
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, éste respeta la opinión de los docentes.	√		√		√		
3	El equipo directivo facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones.	√		√		√		
4								
5	El director demuestra liderazgo en la I.E.	√		√		√		
	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.	√		√		√		
6	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.	√		√		√		
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión institucional	√		√		√		
8	Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de Trabajo y jornadas pedagógicas.	√		√		√		
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	√		√		√		
10	El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI.	√		√		√		
DIMENSIÓN N°2: Relaciones interpersonales								
11	El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.	√		√		√		
12	El personal de la I.E. tiene claro lo que significa planificación estratégica.	√		√		√		
13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.	√		√		√		
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la I.E.	√		√		√		
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	√		√		√		
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la Institución.	√		√		√		
17	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	√		√		√		
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	√		√		√		
19	Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la I.E.	√		√		√		
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	√		√		√		

DIMENSIÓN N°3: Organización							
21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E.	√		√		√	
22	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.	√		√		√	
23	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.	√		√		√	
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	√		√		√	
25	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	√		√		√	
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	√		√		√	
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo.	√		√		√	
28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.	√		√		√	
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	√		√		√	
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Burgos Vera Oscar Augusto **DNI:** 10673756

Especialidad del validador: Maestro en Gestión y docente de Metodología de la investigación UCV.

30 de octubre del 2020.

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN N°1: Liderazgo directivo							
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.	√		√		√		
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, éste respeta la opinión de los docentes.	√		√		√		
3	El equipo directivo facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones.	√		√		√		
4	El director demuestra liderazgo en la I.E.	√		√		√		
5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.	√		√		√		
6	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.	√		√		√		
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión institucional	√		√		√		
8	Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de Trabajo y jornadas pedagógicas.	√		√		√		
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	√		√		√		
10	El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI.	√		√		√		
	DIMENSIÓN N°2: Relaciones interpersonales							
11	El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.	√		√		√		
12	El personal de la I.E. tiene claro lo que significa planificación estratégica.	√		√		√		
13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.	√		√		√		
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la I.E.	√		√		√		
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	√		√		√		
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la Institución.	√		√		√		
17	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	√		√		√		
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	√		√		√		
19	Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la I.E.	√		√		√		
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	√		√		√		
	DIMENSIÓN N°3: Organización							
21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I.E	√		√		√		

22	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.	√		√		√	
23	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.	√		√		√	
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	√		√		√	
25	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	√		√		√	
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	√		√		√	
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo.	√		√		√	
28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.	√		√		√	
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	√		√		√	
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Ventura Sairitupac Lorena del Pilar **DNI:** 40945081

Especialidad del validador: Licenciada en Educación Universidad Enrique Guzmán y Valle y Maestra en Problemas de Aprendizaje UCV.

30 de octubre del 2020.

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN N°1: Liderazgo directivo							
1	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.	X		X		X		
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, éste respeta la opinión de los docentes.	X		X		X		
3	El equipo directivo facilita la participación de los educandos en la toma de decisiones.	X		X		X		
4	El director demuestra liderazgo en la I.E.	X		X		X		
5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.	X		X		X		
6	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.	X		X		X		
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, los docentes aportan con ideas que favorecen la gestión institucional	X		X		X		
8	Los docentes y personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de Trabajo y jornadas pedagógicas.	X		X		X		
9	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	X		X		X		
10	El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI.	X		X		X		
	DIMENSIÓN N°2: Relaciones interpersonales							
11	El personal de la I.E. tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la I.E.	X		X		X		
12	El personal de la I.E. tiene claro lo que significa planificación estratégica.	X		X		X		
13	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.	X		X		X		
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la I.E.	X		X		X		
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la I.E.	X		X		X		
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la Institución.	X		X		X		
17	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	X		X		X		
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	X		X		X		
19	Los directivos, profesores, personal de apoyo y alumnos conocen los objetivos y metas de la I.E.	X		X		X		
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN N°3: Organización							
21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la I. E	X		X		X		

22	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.	X		X		X	
23	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.	X		X		X	
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	X		X		X	
25	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.	X		X		X	
26	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	X		X		X	
27	Todo el personal de la I.E. participa activamente en la evaluación del trabajo educativo.	X		X		X	
28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.	X		X		X	
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la I.E.	X		X		X	
30	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento goza de validez para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Pumacayo Palomino Ilich Ivan DNI: 43700917 Especialidad del validador: Gestión y Administración de Empresas.

Octubre del 2020

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COHESIÓN DE LOS MIEMBROS								
1	Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Se eligen a los miembros de manera coordinada.	✓ ✓		✓		✓		
3	Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.			✓		✓		
4	Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos.	✓		✓		✓		
5	Se trabaja en función a metas colectivas.	✓		✓		✓		
CUMPLIMIENTO DE NORMAS								
6	Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro.	✓		✓		✓		
7	Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades.	✓		✓		✓		
8	Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido.	✓		✓		✓		
9	Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo.	✓		✓		✓		
10	Se establece un manual de normas para el equipo.	✓		✓		✓		
LIDERAZGO Y ESTRUCTURA								
11	Se manifiesta respeto mutuo entre el director y todo el personal de la I.E.	✓		✓		✓		
12	Se elige a un líder o responsable por cada equipo.	✓		✓		✓		
13	Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo.	✓		✓		✓		
14	Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y tiempo.	✓		✓		✓		
15	El líder establece con su equipo los criterios de evaluación.	✓		✓		✓		
16	Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio.	✓ ✓		✓		✓		
CLIMA DE CONFIANZA Y COMUNICACIÓN								
17	Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	✓		✓		✓		
18	Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés.	✓		✓		✓		
19	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.	✓		✓		✓		
20	Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Ventura Sairitupac Lorena del Pilar **DNI:** 40945081

Especialidad del validador: Licenciada en Educación Universidad Enrique Guzmán y Valle y Maestra en Problemas de Aprendizaje UCV.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

30 de octubre del 2020.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Fernando', written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COHESIÓN DE LOS MIEMBROS								
1	Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa.	√		√		√		
2	Se eligen a los miembros de manera coordinada.	√		√		√		
3	Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.	√		√		√		
4	Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos.	√		√		√		
5		Se trabaja en función a metas colectivas.	√		√		√	
CUMPLIMIENTO DE NORMAS								
6	Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro.	√		√		√		
7	Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades.	√		√		√		
8	Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido.	√		√		√		
9	Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo.	√		√		√		
10	Se establece un manual de normas para el equipo.	√		√		√		
LIDERAZGO Y ESTRUCTURA								
11	Se manifiesta respeto mutuo entre el director y todo el personal de la I.E.	√		√		√		
12	Se elige a un líder o responsable por cada equipo.	√		√		√		
13	Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo.	√		√		√		
14	Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y a tiempo.	√		√		√		
15	El líder establece con su equipo los criterios de evaluación.	√		√		√		
16	Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio.	√		√		√		
CLIMA DE CONFIANZA Y COMUNICACIÓN								
17	Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	√		√		√		
18	Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés.	√		√		√		
19	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.	√		√		√		
20	Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Burgos Vera Oscar Augusto **DNI:** 10673756

Especialidad del validador: Maestro en Gestión y docente de Metodología de la investigación UCV.

El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de octubre del 2020. ¹**Pertinencia:**



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COHESIÓN DE LOS MIEMBROS							
1	Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa.	X		X		X		
2	Se eligen a los miembros de manera coordinada.	X		X		X		
3	Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.	X		X		X		
4	Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos.	X		X		X		
4	Se trabaja en función a metas colectivas.	X		X		X		
	CUMPLIMIENTO DE NORMAS							
6	Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro.	X		X		X		
7	Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades.	X		X		X		
8	Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido.	X		X		X		
9	Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo.	X		X		X		
10	Se establece un manual de normas para el equipo.	X		X		X		
	LIDERAZGO Y ESTRUCTURA							
11	Se manifiesta respeto mutuo entre el director y todo el personal de la I.E.	X		X		X		
12	Se elige a un líder o responsable por cada equipo.	X		X		X		
13	Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo.	X		X		X		
14	Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y a tiempo.	X		X		X		
15	El líder establece con su equipo los criterios de evaluación.	X		X		X		
16	Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio.	X		X		X		
	CLIMA DE CONFIANZA Y COMUNICACIÓN							
17	Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	X		X		X		
18	Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés.	X		X		X		
19	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.	X		X		X		
20	Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento goza de validez goza de validez.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Pumacayo Palomino Ilich Ivan **DNI: 43700917**

Especialidad del validador: Gestión y Administración de Empresas

Octubre del 2020

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

²

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 06. Carta de presentación.

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima, S/L. 19 DE OCTUBRE DEL 2020

Carta P. 495 - 2020 EPG - UCV LE

SEÑOR(A)

Directora: Miryam Karim Rojas Guillen,
Coordinadora de la Red N°06 Ugel N° 05
San Juan de Lurigancho

Asunto: Carta de Presentación del estudiante: **GERONIMO FALCON ANTONIA LUCY.**


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GERONIMO FALCON ANTONIA LUCY** identificado(a) con DNI N.°09946548 y código de matrícula N°6000015654; estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL TRABAJO COLABORATIVO EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°6 UGEL 05, EN SAN JUAN DE LURIGANCHO 2020

En ese sentido, solicitó a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FIAJAL LIMA - CAMPUS LIMA ESTE

Recibido
5-11 23/10/2020

SECRETARIA
RED N° 06
UGEL-05

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendíez 6220, Las Olivas. Tel. (+511) 302 4342 Fax. (+511) 302 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Centro Rey, San Juan de Lurigancho. Tel. (+511) 306 9030 Axa.: 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 300 9030 Axa.: 9184
CALLAO Av. Argentina 1785 Tel. (+511) 202 4042 Axa.: 2650.

Anexo 07. Operacionalización de la variable gestión institucional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos para las dimensiones	Niveles y rangos para la variable
Liderazgo directivo	Conocimiento de los objetivos Participación y trabajo conjunto Cohesión entre el personal Coordinación entre el personal.	1 al 10		Inicio. [10 – 22] Proceso. [23 – 37] Logrado. [38 – 50]	
Relaciones interpersonales	Comunicación entre los miembros Relación inter e intra grupal Solución de conflictos Confianza y credibilidad.	11 al 20	Nunca (1). Casi nunca (2). A veces (3). Casi siempre (4). Siempre (5).	Inicio. [10 – 22] Proceso. [23 – 37] Logrado. [38 – 50]	Inicio. [30 – 69] Proceso. [70 – 110] Logrado. [111 – 150]
Organización	Toma de decisiones Participación y responsabilidad Adaptabilidad y solución de problemas. Dinámica organizacional	21 al 30		Inicio. [10 – 22] Proceso. [23 – 37] Logrado. [38 – 50]	

Nota: Adaptado de Llamo. (2018).

Operacionalización de la variable trabajo colaborativo.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos para las dimensiones	Niveles y rangos para la variable
Cohesión de los miembros	Trabajo coordinado Armonía entre los miembros. Metas compartidas	1 al 5		Inicio.	
				[5 – 11]	
				Proceso.	
				[12 – 18]	
				Logrado.	
				[19 – 25]	Inicio.
Cumplimiento de normas	Distribución de responsabilidad Cumplimiento de deberes Respeto a las normas	6 al 10		[5 – 11]	
				Proceso.	
				[12 – 18]	
				Logrado.	
				[19 – 25]	Inicio.
				[6 – 13]	
Liderazgo y estructura	Respeto al líder Organización de equipos Empoderamiento del equipo	11 al 16	Nunca (1). Casi nunca (2). A veces (3). Casi siempre (4). Siempre (5).	Proceso.	Inicio
				[14 – 22]	[21 – 48]
				Logrado.	Proceso
				[23 – 30]	[49 – 77]
					Logrado
				[78 – 105]	
Clima de confianza y comunicación	Comunicación empática Confianza y compañerismo Expresión de afecto	17 al 21		Inicio.	
				[5 – 11]	
				Proceso.	
				[12 – 18]	
				Logrado.	
				[19 – 25]	

Nota: Adaptado de Puertas. (2019).



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GERONIMO FALCON ANTONIA LUCY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION INSTITUCIONAL Y EL TRABAJO COLABORATIVO EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°6,UGEL05,SAN JUAN DE LURIGANCHO,2020.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GERONIMO FALCON ANTONIA LUCY DNI: 09946548 ORCID 0000-0002-1072-4307	Firmado digitalmente por: AGERONIMOF el 12-02- 2021 23:38:52

Código documento Trilce: INV - 0052820