



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Trabajo colaborativo en redes en la gestión educativa,
UGEL 04 – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Colca Ccahuana, Gladys Jesús (ORCID: 0000-0002-9556-513X)

ASESOR:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios que me acompaña e ilumina cada día de mi vida.

A mis queridos padres Martín † y María Jesús, que con sus ejemplos de vida forjaron en mi la humildad y el servicio a los demás.

A mi esposo e hijos que son el motor que me impulsa a seguir cada día.

A mis hermanos y hermanas que estuvieron conmigo en los momentos que los necesité y me demostraron el gran amor que me tienen.

Agradecimiento

A la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, a los docentes y directivos de la UGEL 04, por su entrega en su labor educativa y a toda la comunidad de las Hermanas de la Presentación de María del Perú que con su carisma forjaron grandes mujeres que sirven en la gestión pública.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra, muestreo unidades de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
VIII. PROPUESTA	45
REFERENCIAS	49
ANEXOS	56

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Descripción de frecuencia de la variable trabajo colaborativo y sus dimensiones	26
Tabla 2.	Descripción de frecuencia de la variable gestión educativa y sus dimensiones	27
Tabla 3.	Valor de ajuste de los datos para el modelo de la hipótesis general	28
Tabla 4.	Resultados de la prueba Pseudo R cuadrado para la hipótesis general	28
Tabla 5.	Estimaciones de parámetros para hipótesis general	29
Tabla 6.	Valor de ajuste de los datos para el modelo de la hipótesis específica 1	30
Tabla 7.	Resultados de la prueba Pseudo R cuadrado para la hipótesis específica 1	30
Tabla 8.	Estimaciones de parámetros para hipótesis específica 1	31
Tabla 9.	Valor de ajuste de los datos para el modelo de la hipótesis específica 2	31
Tabla 10.	Resultados de la prueba Pseudo R cuadrado para la hipótesis específica 2	32
Tabla 11.	Estimaciones de parámetros para hipótesis específica 2	32
Tabla 12.	Valor de ajuste de los datos para el modelo de la hipótesis específica 3	33
Tabla 13.	Resultados de la prueba Pseudo R cuadrado para la hipótesis específica 3	33
Tabla 14.	Estimaciones de parámetros para hipótesis específica 3	34
Tabla 15.	Valor de ajuste de los datos para el modelo de la hipótesis específica 4	34
Tabla 16.	Resultados de la prueba Pseudo R cuadrado para la hipótesis específica 4	35
Tabla 17.	Estimaciones de parámetros para hipótesis específica 4	35

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la incidencia del trabajo colaborativo en las redes educativas en la gestión educativa y la hipótesis general, el trabajo colaborativo incide en la gestión educativa, UGEL 04 – 2020. El estudio se realizó bajo un estudio cuantitativo, explicativo, no experimental, transversal, de tipo aplicado. La población lo conformó 722 profesionales de la educación, distribuidos en dos redes educativas de la RED 16 (301) y Red 17(421) profesionales de la educación, la muestra por 252. Los cuestionarios se sometieron a juicio de expertos, además el coeficiente de confiabilidad arrojó para la variable trabajo colaborativo 0,872 y para la variable gestión educativa 0,892. Con coeficiente Nagelkerke = ,594; se comprobó (H1) que, el trabajo colaborativo incide en la gestión educativa; Nagelkerke = ,496 (HE1) si mayor es el coeficiente de trabajo colaborativo, mayor será el nivel de planificación; Nagelkerke = ,565 (HE2) el trabajo colaborativo, incide en la organización de I.E. de la UGEL 04; Nagelkerke = ,518 (HE3) a mayor valor del trabajo colaborativo, mayor será el nivel de dirección; Nagelkerke = ,505 (HE4) más alto el valor de trabajo colaborativo, mayor será el nivel de control en I.E. de la UGEL 04 – 2020.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, gestión educativa, redes educativas, trabajo en equipo.

Abstract

In this research, the objective was to determine the incidence of collaborative work in educational networks in educational management and the general hypothesis, collaborative work affects educational management, UGEL 04 - 2020. The study was carried out under a quantitative, explanatory study, non-experimental, cross-sectional, applied type. The population was made up of 722 education professionals, distributed in two educational networks of the RED 16 (301) and Network 17 (421) education professionals, the sample for 252. The questionnaires were subjected to expert judgment, in addition to the coefficient reliability showed 0.872 for the collaborative work variable and 0.892 for the educational management variable. With Nagelkerke coefficient =, 594; It was found (H1) that collaborative work affects educational management; Nagelkerke = .496 (HE1) the higher the collaborative work coefficient, the higher the planning level; Nagelkerke =, 565 (HE2) collaborative work affects the organization of I.E. from UGEL 04; Nagelkerke =, 518 (HE3) the higher the value of the collaborative work, the higher the level of management; Nagelkerke =, 505 (HE4) the higher the collaborative work value, the higher the level of control in I.E. of the UGEL 04 - 2020.

Keywords:

Collaborative work, educational management, educational networks, teamwork

I. INTRODUCCIÓN

Generar procesos innovadores y participativos que involucren la mejora de los aprendizajes representa una gran preocupación. A nivel mundial se observa en el campo educativo un aislamiento territorial y cultural pese a la vorágine producción de información, producto de desarrollo de las exigencias tecnológicas que facilitan la información y comunicación; esta situación no permite intercambiar experiencias y prácticas pedagógicas, que den una mirada a nuevos modos de gestionar, los cuales deben responder a la realidad de la escuela. En Inglaterra Hargreaves (2009) así como Day & Hadfield (2014) subrayan esta problemática mencionando que es producto del inadecuado intercambio de experiencias pedagógicas y la falta de modelos de organización. Por otro lado, la insuficiente difusión e identificación de buenas prácticas docentes y directivas como en Holanda en los Col. Network for Upper Secondary no permite generar una cultura y mística de trabajo en las escuelas que aprenden en comunidades de aprendizaje, mencionado por Elboj, Puigdellivol, Soler, & Valls (2018).

América Latina no es ajena igualmente a la problemática y búsqueda constante de la calidad educativa para generar los mejores aprendizajes en las aulas que es el gran desafío del siglo XXI, la misma que exige profundas transformaciones del contexto derivadas de la globalización, según Lorente Rodríguez (2019), se hace evidente el desconocimiento sobre el significado de una escuela para una comunidad en la cual no se evidencia el fomento de una cultura participativa y democrática, no se toma en cuenta a la escuela como comunidad en su integralidad, condicionada por su población escolar, las distancias sociales, el reto geográfico, la distribución de los centros de desarrollo, el acceso a la energía o a recursos de comunicación Bedriñana (2010). Los sistemas educativos no están respondiendo bien a estos desafíos, los educadores hablan crecientemente de una "separación radical" entre los sistemas educativos de la región y sus necesidades de desarrollo (Puryear, 2012).

En el Sistema Educativo Nacional del Perú, se observa escuelas que trabajan de manera aislada, en donde existe una inadecuada articulación de la gestión pedagógica y administrativa para superar estándares de la calidad de los aprendizajes lo cual, genera inconvenientes para la construcción de una mirada común de participación y por ende el logro de objetivos institucionales lo que

repercute sin lugar a duda en los aprendizajes. Según la Evaluación Censal de los Aprendizajes 69 estudiantes en el caso de Moquegua no pueden resolver problemas de matemáticas en el segundo año de secundaria, evidenciando un logro del 31, 3% de satisfacción ocupando el primer lugar y si se analiza desde el último en el ranking, vemos que en Loreto solo 2 estudiantes de cada 100 pueden resolver problemas matemáticos y 98 no pueden hacerlo, lo cual es muy preocupante.

A partir de lo revisado, se puede presumir que la mejora en la calidad de los aprendizajes va mucho más allá del uso de una adecuada metodología y estrategias desarrolladas por los docentes, exige la gestión de los mismos, lo que involucra la necesidad de mejorarla a través del acercamiento de la administración de la educación que tome en cuenta además de esta los aprendizajes, la convivencia y la gestión de riesgos generando una mejor sinergia entre las instancias descentralizadas como son las (UGEL) Unidades de Gestión Educativa Local y las (IIEE) Instituciones Educativas

Visto el diagnóstico situacional, en donde se detectan debilidades que podrían ser atendidas, lo que implica una necesidad de investigación, en mérito a las consideraciones, se plantea el siguiente problema general: ¿Cómo incide el trabajo colaborativo en redes educativas en la gestión educativa, UGEL 04 – 2020? con los siguientes problemas específicos: ¿Cómo incide el trabajo colaborativo en redes educativas en la planificación UGEL 04 – 2020? ¿Cómo incide el trabajo colaborativo en redes educativas en la organización, UGEL 04 – 2020? ¿Cómo incide el trabajo colaborativo en redes educativas en la dirección, UGEL 04 – 2020? ¿Cómo incide el trabajo colaborativo en redes educativas en el control, UGEL 04 – 2020?

La presente investigación cuenta con la información y teoría necesarias para plantear el problema, luego continuar con su desarrollo, para con los resultados obtenidos lograr propuestas para mejorar en la gestión educativa, lo que implica replantear y considerar que las escuelas de educación básica regular necesitan laborar en conjunto, conectados, interrelacionados, mas no de manera aislada, en estos decenios se requiere del trabajo colaborativo, que fortalezca las especialidades y los dominios de los docentes, en donde participen instancias educativas que acompañen y monitoreen para mejorar la labor pedagógica, en tal caso la intervención de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL). La

sociedad espera una educación que permita el desarrollo humano, con competencias de emprendedurismo, con responsabilidad social y ecológica, que permitan mejorar la calidad de vida en nuestra sociedad, lo que se podría lograr fortaleciendo a las escuelas integradas en redes educativas, y los directivos fomenten el trabajo colaborativo con sus pares, en busca de soluciones y mejorar los aprendizajes, entonces será lo que se pretende demostrar en este estudio.

Incrementar las habilidades directivas y el liderazgo de los directivos a través del compartir de experiencias y problemáticas comunes propios de su territorio, nos permitirá demostrar que los directivos de las escuelas no están solos y que, a pesar de requerir mayor esfuerzo para poder integrarse, no va a ser en vano puesto que juntos y uniendo esfuerzos lograrán lo que solos no pueden hacer.

La investigación se guía de una intención general: determinar la incidencia del trabajo colaborativo en las redes educativas en la gestión educativa, UGEL 04 – 2020; el mismo que será estudiado en base a las siguientes intenciones específicas: determinar la implicancia del trabajo colaborativo en redes educativas en la planificación, UGEL 04 – 2020. Determinar la incidencia del trabajo colaborativo en redes educativas en la organización, UGEL 04 – 2020. Determinar la incidencia del trabajo colaborativo en redes educativas en la dirección, UGEL 04 – 2020. Determinar la incidencia del trabajo colaborativo en redes educativas en el control, UGEL 04 – 2020

Asimismo, en el presente estudio se formula la siguiente hipótesis: el trabajo colaborativo en redes educativas incide en la gestión educativa, UGEL 04 – 2020, cuyas hipótesis específicas son: el trabajo colaborativo en redes educativas incide en la planeación, UGEL 04 – 2020, el trabajo colaborativo en redes educativas incide en la organización, UGEL 04 – 2020, el trabajo colaborativo en redes educativas incide en la dirección, UGEL 04 – 2020, el trabajo colaborativo en redes educativas incide en el control, UGEL 04 – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos de los países latinoamericanos referente a las variables de investigación se tienen a López, Ordoñez, Hernández, & Navarro((2013), en su investigación de corte descriptivo-narrativa concluyen que las estructuras de cómo se organizan las instituciones educativas se inician por necesidad de interactuar con los colegas docentes y directores, incluso se vio conveniente invitar a asesores educativos o directores con más experiencia en los temas de administración y gestión educativa, así lograr viabilizar estrategias que permitan una educación de calidad mediante las actividades y atenciones ofrecidos en cada escuela.

En su aporte académico Franco (2020) en su investigación reveló resultados que indican asociación del trabajo en colaboración y cultura en una organización en el colegio Salistre, Guayas, Ecuador, 2020, a partir del enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, con muestra de 239 docentes. Los resultados demostraron nivel alto 76.9% de Trabajo colaborativo y Cultura organizacional; nivel correlación de 0.702 Ro Spearman, concluyendo en la demostración de la relación significativa asociando al trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Sadovsky, Itzcovich, Becerril, Quarant y García (2019) trabajo colaborativo entre docentes e investigadores en didáctica; concluyen afirmando la necesidad de respetar los estilos de cada docente, esto se logró a partir de una discusión de construcción de acuerdos y compromisos con el equipo presente, sobre todo en las reuniones de balance. Las maestras a partir de su análisis manifiestan que aún existe una caja negra, no se termina de entender las razones por que algunos estudiantes no estabilizan las relaciones que parecían comprendidas, no reutilizan las ideas tal como se esperaba, lo que implica un misterio. Por lo que se requiere explorarlo.

Toledo (2020) la investigación tuvo como objetivo describir las características del trabajo colaborativo de docentes de enseñanza media de la comuna de Talcahuano, Región del BíoBío, Chile y sus implicancias en el desarrollo profesional de los profesores que se desempeñan en dichos programas en contextos vulnerables de la comuna de Talcahuano. Es un estudio de casos múltiples con enfoque cualitativo. Los principales hallazgos dicen: el

trabajo colaborativo permite incorporar herramientas, estrategias y desarrollar habilidades en conjunto con sus pares, aspecto relevante para la formación en la práctica. De igual modo Ochoa (2021) el propósito fue identificar la implicancia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica en los maestros del colegio Particular Sofos, Ecuador 2020. investigación correlacional explicativa, cuantitativa, transversal, muestra de 140 docentes. Según los resultados a partir de las dimensiones indican niveles altos de influencia, demostrándose que el trabajo colaborativo incide de manera significativa en la gestión pedagógica ejecutada por pedagogos según los valores Rho de Spearman ,748; Sig. ,000.

Reyes (2021) se trata de demostrar la asociación entre los procesos de gestión directiva y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa fiscal “Durán” ubicada en Ecuador. El diseño de investigación es descriptivo-correlacional, se consideró una población de 100 docentes. Los resultados muestran un coeficiente Rho a 0,676** y $p = 0,000$ por lo que se concluye, que si existe entre la gestión directiva y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa fiscal. En el mismo sentido González (2021). Demuestra la implicancia del trabajo colaborativo a nivel maestros universitarios en el proceso de acreditación internacional, es un estudio bibliográfico de carácter expositivo. Los resultados inciden en recomendaciones: 1) contar con un plan de acompañamiento para verificar y evaluar los logros de los trabajos colaborativos en elevar el nivel de la educación, según los parámetros de acreditación internacional. 2) difundir los productos y logros en la comunidad universitaria y entre los integrantes; 3) publicar los resultados en las redes de científicas de las universidades; 4) fortalecer la innovación a partir de los procesos creativos; 5) Elevar el nivel en la coherencia de contenidos y 6) potencias la calidad de los programas.

Asimismo, Montaña, Martínez, & La Torre, (2017) en su artículo de enfoque mixto, concluyen que es importante mantener la motivación en el trabajo cooperativo y en red, tal que se obtenga logros, a partir del trabajo integrado y acabar con el aislamiento del docente en su propia aula, con metodologías, por ello es indispensable fomentar en los docentes el trabajo en redes que generan cohesión grupal, incremento de confianza y fortalece relaciones satisfactorias y finalmente que las redes escolares generan oportunidades de aprendizaje a los profesionales.

En el mismo sentido Chen, Cerdas & Rosabal Vitoria (2020), en su trabajo

de investigación mediante el uso de un método mixto, donde el grupo de estudio está compuesto por 72 participantes del proyecto, 78,6% docentes y 21,4% personal directivo, llegan a las siguientes conclusiones: la participación y cambio son necesarios para avanzar hacia modelos pedagógicos más acordes con la realidad institucional, los modelos de gestión pedagógica contribuyen a la innovación metodológica y son producto de un trabajo participativo y colaborativo, pensado desde las necesidades e intereses de los contextos educativos.

Por otro lado, Santizo (2016), en su estudio analiza el uso del trabajo en equipo entre los docentes como estrategia de cambio en la educación pública básica. Se considera que las escuelas no son el último peldaño para tomar decisiones, pues la creación de espacios para grupos de trabajo, dentro de las escuelas, permitiría innovaciones a partir de la complementariedad de conocimientos y habilidades entre docentes y directivos, así también Ortiz, Barros, Ariza, & Rubio (2018), en su estudio de enfoque cuantitativo y un diseño correlacional-transversal, concluyen que la gestión en una institución tiene su origen en la planificación, fomentado que esta se desarrolle de manera conjunta, con la participación de la comunidad educativa, mejorando la convivencia en las instituciones, Demostrando que la improvisación y las acciones aisladas tienen logros áridos.

En relación a los antecedentes nacionales contamos con los aportes de Meza, Torres y Mamani-Benito (2020) quienes concluyen: la gestión educativa, asumida con estrategias permiten dirigir con mejores resultados a los recursos humanos, materiales y financieros del sector educación (gestión administrativa), los instrumentos de gestión permiten y facilitan la orientación de la planificación, programación y evaluación del quehacer institucional (gestión institucional), el liderazgo y control ejecutado por los directivos es aplicado para hacer cumplir la normativa y lograr el cumplimiento de las actividades (gestión pedagógica) y los procesos encaminados a analizar los resultados de diagnósticos para contribuir con las necesidades de la sociedad (gestión comunitaria), anticipan los índices de cumplimiento de funciones y compromiso profesional del docente de educación básica regular del departamento de Puno.

De la misma forma Buendía (2020) determinó en su estudio identificar los enlaces entre el trabajo colaborativo y la acción pedagógica de profesores en los

colegios del Valle de Zatinaki de la ciudad de Perené – 2019. De enfoque cuantitativo, básica, descriptivo, no es experimento, transversal, de relación y 64 docentes como muestra. Se empleó el estadígrafo Rho de Spearman, demostrándose que existe asociación directa, alta y significativa ($Rho = 0.845$, $p = .000$) entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes, el cual permite afirmar a mejor trabajo colaborativo, mejor será la actividad pedagógica del docente en las escuelas del Valle de Zatinaki de la localidad del Perené – 2019.

Siancas (2020), la investigación determinó la correlación entre gestión de los conocimientos y el trabajo en colaboración en docentes de la I.I.E.E. 14873 “Virgen de Fátima”, Querecotillo, Sullana, 2019. Investigación correlacional, sin experimentos con una muestra de 116 docentes. Los resultados permitieron demostrar, asociación positiva y alta entre ambas sub variables: aprendizaje para la organización (0.628), conocimiento de la organización (0.844), y organización de los aprendizajes (0.800), y la variable trabajo para la colaboración. Además, se comprobó la asociación del 84.6% para la gestión de los conocimientos y el trabajo para la colaboración. El 56.3% indicó al trabajo para la colaboración en índices altos al igual que el nivel alto de la gestión del conocimiento. En igual sentido Castañeda (2018) la investigación consiste en demostrar la asociación entre el trabajo para la colaborativo y la gestión educativa en la I.I.E.E. José De La Torre Ugarte de la UGEL 05 distrito de El Agustino. El estudio es de nivel descriptivo correlacional, no experimental de corte trasversal. Los resultados del trabajo colaborativo, indican nivel moderado 20.0% y nivel alto 43.3%; en gestión educativa nivel moderado 6.7% y nivel alto 50.0%. Además, los resultados Rho Spearman indican correlación muy alta 0.925^{**} , para el trabajo para la colaboración y la gestión para la educación.

En tanto que Vaillant (2017) el estudio basado en el trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. Esta investigación de enfoque cualitativa que demuestra que los docentes aprenden a través de procesos formales, y mecanismos informales, donde interactúan, dialogan con sus pares, toman decisiones colectivas que permite el aprendizaje profesional colaborativo, lo cual requiere de tiempo, recursos pedagógicos, asesoría, así como esquemas de seguimiento, evaluación y estímulos de índole profesional, lo que se refuerza con el sistema de redes de colaboración y apoyo entre

docentes.

Zavala (2019) este trabajo busca dar a conocer la importancia de la gestión de un directivo en instituciones educativas, marcando pautas para llevar una educación de calidad en emergencia sanitaria. El estudio evalúa la organización, planificación y ejecución como claves en este proceso de gestión y demostró que el trabajo de gestión del director será eficiente si se trabaja en paralelo con los maestros se obtendrá mejores resultados, al hacer que el maestro desarrolle habilidades que beneficiará a los estudiantes y garantizará una educación de calidad. Tal es así que Pintado (2020) manifiesta que el estudio se ejecutó para demostrar la aproximación entre el trabajo colaborativo y la gestión del talento humano en maestros de la II.E.E. “Pedro Valdiviezo Caramantín” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020. El producto académico tiene diseño correlacional, no experimental, en una población 77 docentes, se utilizó instrumentos tipo Likert. Los índices señalan que la sub variable reclutar el personal de la la segunda dimensión se demuestra que no existe relación con el trabajo colaborativo. Mientras que las dimensiones evaluación del personal, capacitación del personal y compensación de los servidores de la gestión del talento del usuario interno se asocian de manera positiva con el trabajo colaborativo, por lo que se concluye que la gestión del talento del usuario interno se asocia positivamente con el trabajo para la colaboración del maestro.

Salinas (2017), en su investigación de diseño correlacional concluye demostrando una muy baja relación entre la gestión pedagógica del docente con el clima organizacional en los colegios, la comunicación organizacional tiene poca implicancia en la gestión pedagógica y esta no es afectada por las relaciones interpersonales, además, la asociación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo tiene resultado de nivel bajo. También Angeles Malaespina (2017), respecto a su estudio correlacional concluye que la correlación positiva R de Pearson de 0.58, es decir, que al aumentar el nivel de la variable gestión de calidad, aumenta también el nivel de gestión pedagógica. Como conclusión general, se sostiene que existe una asociación la gestión de calidad y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa N°88229 – Chimbote-2017.

Vásquez (2021) la investigación presenta el trabajo colaborativo y las habilidades interpersonales en las docentes, siendo su intención general:

identificar la asociación entre el trabajo colaborativo y las habilidades interpersonales a nivel docentes de inicial de las I.I.E.E. del distrito de Juanjuí— año 2021; El estudio es cuantitativo, demuestra asociación, es un no experimento. Muestra conformada por 122 docentes. En cuanto a los resultados: se comprobó que la relación entre el trabajo colaborativo y la comunicación entre los docentes (0,752*); además, el trabajo colaborativo y las actividades del trabajo en equipo entre los docentes (0,631*); asimismo el trabajo colaborativo y la habilidad de liderazgo (0,577*); finalmente, la relación entre el trabajo colaborativo y la solución de conflictos por parte de los docentes (0,547).

Por su parte Zárate (2017), investigó sobre la gestión educativa en redes, basado en un enfoque cuantitativo bajo un diseño descriptivo correlacional, cuyos resultados permiten corroborar la asociación en las variables gestión educativa en la Red Nro. 08, 10 y 11, de la localidad San Martín de Porres, el trabajo colaborativo y la efectividad del servicio educativo, con un $R= 0,608$ coeficiente múltiple que indica que las variables tienen relación positiva media, de igual forma, el resultado de relación múltiple = 0,413 demuestra correlación positiva y débil entre gestión educativa en red, el trabajo de colaboración y la gestión en el aula, en la misma línea (Ángeles, 2017 y Zárate, 2017) coinciden en sus resultados en tanto que demuestran el nivel moderado de gestión educativa, graficado por sus dimensiones en su totalidad mismo nivel, indicando asociación entre el nivel de gestión de calidad y el nivel de gestión educativa en los docentes, así mismo, que el trabajo de colaboración y la firmeza del servicio educativo también tienen relación.

Por otra parte, García, Guajardo y Valenzuela (2018) la investigación halló cualidades a partir del estudio de caso. Concluyendo que: el principal beneficio del trabajo en redes de innovación educativa es la reciprocidad para compartir una gran variedad de experiencias entre sus integrantes y el desarrollo colectivo, basado en la diversidad que los nutre a todos los integrantes, logrando la colaboración y compromiso que implica asumir retos y plantear una visión compartida, permitiéndoles asumir dificultades y solucionarlos en conjunto. Así mismo se propone la aplicación de cada proceso de este modelo, pues permite mayor que los integrantes de la red, rescaten lo apreciable de la diversidad que existe en estos grupos de trabajo, lográndose colaboración permanente que conlleve al diseño de innovaciones educativas a altos niveles.

La investigación se argumenta teóricamente en el legado de Elton Mayo respecto a las relaciones Humanas, indica que, lo que motiva al ser humano es la necesidad de ser reconocido y aceptado socialmente y de su participación en los grupos sociales donde convive. Entendido ahora con el concepto de hombre social, pues las relaciones humanas se apoyan en un conjunto de reglas, normas y principios para viabilizar la interacción entre personas y en las organizaciones para cumplir con los objetivos de la organización y los personales, por tanto Chiavenato (2019) la interacción entre los servidores humaniza no solo la acción de la labor sino también a la organización y al mismo proceso de gestión del talento humano y los guiados o dirigidos, reforzando la afinidad, conexión y comportamiento, lográndose una verdadera comunidad humana en la organización, fortalecida por la comunicación. alta gerencia. Mejora la interacción, se hace más horizontal entre los directivos.

Según Desler & Varela (2017) en su libro afirma que; las relaciones humanas en una organización implican el establecimiento y mantenimiento de relaciones positivas entre los colaboradores y el empleador, tal que contribuya al bienestar a cada integrante que implique elevar el nivel del estado de ánimo, productividad, motivación y disciplina satisfactorios, así como también el mantenimiento de un ambiente laboral positivo, productivo y cohesivo. La forma de explicar la conducta humana, de predecirlo a través del análisis de las relaciones humanas, ofrece una mejor visión de la responsabilidad social, que contribuye en el perfeccionamiento de la calidad educativa de las generaciones de ahora y adelante, ofreciendo mejores oportunidades con equidad para los que más lo necesitan.

Del mismo modo, Guerra (2020) menciona la teoría Sociocultural de Lev Siminovach Vygotsky donde se precisa al aprendizaje como una oportunidad de transformación cognitiva y social, en un contexto colaborativo; aprendemos mejor al observar y participar con otros pares y por aproximación de estructuras actividades y culturales direccionadas a una meta lo que implica, que es posible lograr mejores niveles de aprendizaje cuando se propicia la asociación entre semejantes, es decir las interrelaciones fortalecen porque también se aprende de ellos, siendo lo más importante construir objetivos y metas comunes. Estos fundamentos orientan la investigación, puesto que a través del trabajo

colaborativo se puede fortalecer las redes educativas y una visión compartida conforme a la realidad local o contexto de la escuela.

El aporte de Kozulin, sostiene que “la conciencia del sujeto se vincula con la interacción, no sólo con el objeto natural sino también con el otro”, Vergel (2014) la existencia de un vínculo con el otro, permite al individuo interactuar, a no sentirse solo, a tomar conciencia que en comunidad se logra mejor organización, se genera compromiso, se visualiza la estructura orgánica de las redes educativas, su comportamiento, su organización y liderazgo de los directivos.

También dará soporte al estudio la teoría de sistemas, que según, Aliaga, (2020) implica una revolución en las formas de pensamiento que debe ir más allá de la descripción simple y generar principios y acciones definidas. Tal vez, una de las razones por la que sus fundamentos no es una práctica corriente en el manejo de los fenómenos naturales o socio-económicos se deba a la dificultad en el manejo cuantitativo o cualitativo de las interacciones y en el poder concebir al sistema como la globalidad que es, a diferencia de los elementos que podemos observar y medir separadamente, todo ello a partir de los pensamientos de Morín (1988).

De igual importancia se argumentará con fundamentos de la teoría de la organización que no es una teoría sino muchas. En realidad, se constituye como un espacio de conocimiento de límites borrosos que trasciende la conformación disciplinaria, incluyendo en su interior todo esfuerzo conceptual y explicativo sobre las organizaciones. La Teoría de la organización puede ser caracterizada hasta el día de hoy como un espacio multidisciplinario diverso y fragmentado (Robbins, 2014).

Las bases teóricas serán abordadas a partir de las definiciones de cada variable. Santizo & Ortega (2018) el trabajo colaborativo entre docentes y directivos en colegios estatales, no es una actividad reciente en el área de la educación a pesar de ello se utiliza poco como estrategia de gestión escolar, es más aún falta por explorar como estrategia en la gestión institucional y administrativa, pues se señala que factores personales u organizacionales facilitan o perturban su desarrollo. Lo que reafirman García-Valcárcel- Muñoz-

Repiso & Tejedor-Tejedor (2018). El trabajo colaborativo aprendizaje colaborativo reside en que se propicia la unión e intercambio de esfuerzos entre los integrantes que conforman la agrupación que participan por sus objetivos comunes e individuales, logrando beneficios para el colectivo y para cada participante. Además, este proceso de colaboración enriquece cualitativamente los contenidos desarrollados, asegura la calidad y precisa las ideas y soluciones planteadas. En el trabajo colaborativo se valoran los aportes estos son muy valiosos.

En el mismo sentido Hernández, González y Muñoz (2014) y Contreras (2018) el trabajo colaborativo a nivel académico, psicológico y social potencia el valor de las responsabilidades, desarrolla habilidades de orden superior, proporciona oportunidades para adquirir habilidades comunicativas, motivación, satisfacción, actitudes positivas hacia la construcción de conocimiento, en cada persona y hacia la cohesión grupal. Así también, Sadovsky, Itzcovich, Becerril, Quaranta & García (2019). Desarrollarse en un espacio colaborativo es dar cuenta de historias de trabajo docente que se convierten en referentes de importancia a partir de las cuales se producen las transformaciones con mayor proyección. Se va formando un escenario que les permite intervenir y exponer sus logros, problemas o dudas, considerado por López-Gil, & Molina (2018) como una serie de actividades concatenadas entre docentes que buscan facilitar los aprendizajes de los estudiantes en sus áreas de conocimiento. El trabajo colaborativo se caracteriza por establecer un logro común, difícil de alcanzar de manera aislada. Esta estrategia facilita la interformación, para que los participantes aprenden mutuamente y reconfiguran el foco de estudio fundamentado en la comunicación, la participación y la coautoría para construir nuevos conocimientos.

El trabajo colaborativo implica interactuar entre pares con dominios, especialidades, capacidades y habilidades diversas de tal manera que la tarea encargada sea resuelta con éxito, tal es así, Calzadilla (2002) Lewandowski, Aguirre, Bara, & Albaret (2018). El trabajo colaborativo implica dificultades para ser implementado entre los asociados, sin embargo, mejora el trabajo interprofesional. Guillen (2017). A su vez, es imprescindible que las personas actúen dentro del marco de un grupo, de una institución, de una sociedad, Kang, Park, Park & Nam

(2021). La práctica docente a partir de la acción colaborativa desarrolla las competencias pedagógicas, Supriatna & Hendayana (2020). Refuerza el aprendizaje colaborativo implica trabajo colaborativo lo que se implementa para mejorar su calidad, Arinaitwe (2021). Se podría considerar que es la mejor manera de trabajar dentro del contexto a partir de estrategias y prácticas para mejorar el aprendizaje mediante la colaboración entre los integrantes, Joseph (2021). Trabajar a nivel profesional es una excelente manera de generar confianza, el aprendizaje profesional no se obliga, se anima a asistir. porque es asequible, informativo y ayuda con ideas didácticas para aplicarlas en las aulas de primaria, logrando una enseñanza de alta calidad y estrategias compartidas, Swart & MacLeod (2021). Una PC en red, es una gran herramienta que abre puertas a las salas de aprendizaje para docentes en Red así como estudiantes escolares y universitarios, Eshchar-Netz & Vedder-Weiss (2021). La investigación reflexiva colaborativa en las comunidades de práctica docentes novatos como veteranos, destaca la posibilidad de la planificación colaborativa para la investigación reflexiva y potenciar el aprendizaje de los profesores.

Es preciso recordar que los directivos de escuela para cumplir sus funciones necesitan consultar a sus pares, por lo que, en el sector educativo, el trabajo en red y la cooperación se ha convertido en una actividad común. Esto quiere decir que para quienes practican estas estrategias de organización, el trabajo será más dinámico y de calidad, por lo que (Santizo, 2015), asegura que el trabajo colaborativo, entre docentes y directivos en las escuelas públicas no es un tema nuevo en el sector educativo, pero su escasa utilización como estrategia de gestión escolar, y especialmente como estrategia de cambio en las escuelas, señala la necesidad de revisar los factores que facilitan u obstaculizan su desarrollo. Esta estrategia frecuentemente es utilizada en las aulas escolares, García, Muñoz y Tejedor (2018) los profesores le atribuyen el valor didáctico al trabajo colaborativo, pues logran mejoras en el proceso de aprendizaje de los alumnos, así como por las posibilidades de evaluar las competencias adquiridas por los estudiantes.

El trabajo colaborativo es funcional en todos los niveles educativos en cuanto se trata interactuar y aprender de todos, a nivel pares; de tal manera se utiliza en colegios universidades y centros laborales, de tal manera que Sadovsky, et. al. (2019) asumen una condición metodológica fundamental en que tanto docentes como investigadores conciben el espacio de trabajo compartido, condicionado a la

voluntad de sostenerla en el tiempo, en la que interviene la confianza que se construye a partir de la reflexión sostenida en el grupo de investigadores sobre el ejercicio de la colaboración.

El estudio pretende demostrar que el trabajo colaborativo en Redes entre instituciones educativas dispuestas a prestar ayuda y lograr reciprocidad, a partir de la interacción entre directivos, siendo los docentes los que perciben estos cambios en la gestión. Es una forma de trabajar que asume un equipo de líderes educativos cuyas instituciones son próximas geográficamente, ellos comparten conocimientos, estrategias y recursos, para lograr objetivos comunes al cumplir un cronograma, basada en una “filosofía” que fomenta trabajar, construir, aprender, cambiar y mejorar unidos con un mismo propósito, es decir se busca logros de trabajo conjunto que contemple una responsabilidad individual en relación a documentos, información y materiales distribuidos, y compartir responsabilidades conjuntas. Por tanto, la primera variable es trabajo colaborativo desde la percepción de los docentes y directivos organizados en redes educativas, nos aproximaremos a las ventajas de interactuar entre II.EE., para compartir experiencias y estrategias de gestión educativa a nivel institucional, administrativa, comunitaria y pedagógica, desde un enfoque administrativo: planificación, organización, dirección y control fundamentado en la teoría de la administración. El Ministerio de Educación (2012), en el artículo 44 de la Ley General de Educación se señala que: Una red educativa es asociación de instituciones organizadas libremente a partir de necesidades profesionales que asocia docentes, directivos y agentes sociales de la comunidad, atentos a contribuir y responder a demandas y problemas del contexto educativo, Enríquez (2006).

Para la investigación se consideró como población a los docentes que laboran en Instituciones educativas de las redes educativas. 16 y 17 considerado como un contexto donde se fortalece la gestión del directivo a partir del trabajo colaborativo dando solución a problemáticas comunes: temas pedagógicos, administrativos, de convivencia, sin embargo, las redes para Lima Metropolitana se deben convertir en el soporte principal para elevar el nivel de la calidad educativa. También es de interés de la investigación se inclina a revelar características del trabajo colaborativo en las redes educativa, considerando que

para Eusko (2012), una red educativa, es una organización formal, con necesidades, intereses y objetivos comunes, que da la posibilidad de trabajar, responsablemente y con igualdad a todos miembros de dicha Red. Generando cohesión de grupo, incrementando confianza, y fortaleciendo relaciones profesionales. Ramírez-Montoya y García-Peñalvo (2019) espacio que permite practicar la colaboración fomenta la innovación a partir del intercambio de ideas, posibilidades y vivencias basadas en la confianza, para crear y desarrollar actividades innovadoras para lograr variedad de procesos en las escuelas.

Así mismo Hernández de la Torre & Navarro (2018). El trabajo en redes educativas refuerza la creación de una estructura organizativa interescolar, la distribución de responsabilidades, el aprendizaje colaborativo, fortalecer consensos entre escuelas, práctica de la equidad, el aprendizaje para todos y la mejora escolar. López, Ordóñez, Hernández de la Torre, & Navarro (2013) Se trata de construir una red de intercambio, de relación y de cooperación, para promover procesos innovadores y participativos de las personas que comparten el proceso educativo.

En este mismo sentido, las redes de educación favorecen las oportunidades para co-construir conocimiento y fomentar apertura para la innovación con el compromiso y aporte de empresas, universidades y centros de investigación vinculados a generar proyectos de investigación e impulsar el desarrollo de la sociedad del conocimiento Ramírez-Montoya & García-Peñalvo (2019). Lo que coincide con lo registrado en la Resolución Directoral Regional N° 05342-2015 – DRELM, enfatiza que la Red educativa es una estrategia de cooperación, intercambio de buenas prácticas pedagógicas y de permanente formación entre profesionales de la educación, incidiendo actividades que aseguran los escenarios para los procesos pedagógicos, un buen clima en la escuela y óptimas condiciones para la gestión institucional y de riesgo. Se logra conectar armónicamente a centros de estudio de diversas modalidades, ubicadas en el distrito, con las mismas cualidades según la realidad. Por lo tanto, el trabajo colaborativo es una estrategia con enfoques actuales que permite el desarrollo profesional docente y facilitando que en equipo estudien y compartan experiencias, analicen e investiguen la gestión del aprendizaje dentro y fuera del aula, en un contexto determinado (Vaillant, 2016).

Para el caso de la operacionalización de la variable trabajo colaborativo este se desagregará en cuatro dimensiones, Intercambio de experiencias pedagógicas, grupos de interaprendizaje de directivos de la Red, formación continua de los docentes de la Red e Involucramiento de los miembros de la Red.

En cuanto a la dimensión Intercambio de experiencias pedagógicas, Garín (2010), Manifiesta que consiste en la cooperación conjunta y comprometida que consiste en intercambiar ideas, recursos, información y planificar un proyecto único en una base de confianza. Minedu (2014), los profesionales de la educación aprenden en colectivo entre pares, información, aportan soluciones a sus exigencias de formación continua que propicie la elaboración de un modelo propio que fundamente su práctica pedagógica. Se manifiesta, que los profesionales de la educación, en especial los directivos y gestores, deben potenciar sus conocimientos para contribuir eficazmente en su contexto y atender los nuevos desafíos. En cuanto a la dimensión grupo de interaprendizaje de directivos de la Red Para el Minedu (2008), surge a partir de considerar al docente como profesional práctico-reflexivo que intercambia experiencias, propiciándose el aprendizaje entre pares, de forma horizontal en donde cada profesional es fuente de conocimiento en su especialidad. Es considerado como un modelo de formación de educadores, de personas adultas en actividad laboral. Para el caso de la dimensión, formación continua de los docentes de la Red, Díaz et al., (2017), Guisasola (1998), implica como meta lograr asociar a profesores en actividades de reflexión sobre su desempeño laboral docente de manera factible a lograr análisis crítico de la misma y, complementarlo con marco teórico. Estos procesos conjugan la contribución del maestro en su propia formación con habilidades para la investigación que contribuya con alternativa mejorar la enseñanza.

En cuanto a la dimensión involucramiento de los miembros de la Red, Marrodan (2006), el nivel del mismo dependerá del compromiso de los integrantes de su colaboración de manera voluntaria pues ello se pretende, cautivar y lograr la retención. En un supuesto teórico, se trata de diseños voluntarios, en los que se forma una Red educativa con dos o tres escuelas sin ningún tipo de incentivo, por lo que es objeto de investigación, al igual que las demás dimensiones.

La revisión y análisis de la variable gestión educativa, permitió operacionalizar y argumentar la investigación, por tanto, es considerado una serie de procesos para dirigir y sostener la institución educativa, desde los aspectos administrativos y pedagógicos, que permite contribuir con democracia, equidad y eficiencia, al estudiante en todos los niveles, lograr su desarrollo personal y ciudadano capaz vivir en democracia, asumiendo proyectos personales con un proyecto colectivo. En tal sentido Nano de Mello (1998) destaca el objetivo de la gestión educativa para activar a la escuela y en el aprendizaje de los estudiantes, definiéndolo como el eje central de todo proceso educativo. Así Sander (2002) desde el punto de vista teórico y praxeológico, a partir del eje de la educación, como práctica política y cultural, asume su compromiso en dar soporte a la estructura de los valores éticos que orientan a la sociedad.

A partir de las bases teóricas y procedimentales en la administración, enmarcada en un sistema con objetivos, que para Freeman (1994), se asume que la gestión educativa y sus procesos participativos en la planificación, organización, dirección y control, en donde el líder directivo y gerente de la institución educativa, guía, motiva, involucra y anima, entre los colaboradores en una escuela a sumar esfuerzos y profesionalismo para lograr aprendizajes para la vida en los estudiantes. Lo que es fundamentado por la teoría organizacional, pues, la gestión para la educación es un suceso teórico-práctico cuantitativo articulados en todas las direcciones al interior del sistema de educación, capaz de fusionar el conocimiento, acción, ética y eficacia, con la política y administración para una mejora permanente en las prácticas educativas, que implican la potenciación y exploración en todas las posibilidades de innovar un proceso sistémico (IIPE, 2000).

Sin embargo, la gestión educativa dependerá de las directivas, normativas legales y una serie de actividades planificadas fundamentadas teóricamente para lograr sus propósitos, a lo que Alvarado (2019) considera, a la gestión educativa como articulación de teorías, técnicas, principios y procedimientos funcionales para desarrollar el sistema educativo, logrando beneficios a la institución a la cual sirve. Si los logros en cada proceso podrían ser compartidos a nivel interinstitucional, para mejorar la calidad educativa, entonces se estaría dando

otro enfoque.

A partir de los soportes en la teoría de sistemas, organizacional y administrativa, la variable gestión educativa es dimensionada en: a) Planificación; b) Organización; c) Dirección; d) Control. Fundamentado a partir de los aportes de Chiavenato (2017), afirma que la planificación es un proceso administrativo donde se plantean los lineamientos, se identifican la metodología y planteamiento de actividades necesarias para concretar. Las intenciones direccionan la organización. Mancheno-Saá & Albán-Bautista. (2019). Planear, significa que las decisiones que hoy producirán resultados útiles en fechas futuras, y que los resultados están trazados por los objetivos de la organización. Alvarado (2019) es un proceso racional e intencional para proyectarse en el futuro deseable, en concordancia permanente entre los propósitos y metas. Robbins y Coulter (2017) la planeación implica establecer objetivos organizacionales, prever estrategias para desarrollar, integrar y coordinar actividades laborales.

En cuanto a la organización Chiavenato (2017) es la fase implica dividir el trabajo que será asumido por medio de funciones en distintas áreas o puestos; se coordina las tareas para certificar el logro de lo planificado. Mientras que Robbins y Coulter (2017), consiste en distribuir y estructurar el trabajo, y cumplir con los objetivos de la organización. En este proceso los gerentes diseñan la estructura de la organización que es la distribución formal de los puestos y responsabilidades de una organización. Esta estructura, es presentada en un organigrama, que tiene muchos propósitos: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, tramo de control, centralización y descentralización, y formalización. Mientras que Alvarado (1999) sostiene que, es una parte del proceso administrativo, que consiste en identificar actividades y asignar a personas para su ejecución con los recursos necesarios.

Así, también la dimensión dirección. Chiavenato (2017) fundamenta a partir de los procesos administrativos y los fusiona con los esfuerzos de los servidores para garantizar el desempeño de sus tareas y el logro de objetivos. Algunos autores relacionan esta función con el liderazgo. Así Robbins y Coulter (2017) implica que los gerentes motivan a sus subordinados, ayudan a resolver conflictos en los grupos de trabajo, influyen en los individuos o equipos cuando trabajan, seleccionan el canal de comunicación más efectivo o lidian de cualquier

forma con asuntos relacionados con el comportamiento del personal. Alvarado (2019) es la función que dinamiza el funcionamiento organizacional, se logra influenciando al personal: subalternos, docentes y no docentes, para que debidamente capacitados ejecuten con entusiasmo y eficiente sus funciones guiadas por los objetivos y metas.

En cuanto a la dimensión de control, Chiavenato (2017) es uno de los procesos administrativos que valora el desempeño, contrasta los resultados con los objetivos, para aplicar medidas corrijan cuando es necesario, Robbins y Coulter (2017). Una vez que los objetivos y planes están establecidos (planeación), las tareas y acuerdos estructurales dispuestos (organización), y el personal contratado, entrenado y motivado (dirección), debe haber alguna evaluación para asegurarse de que los objetivos se están cumpliendo. Los gerentes dan seguimiento y evalúan el rendimiento. Es trabajo del gerente reajustar el trabajo. Este proceso de seguimiento, comparación y corrección es la función de control. Alvarado (2019) en este proceso se confronta, se comprueba los objetivos o planes fijados con los logros, para su debida retroalimentación, pues el objeto del control implica identificar las desviaciones, debilidades, errores en el cumplimiento de los objetivos para ser rectificadas en la brevedad y obviar que suceda posteriormente.

A lo largo de la historia la educación peruana ha divagado por muchos caminos que supuestamente lo llevarían a mejorar la educación, sin embargo al no existir un documento rector que incluya la visión del hombre peruano a lo largo de su formación educativa, no se dieron más que recetas para “acabar” con el analfabetismo, los años han transcurrido y se generaron varias corrientes pedagógicas que fueron tomadas en cuenta para que el aprendizaje sea significativo y no una mera instrucción y es así que en estos últimos 25 años aproximadamente distintos gobiernos de turno se esmeraron por apostar por la educación de su pueblo.

Es de esta manera que se construyeron escuelas sin preocuparse de sus maestros, posteriormente capacitar a docentes para que rindan exámenes y logren una mejor remuneración sin preocuparse de las condiciones que debe tener una escuela, siguiendo la misma ruta, capacitación a directivos alejándolos de las aulas transformando al docente en un mero administrador para lograr

condiciones sin tener en cuenta como era el avance de los estudiantes. La escuela debe ser mirada en su integralidad, como se ha venido trabajando en estos últimos 6 años: infraestructura, carrera docente, gestión, aprendizajes, convivencia escolar, formación inicial, inclusión entre otros, sin duda una tarea nada fácil. Esta experiencia, está permitiendo una nueva organización de los actores involucrados en Lima Metropolitana gracias a la experiencia de las redes rurales principalmente en la región de Piura y el modelo de redes educativas trabajado por una ONG en el distrito de Independencia de Lima Metropolitana.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Basados en los resultados el estudio será de gran aporte, pues al ser contrastados con antecedentes y teorías se probarán teorías que permitirán comprender problemas estudiados, por lo tanto, el estudio es de tipo aplicado, pues busca hacer conocer sin desligar la asociación con el problema, para luego aplicar las teorías pertinentes y establecer principios generales, respecto a la particularidad de la realidad, según contexto, Piscoya (1995). Esta razón es reforzada por Ander-Egg (1995), pues sostiene que esta investigación hace uso práctico del conocimiento, primero busca conocer para hacer.

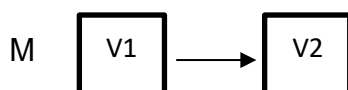
Además, los resultados hallados se obtendrán a partir de una toma de datos de la realidad estudiada, tal cual se la observa, sin intervenir alguna modificación, es decir es un no experimento, pues se logra sin intervención deliberada de variables. Se observa el suceso en su ambiente habitual, que luego será analizado. (Hernández & Mendoza, 2018).

El estudio es abordado desde un enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández, Baptista (2014) surge a partir de toma de datos para procesarlos y comprobar las hipótesis, basado en procesos numéricos y procesos estadísticos, estableciendo esquemas de comportamiento y comprobar teorías y conocimiento empírico, que permite establecer conclusiones específicas, que permite falsar hipótesis para contrastar la veracidad. En tanto que Cegarra (2012) consiste en plantear hipótesis aproximadas a las posibles soluciones al problema planteado, comprobando datos numéricos disponibles. Siguiendo la secuencia: la selección y utilidad de estadígrafos servirán para validar las hipótesis planteadas a partir del método hipotético-deductivo, para luego deducir el comportamiento del suceso, y demostrarlo o comprobarlo.

El nivel de estudio es explicativo, que para Valderrama (2013) trasciende a la descripción de fenómenos y conceptos, con el único fin de descubrir las causas que producen o condicionan un problema, suceso o hecho definido, dando explicación y detallando como ocurre el fenómeno, o porque dos o más variables se asocian entre sí. Para Bisquerra (1998) debe entenderse describir y verificar las causas y efectos de un fenómeno. El fin primordial de estos estudios es lograr conocer las causas que lo han originado a partir de la metodología

cuantitativa. Por lo tanto, el estudio es de diseño no experimental, pues se trata de imprimir la realidad sin alterarla, sin intervención modificatoria del investigador, por tanto, es descriptivo, al permitir precisiones del comportamiento de la muestra respecto a la percepción de las variables en su contexto, en tanto que los resultados cuantitativos facilitan demostrar una asociación de tipo causal entre las variables y es transeccional, puesto que se aplicará lo cuestionarios en un solo tiempo, como al tomar una foto.

Para ello se esquematiza la investigación de la siguiente manera:



Dónde:

M= 722 profesionales de la educación, RED 16: 301 y Red 17: 421 profesionales

V1= Variable Trabajo colaborativo

V2= Variable gestión educativa

—> = Relación causa y efecto

3.2. Variables y operacionalización

El estudio considera dos variables: Trabajo colaborativo que es de naturaleza independiente y la variable Gestión educativa de naturaleza dependiente.

El trabajo colaborativo es una metodología fundamental de los enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente y su esencia es que educadores estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen sobre sus prácticas pedagógicas, en un ambiente institucional y social determinado (Vaillant, 2016). Unesco (2011): La gestión para la educación es una consecución de procesos que relaciona: estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos, para la organización y su entorno. En la actualidad lo administrativo se complementa con lo pedagógico, en busca de la calidad educativa puntualizada en el aprendizaje, respeto a la diversidad y en la intervención corporativa en la dirección de la organización.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población lo conformó 722 profesionales de la educación, distribuidos en redes educativas de la RED 16 consta de 301 y Red 17 con 421 profesionales de la educación. A partir de lo propuesto por Hernández, et. al (2017) La agrupación de sucesos, casos o sujetos que presentan características frecuentes o que las distinguen de otras, es llamada población. Mientras que la muestra está conformada por 252 la que fue delimitada con anticipación, para ello es necesario que las unidades muestrales y la muestra representen a la población a partir de las características semejantes, tal como señala Hernández, et. al (2014) es un fragmento del total de dicha población en estudio, que será delimitada de manera planificada, es preciso que se considere características semejantes de la población y poder inferenciar los resultados cuantitativos.

Se tomó una muestra sin probabilidad de que las unidades muestrales sean elegidas, fue de tipo intencional según las intenciones del investigador, pues para Hernández, et. al (2014) señala que para este tipo de muestreo las unidades poblacionales no todas tienen la opción de ser elegidas y conformar la muestra a partir de un número de "n", por lo que se aplicó criterios para seleccionar, pues Hernández, et. al (2014) fundamenta esta selección se da a partir de algunas similitudes o rasgos, ubicando el estudio en época emergencia sanitaria los docentes y directivos responderán las preguntas vía online, lo que indujo a aplicar criterios para seleccionar la muestra de manera intencional a partir de criterios de inclusión: donde fueron parte de la muestra los profesionales de la educación considerados pertenecen necesariamente a la Red 16 y Red 17 de la UGEL 04. Las unidades muestrales deben tener predisposición para responder el cuestionario; en tanto que, con el criterio de exclusión, no se consideró a los profesionales de la educación que no pertenecen a la Red 16 y Red 17 de la UGEL 04.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Carrasco (2013) manifiesta que la encuesta es técnica, que a partir del proceso metodológico que facilita validar o no una hipótesis, de estudio, que a partir de la operacionalización permitió desagregar las variable en dimensiones, formular indicadores, ítems y elaborar los respectivos instrumentos de medición de variables, se aplicó dos cuestionarios con escala tipo Likert para ambas

variables, para Hernández, et, al (2014) cuestionario considerado un conjunto de interrogantes redactadas de manera afirmativa o preposición; las unidades de información responden basados en sus vivencias. El entrevistado pone un aspa a la respuesta elegida, solo una escala que tiene un valor numérico. Para aplicar los instrumentos a la muestra de estudio se requiere de dos procesos: validez y confiabilidad. Por lo tanto, el coeficiente de confiabilidad para el instrumento de la variable trabajo colaborativo es de 0,872 y para la variable gestión educativa es de 0,892.

En cuanto a la validación del cuestionario por especialistas temáticos y metodólogos expertos, fue aplicable en un 90% o validez cuantitativa de contenido por la V de Aiken fue de 0,89. La validez de constructo con la correlación r de Pearson, es decir una correlación de las variables y sus dimensiones, obteniendo como resultado para la V1= 0,828 y para la V2= 0,809 a partir del promedio de cada variable y sus dimensiones. En cuanto a la validez de criterio con r de Pearson, se logró a partir de la correlación entre sus dimensiones, obteniendo como resultado para la V1= 0,733 y para la V2= 0,733, logrado a partir del promedio de las dimensiones. Por lo tanto, la validez total para el instrumento de la variable trabajo colaborativo es de 0,817 y el cuestionario de gestión educativa obtuvo 0,810.

3.5. Procedimientos

El estudio tuvo su inicio, con la indagación de fuentes primarias y secundarias, para fundamentar teóricamente el problema y definir las variables, lo que permitió desagregar las variables para elaborar o variar los cuestionarios. Para lograr la confiabilidad, se sometió a un pilotaje a partir de una muestra, además se solicitará la revisión de los instrumentos para lograr la validez mediante juicio de expertos para lograr la aprobación de los cuestionarios, consecuentemente se aplica ambos instrumentos a la muestra de 252 profesionales de la educación de las Redes 16 y 17 de la UGEL 04; a una vez obtenido los datos se organizó la información una base de datos en Excel, las mismas que serán procesadas mediante análisis inferencial con el programa estadístico SPSS-25, donde se objetivizan resultados que permitirán formular concluir el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio se desarrolló a partir de procesos metodológicos que no determinen experimento de nivel explicativo, para ello se aplicó la prueba estadística de regresión ordinal, siendo variables cualitativas medibles con pruebas de tipo Likert se demostrará si la variable independiente incide en la dependiente: ¿Cómo incide el trabajo colaborativo en redes educativas en la gestión educativa, UGEL 04 – 2020? los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales serán presentados en esquemas para analizar e interpretar para la prueba de hipótesis demostrando la relación de causa y efecto, precisando el nivel de probabilidad de error determinado por el investigador y exigencias de una investigación social. Si es menor al valor 0.05, el coeficiente será considerado significativo, el 95% demostró el nivel de confianza en la relación causa-efecto y 5% es considerado la probabilidad de error.

3.7. Aspectos éticos

La tesis será redactada en base a las normas internacionales APA séptima edición, bajo los parámetros del rigor científico que la sociedad del conocimiento y la escuela de posgrado exige. La investigación se fundamenta en la información y documentación real, recopilada en diversas fuentes del mundo académico y en los distintos trabajos previos y teorías existentes, sobre el problema estudiado, asumiendo posturas de respeto al titular de las obras académicas para luego constatar similitudes y semejanza con las evidencias del porcentaje de turnitin, además se consideró la confidencialidad en el proceso de tomar datos, velando por el anonimato de las unidades informantes a partir de su consentimiento informado lo que garantiza una participación ética y comprometida de los informantes. Por lo que se puede afirmar que el estudio certifica todos los procesos según guía de elaboración del trabajo de investigación, respetando lo dispuesto en la normativa de la universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Variable trabajo colaborativo

Tabla 1

Descripción de frecuencia de la variable trabajo colaborativo y sus dimensiones

Niveles	Trabajo colaborativo		IEP		GIDR		FCDR		IMR	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
No óptimo	18	7%	21	8%	19	8%	15	6%	12	5%
En proceso	52	21%	50	20%	48	19%	55	22%	54	21%
Óptimo	182	72%	181	72%	185	73%	182	72%	186	74%

IEP= Intercambio de experiencias pedagógicas, GIDR= Grupos de interaprendizaje de directivos de la RED, FCDR= Formación continua de los docentes de la RED, IMR= Involucramiento de los miembros de la RED

Ante las frecuencias y porcentajes observados en la tabla 1, son motivadores, el 72%, encuestados perciben al trabajo colaborativo en el nivel óptimo; el 21 % lo señala en el nivel en proceso y el 7% lo precisa en nivel no óptimo. El comportamiento de los resultados de encuesta manifiesta que los profesionales de la educación perciben al trabajo colaborativo en la actualidad como un espacio para compartir experiencias y desarrollar como profesional decente.

Asimismo, los porcentajes y frecuencias con relación a sus dimensiones, son motivantes pues el 72.% de la muestra manifiesta que el intercambio de experiencias pedagógicas (IEP) se ubica en el nivel óptimo, el 20% como en proceso y en el nivel no óptimo solo el 8%; en tanto a la dimensión grupos de interaprendizaje de directivos de la RED (GIDR), el 73% lo ubica en el nivel óptimo, el 19% en el nivel en proceso y solo el 8% en el nivel no óptimo; en cuanto a la dimensión formación continua de los docentes de la Red. (FCDR) el 72% los encuestados lo ubica en el nivel óptimo, el 22% lo percibe en el nivel en proceso y el 6 % nivel no óptimo; la última dimensión Involucramiento de los miembros de la RED (IMR) el 74% lo indica en un nivel óptimo, el 21 % en el nivel en proceso y, solo y únicamente el 5% preciso su ubicación en el nivel no óptimo.

Variable Gestión Educativa

Tabla 2

Descripción de frecuencia de la variable gestión educativa y sus dimensiones

Niveles	Gestión Educativa		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Resolutivo	190	76%	232	91%	211	84%	224	89%	210	84%
Medianamente resolutivo	51	20%	12	7%	35	14%	22	9%	31	12%
Poco resolutivo	11	4%	8	3%	6	2%	6	2%	11	4%

Ante lo presentado en la tabla 2, estos resultados son motivantes, pues el 76 % de los profesionales de la educación perciben que la gestión educativa ubicado como resolutivo; el 20 % en el nivel medianamente resolutivo y solo el 4% lo ubica en un nivel poco resolutivo. Los profesionales de la educación atribuyen en estos tiempos de emergencia sanitaria hay dificultades para viabilizar los procesos de gestión educativa mediante medios digitales.

En vista de los resultados en lo que se refiere a sus dimensiones, son motivantes, pues el 91% de la muestra manifiesta que la planificación se ubica en un nivel resolutivo, el 7% medianamente resolutivo y en un nivel poco resolutivo solo el 3%; así también al proceso de organización, el 84% lo ubica en el nivel resolutivo, el 14% en el nivel medianamente resolutivo y solo el 2% en el nivel poco resolutivo; en cuanto a la dimensión dirección el 89% los encuestados lo ubica en el nivel resolutivo, el 9% lo percibe en el nivel medianamente resolutivo y el 2% poco resolutivo; en la cuarta dimensión control 84% indica que está en un nivel resolutivo, el 12% en el nivel medianamente resolutivo y, siendo muy ínfimo el nivel poco resolutivo, solo el 4%.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ho: El trabajo colaborativo en redes educativas no incide en la gestión educativa, UGEL 04 – 2020

H1: El trabajo colaborativo en redes educativas incide en la gestión educativa, UGEL 04 – 2020

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 3*Valor de ajuste de los datos para el modelo. Hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	216,071			
Final	27,488	188,583	2	,000

Función de enlace: Logit.

Conforme a lo que se observa en la tabla 3 los valores Chi cuadrado 188,583 y $p=0,000 < \alpha$ a partir de ello se precisa que la variable gestión educativa depende de la variable trabajo colaborativo en redes, es decir, las variables no demuestran autonomía, por lo que existe dependencia de una variable en la otra.

Tabla 4*Resultados de la prueba Pseudo R cuadrado para la hipótesis general*

Cox y Snell	,527
Nagelkerke	,594
McFadden	,343

Función de enlace: Logit.

Según los valores mostrados el valor de Nagelkerke =0,594, indica la incidencia del 59,4% de la variable independiente sobre la dependiente.

Tabla 5*Estimaciones de parámetro para la hipótesis general*

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral [S2 = 1]	-3,592	,369	94,689	1	,000	-4,315	-2,868	
	[S2 = 2]	-1,322	,281	22,200	1	,000	-1,872	-,772
Ubicación [S1=1]	-5,347	,478	125,206	1	,000	-6,284	-4,411	
	[S1=2]	-2,543	,365	48,607	1	,000	-3,258	-1,828
	[S1=3]	0 ^a	.	0	.	.	.	

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El nivel de significancia de la variable dependiente es menor a 0,05 ($0,00 < 0,05$) y

los estadísticos de Wald todos son mayores que 4 esto implica contradecir la hipótesis nula y admitir la hipótesis de investigación; es decir, el trabajo colaborativo en redes educativas incide en la gestión educativa, UGEL 04 – 2020.

Por otra parte, los resultados de las estimaciones del parámetro indican que la variable trabajo colaborativo incide en los estándares 1 y 2 de la gestión educativa en los niveles 1 y 2 (no óptimo y en proceso), mientras que en el nivel 3 (óptimo) no hay implicancia.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: El trabajo colaborativo en redes educativas no incide en la planificación, UGEL 04 – 2020

H1: El trabajo colaborativo en redes educativas incide en la planificación, UGEL 04 – 2020

Nivel de significancia:0.05

Tabla 6

Valor de ajuste de los datos para el modelo. Hipótesis específica 1.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	169,709			
Final	25,119	144,590	2	,000

Función de enlace: Logit.

Conforme a lo que se observa en la tabla 6 los valores Chi cuadrado 144.590 y $p=0,000 < \alpha$ a partir de ello se precisa que la dimensión planificación depende de la variable trabajo colaborativo en redes, es decir, las variables no demuestran autonomía, por lo que existe sumisión de una variable en otra.

Tabla 7

Resultados de la prueba Pseudo R para la prueba de hipótesis específica 1

Cox y Snell	,437
Nagelkerke	,496
McFadden	,270

Función de enlace: Logit.

Según los valores mostrados el valor de Nagelkerke =0,496, indica la incidencia del 49,6% del trabajo colaborativo en la planificación.

Tabla 8

Estimaciones de parámetro para la hipótesis específica 1

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[s3 = 1]	-3,181	,362	77,000	1	,000	-3,891	-2,470
	[s3 = 2]	-,461	,234	3,897	1	,048	-,919	-,003
Ubicación	[S1=1]	-4,370	,440	98,684	1	,000	-5,232	-3,508
	[S1=2]	-2,901	,385	56,724	1	,000	-3,656	-2,146
	[S1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

El nivel de significancia de la variable dependiente es menor a 0,05 ($0,00 < 0,005$) y los estadísticos de Wald todos son mayores que 4 esto implica refutar la hipótesis nula y acceder la aceptación de la hipótesis de estudio; es decir, El trabajo colaborativo en redes educativas incide en la planificación, UGEL 04 – 2020.

Por otra parte, los resultados de las estimaciones del parámetro indican que la variable trabajo colaborativo incide en los estándares 1 y 2 de la planificación en sus niveles no óptimo y en proceso, mientras que en el nivel 3 (óptimo) no hay implicancia.

Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: El trabajo colaborativo en redes educativas no incide en la organización, UGEL 04 – 2020

H1: El trabajo colaborativo en redes educativas incide en la organización, UGEL 04 – 2020

Nivel de significancia:0.05

Tabla 9*Valor de ajuste de los datos para el modelo para la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	207,235			
Final	31,233	176,002	2	,000

Función de enlace: Logit.

Conforme a lo que se observa en la tabla 9 los valores Chi cuadrado 176,002 y $p=0,000 < \alpha$ a partir de ello se precisa que la dimensión organización depende de la variable trabajo colaborativo en redes, es decir, las variables no demuestran autonomía, por lo que existe una variable sometida en la otra.

Tabla 10*Resultados de la prueba Pseudo R para la prueba de hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,503
Nagelkerke	,565
McFadden	,318

Función de enlace: Logit.

Según los valores mostrados el valor de Nagelkerke =0,565, indica la incidencia del 56,5% del trabajo colaborativo en la organización.

Tabla 11*Estimaciones de parámetro para la hipótesis específica 2*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[s4 = 1]	-3,610	,366	97,527	1	,000	-4,326	-2,893
	[s4 = 2]	-1,062	,262	16,478	1	,000	-1,575	-,549
Ubicación	[S1=1]	-5,020	,454	122,478	1	,000	-5,909	-4,131
	[S1=2]	-2,032	,343	35,168	1	,000	-2,704	-1,361
	[S1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

El nivel de significancia indica que la variable dependiente es menor a 0,05

($0,00 < 0,05$) y los estadísticos de Wald todos son mayores que 4 esto implica rechazar la hipótesis de nulidad y aceptar la hipótesis de investigación; es decir, El trabajo colaborativo en redes educativas incide en la organización, UGEL 04 – 2020.

Por otra parte, los resultados de las estimaciones del parámetro indican que la variable trabajo colaborativo incide en los estándares 1 y 2 de la organización en sus niveles no óptimo y en proceso, mientras que en el nivel 3 (óptimo) no hay implicancia.

Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: El trabajo colaborativo en redes educativas no incide en la dirección, UGEL 04 – 2020

H1: El trabajo colaborativo en redes educativas incide en la dirección, UGEL 04 – 2020

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 12

Valor de ajuste de los datos para el modelo. Hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	178,993			
Final	23,954	155,039	2	,000

Función de enlace: Logit.

Conforme a lo que se observa en la tabla 12 los valores Chi cuadrado 155.039 y $p=0,000 < \alpha$ a partir de ello se precisa que la dimensión dirección depende de la variable trabajo colaborativo en redes, es decir, las variables no demuestran autonomía, por lo que existe sumisión de una variable en la otra.

Tabla 13

Resultados de la prueba Pseudo R para la prueba de hipótesis específica 3

Cox y Snell	,459
Nagelkerke	,518
McFadden	,218

Función de enlace: Logit.

Según los valores mostrados el valor de Nagelkerke =0,518, indica la incidencia del

51,8% del trabajo colaborativo en la dirección.

Tabla 14

Estimaciones de parámetro para la hipótesis específica 3

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[s5 = 1]	-3,299	,347	90,504	1	,000	-3,979	-2,620
	[s5 = 2]	-1,043	,260	16,064	1	,000	-1,552	-,533
Ubicación	[S1=1]	-4,522	,428	111,443	1	,000	-5,361	-3,682
	[S1=2]	-2,615	,358	53,259	1	,000	-3,317	-1,913
	[S1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

El nivel de significancia de la variable dependiente es menor a 0,05 ($0,00 < 0,05$) y los estadísticos de Wald todos son mayores que 4 esto implica oponerse a la hipótesis nula y validar la hipótesis de estudio; es decir, El trabajo colaborativo en redes educativas incide en la dirección, UGEL 04 – 2020.

Por otra parte, los resultados de las estimaciones de parámetro señalan que la variable trabajo colaborativo incide en los estándares 1 y 2 de la dirección en sus niveles no óptimo y en proceso, mientras que en el nivel tres (óptimo) no hay implicancia.

Prueba de hipótesis Específica 4:

Ho: El trabajo colaborativo en redes educativas no incide en el control, UGEL 04 – 2020

H1: El trabajo colaborativo en redes educativas incide en el control, UGEL 04 – 2020

Nivel de significancia:0.05

Tabla 15

Valor de ajuste de los datos para el modelo. Hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	178,265			
Final	29,047	149,218	2	,000

Función de enlace: Logit.

Conforme a lo que se observa en la tabla 15 los valores Chi cuadrado 149,218 y $p=0,000 < \alpha$ a partir de ello se precisa que la dimensión control depende de la

variable trabajo colaborativo en redes, es decir, las variables no demuestran autonomía, por lo que existe sometimiento de la variable dependiente en la variable independiente.

Tabla 16

Resultados de la prueba Pseudo R para la prueba de hipótesis específica 4

Cox y Snell	,447
Nagelkerke	,505
McFadden	,274

Función de enlace: Logit.

Según los valores mostrados el valor de Nagelkerke =0,505, indica la incidencia del 50,5% del trabajo colaborativo en el control.

Tabla 17

Estimaciones de parámetro para la hipótesis específica 4

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[s6 = 1]	-3,093	,339	83,116	1	,000	-3,758	-2,428
	[s6 = 2]	-1,086	,263	17,070	1	,000	-1,601	-,571
Ubicación	[S1=1]	-4,371	,424	106,030	1	,000	-5,202	-3,539
	[S1=2]	-2,723	,360	57,090	1	,000	-3,429	-2,017
	[S1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

El nivel de significancia de la variable dependiente es menor a 0,05 (0,00<005) y los estadísticos de Wald todos son mayores que 4 esto implica contradecir la hipótesis nula y validar la hipótesis de investigación; es decir, El trabajo colaborativo en redes educativas incide en el control, UGEL 04 – 2020.

Por otra parte, los resultados de las estimaciones de parámetro señalan que la variable trabajo colaborativo incide en los estándares 1 y 2 del control en sus niveles no óptimo y en proceso, mientras que en el nivel tres (óptimo) no hay implicancia.

V. DISCUSIÓN

Luego de todo un proceso metodológico, el estudio demostró la incidencia del trabajo colaborativo en las redes educativas en la gestión educativa, UGEL 04 – 2020, considerando que el trabajo colaborativo fortalece y potencia los dominios y especialidades de los docentes, además integra a las I.E. por redes educativas, fomenta las interrelaciones entre directivos, con sus pares, en busca de soluciones y mejorar los procesos de gestión educativa, a partir del soporte de la teoría de la administración, tal es así que Santizo (2015), precisa que el trabajo colaborativo, entre docentes y directivos I.E.E. es un tema que se ha venido dando en el sector educativo, pero con poca aplicación como estrategia para fomentar la interacción entre profesores para elevar niveles de gestión escolar, y lograr cambios en las escuelas, sin embargo hay factores que viabilizan u obstaculizan su desarrollo como contribuir a la gestión educativa, a la que (Alvarado,1990) considera, un proceso articulado de teorías, técnicas, principios y procedimientos funcionales para desarrollar el sistema educativo, logrando beneficios a la institución a la cual sirve.

En relación al objetivo general, determinar la incidencia del trabajo colaborativo en las redes educativas en la gestión educativa y la hipótesis general, el trabajo colaborativo en redes educativas incide en la gestión educativa, UGEL 04 – 2020, se aclaró que a partir del valor de Nagelkerke = 0,594; valor que facilita la afirmación para decir que el modelo explica en un 59,4%, es decir cuanto más alto los valores de trabajo colaborativo, más alto serán los niveles de gestión educativa. Caso muy semejante con los resultados Santizo-Rodall (2016), donde demostró que el trabajo colaborativo entre docentes como estrategia en IEE, permitiría innovaciones al compartir conocimientos y habilidades entre docentes y directivos, por lo que se debe crear más espacios para grupos de trabajo. En tanto a la segunda variable, Meza, Torres y Mamani-Benito (2020) concluyen: la gestión educativa, asumida con estrategias permiten dirigir con mejores resultados a los recursos humanos, materiales y financieros del sector educación, los instrumentos de gestión permiten y facilitan la orientación de la planificación, programación y evaluación del que hacer institucional, el liderazgo y control ejecutado por los directivos es aplicado para hacer cumplir la normativa y lograr el cumplimiento de las actividades.

Se encuentra cierta similitud en el estudio de Franco (2020) determinó la asociación entre trabajo para la colaboración y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020, en una muestra constituida por 239 docentes. demostrándose nivel alto de 76.9% de Trabajo colaborativo y Cultura organizacional; nivel correlación de 0.702 Rho Spearman, concluyendo en la asociación entre variables es significativa: trabajo colaborativo y cultura organizacional. Así mismo Ochoa (2021) determinó la implicancia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los profesores de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020, con 140 docentes. Los resultados a partir de las dimensiones indican niveles altos de influencia y se demostró que el trabajo colaborativo incide satisfactoriamente en la gestión de la labor pedagógica de docentes según los valores Rho de Spearman ,748. En el mismo sentido y con cierta similitud Reyes (2021) Demostró asociación entre la gestión de directivos y la labor en equipo en la Unidad Educativa fiscal “Durán ubicada en Ecuador. Con una población de 100 docentes, los resultados mostraron Rho a 0,676** concluyéndose, que si existe asociación entre la gestión de directivos y la labor en equipo en la Unidad Educativa fiscal.

Caso semejante a los resultados de investigación fue lo propuesto por Castañeda (2018) donde se identificó la asociación entre el trabajo con colaboración y la gestión para la educación en la Institución Educativa José De La Torre Ugarte de la UGEL 05 del distrito de El Agustino San Juan De Lurigancho. Los resultados de la labor colaborativa indicaron un nivel moderado en 20.0% y nivel alto en 43.3%; en gestión educativa nivel moderado 6.7% y nivel alto 50.0%. Además, los resultados Rho Spearman indican correlación muy alta 0.925**, entre la labor colaborativa y gestión para la educación. En el mismo sentido y con cierta semejanza fue el estudio de Zárate (2017) se demostró el índice de asociación entre la gestión para la educación en Redes, el trabajo colaborativo y la efectividad del servicio educativo en las Redes 08, 10 y 11. Donde participaron 51 instituciones educativas y 83 directivos de las redes 08, 10 y 11. Demostrándose que la gestión educativa en Redes, el trabajo colaborativo y la efectividad del servicio educativo, se relacionan significativamente con un grado de significancia de correlación positiva media. Mientras que Salinas Ordoñez (2017), obtuvo resultados opuestos: la asociación entre la gestión pedagógica y el trabajo en

equipo tiene resultado de nivel bajo.

En cuanto a los resultados correspondientes al objetivo general, se tiene similitudes con Montaña, Martínez, & La Torre (2017) concluyen que es importante mantener la motivación en el trabajo colaborativo y en red, para bloquear el aislamiento del docente con metodologías que generan cohesión grupal, se incrementa la confianza y fortalece las relaciones satisfactorias y finalmente que las redes escolares generen logros, a partir del trabajo integrado. En la misma línea y reforzando el objetivo de investigación Chen Quesada, Cerdas Montano, & Rosabal Vitoria (2020), concluyen en que la participación y cambio son necesarios para avanzar hacia modelos pedagógicos más acordes con la realidad institucional, los modelos de gestión pedagógica contribuyen a la innovación metodológica y son producto de un trabajo participativo y colaborativo, pensado desde las necesidades e intereses de los contextos educativos.

Resultados que también se relacionan a la investigación son los de Buendía (2020) determinó en su estudio instaurar la asociación entre la labor trabajo colaborativo y la labor pedagógica de los maestros del colegio del Valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019. De enfoque cuantitativo, básica, descriptivo, sin experimental, transversal, relación con una muestra de 64 profesores. Se empleó la prueba Rho de Spearman y se demostró que existe una relación directa, alta y significativa ($Rho = 0.845$, $p = .000$) entre el trabajo colaborativo y el desempeño de los docentes, el cual permite afirmar a un mejor trabajo colaborativo, mejor es el compromiso, la labor docente de las escuelas públicas. De la misma forma también se relacionan en semejanza el estudio de Toledo (2020) La investigación tuvo como objetivo describir las características del trabajo colaborativo de docentes de enseñanza media de la comuna de Talcahuano, Región del BíoBío, Chile y sus implicancias en el desarrollo profesional de los profesores que se desempeñan en dichos programas en contextos vulnerables de la comuna de Talcahuano. Los principales hallazgos dicen: el trabajo colaborativo permite incorporar herramientas, estrategias y desarrollar habilidades en conjunto con sus pares, aspecto relevante para la formación en la práctica.

En la misma línea (Ángeles, 2017 y Zárate, 2017) coinciden en sus resultados en tanto que demuestran el nivel moderado de gestión educativa, graficado por sus dimensiones en su totalidad mismo nivel, indicando

asociación entre los índices de gestión de calidad y el de gestión educativa en los docentes, así mismo, que el trabajo de colaboración y la firmeza del servicio educativo también tienen relación. Las conclusiones de la investigación y los trabajos previos reafirman lo presentado por la Organización de Las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y La Cultura (Unesco), considerado indizado a la ONU, este considera a la Gestión Educativa, como la acción de una organización a partir del: aprendizaje, generatriz de valores, el contexto, entorno social; ejecución de instrumentos de gestión que contribuye e incentiva la asociación entre gestión y educación, Unesco (2014): La gestión educativa tiene el mismo abordaje del aprendizaje que se desarrolla en relación a la estructura, capacidades, estrategias, sistemas, estilos, personal y objetivos superiores, con una mirada desde el interior y el contexto de la escuela. En la actualidad se requiere complementar lo administrativo con lo pedagógico, se busca calidad en educación y como eje el aprendizaje, respetando la diversidad en el trabajo colaborativo y el direccionamiento de una escuela.

Propiciar condiciones en una I.E. es básico y fundamental, pues la gestión pedagógica está ligada al aspecto educativo con lo administrativo, ambos funcionan unidos en busca de lograr objetivos comunes con necesidades institucionales, para mejorar los aprendizajes. Así mismo el área de Secretaría y Cultura de educación Minedu (2016) lo considera como un proceso en donde las interacciones con fines académicos, afectivos, sociales y como seres individuales, dentro del proceso educativo, fomentan la formación de cada docente y colectivo. Por tanto, la gestión educativa asume la importancia de cada proceso enseñanza aprendizaje, desde la planificación, ejecución de actividades académicas y fomentar la mejora de los aprendizajes en los diferentes niveles del colegio.

A partir de lo presentado se puede decir que estos confirman la teoría de las relaciones humanas que nos legó Elton Mayo: lo que motiva al ser humano es la necesidad de ser reconocido y aceptado socialmente en los grupos en donde convive. Conocido ahora con el concepto de hombre social, fundamentado en un conjunto de reglas, normas y principios que permiten la interacción entre personas, para cumplir objetivos organizacionales y personales; en tanto Mayo, plantea su postura ante la Teoría administrativa, un individuo se inclina hacia la motivación por lograr satisfacer su propia necesidad de integrarse en el contexto

social y la demanda e influencia del factor social y psicológico afirma su buen desempeño de su labor. Chiavenato (2019), ello es reforzado por Desler & Varela (2017) en su libro afirma que: la forma de explicar la conducta humana, de predecirlo a través del análisis de las relaciones humanas, ofrece una mejor visión de la responsabilidad social, para contribuir elevando el nivel de una educación de calidad de las generaciones de ahora y adelante, ofreciendo mejores oportunidades con equidad para los que más lo necesitan. Además, al estudio también se refleja en la teoría de sistemas, pues según, Aliaga (2020) implica una revolución en las formas de pensamiento que debe ir más allá de la descripción simple y generar principios y acciones definidas, pues el estudio basado en las interacciones y estas intentan poder concebir al sistema como la globalidad que es, a diferencia de los elementos que podemos observar y medir separadamente; formulado a partir de los pensamientos de Morín (1988).

En cuanto a las primeras intenciones se plantea demostrar la incidencia del trabajo colaborativo en la planificación y la primera hipótesis específica, el trabajo colaborativo incide en la planeación, se demostró a partir del valor de Nagelkerke = 0,496 que variable autónoma incide en la variable dependiente en un 49,6 %, es decir cuanto más alto los valores de trabajo colaborativo en redes educativas, más alto será el nivel de planificación en I.E. de la UGEL 04 – 2020. Estos resultados coinciden con los de (Ortiz Padilla, Barros Moncada, Ariza Ortiz, & Rubio Castro, 2018), concluyen que la gestión en una institución tiene su origen en la planificación, facilitando que esta se desarrolle, con la participación de la comunidad educativa en conjunto, fortaleciendo la convivencia en las instituciones, demostrando además que la improvisación y las actividades aisladas tienen logros desérticos. En el mismo sentido, se encuentra cierto grado de similitud a los resultados de Pintado (2020) El estudio se ejecutó para demostrar la asociación entre las etapas de la gestión del talento humano y la labor en colaboración entre pedagogos de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapiyllca, Ayabaca, año 2020. Esta indagación presenta a una población 77 docentes, los resultados en las sub variables incorporar a los asociados para la gestión del talento humano no demuestra relación con la labor en colaboración. A pesar de los resultados mostrados con anterioridad, las sub variables: evaluar el personal, capacitar al

personal y compensar a los socios de la gestión del talento humano si se asocian positivamente con la labor en colaboración. Por tal motivo se concluye que la gestión del talento humano se asocia positivamente con la labor en colaboración de los pedagogos.

En cuanto segundo la intención específica, determinó la incidencia del trabajo colaborativo en redes educativas en la organización y la segunda hipótesis específica, el trabajo colaborativo en redes educativas incide en la organización, UGEL 04 – 2020. Lo que se reveló que a partir del valor de Nagelkerke = 0,565 por lo que el valor que permite afirmar en un 56,5% que cuanto más alto los valores de trabajo colaborativo en redes educativas, más alto será el nivel de organización en I.E. de la UGEL 04 – 2020. Existe semejanzas con los estudios relacionados de, López Martínez, Ordoñez Sierra, Hernández de la Torre, & Navarro Montaña (2013), concluyen que el proceso de organización de las instituciones educativas se inician por necesidad de interactuar con los colegas docentes y directores, incluso manifiestan ser conveniente invitar a asesores educativos o directores con más experiencia en temas de administración y gestión educativa, para viabilizar los servicios que se brindan en cada escuela y mejorar la calidad educativa. Otro estudio relacionado es de Vásquez (2021) comprueba asociación (0,752*) entre el trabajo colaborativo y la comunicación entre los docentes, además; el trabajo colaborativo y las actividades del trabajo en equipos organizados (0,631*); además el trabajo colaborativo y la habilidad de liderazgo para organizar (0,577*).

Así mismo existe semejanzas en los estudios de Siancas (2020) La investigación determinó la asociación entre la gestión del aprendizaje y el trabajo colaborativo de los profesores de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Querecotillo, Sullana, 2019. Investigación correlacional, sin experimentos con una muestra de 116 docentes. Los resultados evidenciaron, correlación positiva y alta entre las sub variables aprendizaje para la organización (0.628), conocimiento para la organización (0.844), y organización de los aprendizajes (0.800), y la variable labor en colaboración. Además, se observó y se verificó asociación del 84.6% entre la gestión de los conocimientos y la labor en colaboración. El 56.3% testimonió que la labor en colaboración se ubica en un nivel alto, relacionado y a su vez con un nivel eficiente de la gestión de los

conocimientos. A partir de la discusión de resultados, estos refuerzan la teoría de la organización, que se constituye como un espacio de conocimiento, de límites traslucidos que infieren en la conformación disciplinaria, para sumar esfuerzos en las organizaciones. La Teoría de la organización puede ser caracterizada hasta el día de hoy como un espacio multidisciplinario diverso y fragmentado. (Robbins, 2014).

En cuanto a la tercera intención específica, comprobar la incidencia entre el trabajo colaborativo sobre la dirección y la tercera hipótesis específica, el trabajo colaborativo incide en la dirección. Demostrándose que en el valor de Nagelkerke =0,518 permite inferenciar que la variable autónoma incide en un 51,8% de manera inmediata en la variable sometida y que cuanto más alto los valores de trabajo colaborativo, más alto será el nivel de dirección en I.E. de la UGEL 04 – 2020. Estos resultados se relacionan con los de González (2021). Demuestra la implicancia del trabajo colaborativo a nivel maestros universitarios en el proceso de acreditación internacional, Los resultados inciden en 1) fortalecer el proceso de dirección en el logro de innovaciones y creatividad; 2) Elevar el nivel en la coherencia con lo planificado y 3) potencias la calidad de los programas, fortaleciendo el proceso de dirección en los programas universitarios. En tal sentido existe cierta similitud en los resultados del estudio de Zavala (2019) Este trabajo busca dar a conocer la importancia de la gestión de un directivo en instituciones educativas, marcando pautas para llevar una educación de calidad en emergencia sanitaria. El estudio evalúa la organización, planificación y ejecución como claves en este proceso de gestión y demostró que el trabajo de gestión del director será eficiente si se trabaja en paralelo con los maestros se obtendrá mejores resultados, al hacer que el maestro desarrolle habilidades que beneficiará a los estudiantes y garantizará una educación de calidad.

En cuanto a la cuarta intención específica, implica precisar la incidencia del trabajo colaborativo en redes educativas en el control y la cuarta hipótesis específica, el trabajo colaborativo en redes educativas incide en el control. Demostrándose a partir del valor de Nagelkerke = 0,505 que la variable autónoma incide de manera positiva directa en la variable sometida en un 50,5 % y que cuanto más alto los valores de trabajo colaborativo en redes educativas, más alto será el nivel de control en I.E. de la UGEL 04 – 2020. Existe cierta semejanza

con temas relacionados, en tanto que González (2021). Demuestra la implicancia del trabajo colaborativo a nivel maestros universitarios, inciden en contar con un plan de acompañamiento como control para verificar y evaluar los logros de los trabajos colaborativos en elevar el nivel de la educación, según los parámetros de acreditación internacional. Algo semejante ocurre con los resultados de Sadovsky, Itzcovich, Becerril, Quarant y García (2019) Trabajo colaborativo entre docentes e investigadores en didáctica; concluyen afirmando la necesidad de respetar los estilos de cada docente, esto se logró con los resultados de acompañamiento y partir de una discusión de construcción de acuerdos y compromisos con el equipo presente. De la misma forma hay cierta similitud con los resultados de Ángeles, 2017 y Zárate (2017) coinciden en que la gestión educativa se asocia con la gestión de calidad y el nivel de gestión educativa en los docentes, así mismo, que el trabajo de colaboración y el acompañamiento en el servicio educativo también tienen relación. Así mismo existe cierta similitud en los resultados de los estudios de Vaillant (2017) El estudio basado en el trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. Esta investigación de enfoque cualitativa que demuestra que los docentes aprenden a través de procesos formales, y mecanismos informales, donde interactúan, dialogan con sus pares, toman decisiones colectivas que permite el aprendizaje profesional colaborativo, lo cual requiere de tiempo, recursos pedagógicos, asesoría, así como esquemas de seguimiento, evaluación y estímulos de índole profesional, lo que se refuerza con el sistema de redes de colaboración y apoyo entre docentes.

Lo presentado va en la misma línea y refuerza lo presentado a cargo de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM), considerando al director de la escuela, llamado líder pedagógico tiene en su lógica mejorar su gestión ya que ello repercute directamente en el aprendizaje para que el estudiante desarrolle las capacidades y habilidades necesarias conforme al perfil de egreso a lo largo de su formación en la escuela, es por esta razón que toma conocimiento de la problemática común de otros líderes pedagógicos de escuelas cercanas geográficamente y conocedora de esta realidad realiza una planificación para lograr organizar a las IIEE públicas bajo una geo-referenciación llamada Redes Educativas, es en este espacio que los directivos se fortalecen mutuamente y trabajan colaborativamente para superar

contingencias y mejorar los índices de aprendizajes de sus estudiantes, es por ello necesario seguirlas fortaleciendo y haber medido el grado de influencia de estos dos últimos elementos en favor de la gestión del directivo en la escuela.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Según los valores mostrados el valor de Nagelkerke =0,594, indica la incidencia del 59,4% de la variable independiente sobre la dependiente.

Segunda

Según los valores mostrados el valor de Nagelkerke =0,496, indica la incidencia del 49,6% del trabajo colaborativo en la planificación.

Tercera

Según los valores mostrados el valor de Nagelkerke =0,565, indica la incidencia del 56,5% del trabajo colaborativo en la organización.

Cuarta

Según los valores mostrados el valor de Nagelkerke =0,518, indica la incidencia del 51,8% del trabajo colaborativo en la dirección.

Quinta

Según los valores mostrados el valor de Nagelkerke =0,505, indica la incidencia del 50,5% del trabajo colaborativo en el control.

VII. RECOMENDACIONES

En base descriptivos a los resultados por frecuencia y barras, e inferenciales del estudio se recomienda a los directivos de las Instituciones Educativas de las Redes Educativas 16 y 17

Primera

Fomentar espacios de interacción entre sus pares para fortalecer el trabajo colaborativo y la gestión educativa.

Segunda

Considerar dentro de la calendarización anual de trabajo, semanas de reflexión pedagógica por áreas y luego a nivel general, asegurando que se ejecuten los objetivos institucionales señalados en la planificación.

Tercera

Priorizar las potencialidades de sus equipos para distribuir y estructurar de manera adecuada el trabajo para una mayor organización y lograr los objetivos planteados en los documentos de gestión.

Cuarta

Continuar con el fortalecimiento de las capacidades del personal docente en sus habilidades blandas, el cual va a repercutir en la mejor organización de la escuela dinamizando a la comunidad educativa y por ende la reducción de conflictos.

Quinta

Mejorar los niveles de acompañamiento en la Institución Educativa orientando a los docentes, no solo contar con la información de tener la programación pedagógica sino sobre todo orientar a su reajuste y corrección.

VIII. PROPUESTAS

Los docentes Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04 aprenderán a utilizar:
Estrategias de trabajo colaborativo en Redes.

Título:

Taller “Estrategias de trabajo colaborativo en redes educativas en modalidad a distancia de la EBR”

Problema:

A partir de los resultados, se analizó la investigación permite evidenciar que uno de las dificultades para la gestión educativa y todos sus procesos, es la convocatoria para lograr la ejecución de cada proceso, pues en tiempos de pandemia hay ciertas dificultades con la conectividad, lo que implica no alcanzar los niveles máximos en la gestión educativa, si a ello le sumamos dominios en estrategias de interrelaciones humanas para compartir experiencias, conocimientos y documentos que permita al docente elevar el nivel de sus capacidades profesionales, se entiende por una necesidad urgente de ser atendida, por lo tanto se propone desarrollar un taller que refuerce las estrategias de trabajo colaborativo a nivel redes educativas en modalidad a distancia, solo y exclusivamente para EBR.

Justificación:

Para el proceso de planificación en la gestión educativa se necesita la participación de la comunidad educativa con cada uno de sus dominios, a partir de este proceso se organiza las comisiones de trabajo para luego ser dirigidas por los directivos y a su vez controladas en sus avances y ejecuciones; si hubiese dificultades o vacíos en cada institución educativa, los directivos de la red educativa plantean soluciones a problemas similares, el mismo fenómeno se da a nivel docentes de la misma red, ello implica trabajo colaborativo

En ese sentido, es necesario que los profesionales de la educación directivos y docentes conozcan la importancia y la diversidad de estrategias de trabajo colaborativo, útiles para interactuar en un grupo humano dedicado a la educación, que con el cumplimiento creativo y novedoso de sus comisiones y responsabilidades, contribuirán directamente en elevar el nivel de la gestión educativa, de este modo mejorará su práctica pedagógica y por ende la calidad

en los aprendizajes de los educandos.

Objetivo general:

Realizar talleres de estrategias de trabajo colaborativo en modalidad a distancia para los docentes de la Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04

Objetivos específicos:

- Realizar un taller virtual de inducción “Importancia del trabajo colaborativo en la modalidad a Distancia” de la EBR dirigido a los docentes de la Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04
- Realizar un taller virtual “Estrategias del trabajo colaborativo en la modalidad a Distancia” de la EBR dirigido a los docentes de la Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04
- Realizar un taller virtual “Herramientas tecnológicas para realizar reportes y compartir información de marco educativo como parte del trabajo colaborativo en la modalidad a Distancia” de la EBR dirigido a los docentes de la Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04

Beneficios:

Docentes y directivos

El profesional de la educación de la Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04 adquirirán las bases teóricas necesarias para mejorar las estrategias de la labor en colaboración en la gestión de la educación a distancia en la EBR.

Los docentes pertenecientes a la Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04 conocerán diversas estrategias de trabajo colaborativo para mejorar sus aportes con la gestión educativa a distancia en la EBR.

diversas herramientas tecnológicas para potenciar las estrategias de trabajo colaborativo para mejorar sus aportes con la gestión educativa a distancia en la EBR.

Beneficiados:

Los estudiantes.

Obtendrán mejores resultados en el logro de sus aprendizajes, puesto que los docentes mejorarán su práctica pedagógica, al utilizar bases teóricas necesarias para mejorar las estrategias de trabajo colaborativo y su diversidad mediante herramientas tecnológicas.

- Realizar un taller virtual de inducción “Importancia del trabajo colaborativo en la modalidad a Distancia” de la EBR dirigido a los docentes de la Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04
- Realizar un taller virtual “Estrategias del trabajo colaborativo en la modalidad a Distancia” de la EBR dirigido a los docentes de la Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04
- Realizar un taller virtual “Herramientas tecnológicas para realizar reportes y compartir información de marco educativo como parte del trabajo colaborativo en la modalidad a Distancia” de la EBR dirigido a los docentes de la Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04

Cronograma:

	Etapas	Programación por meses											
		N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O
	Elaboración del plan de propuesta de mejora.	X	X										
	Taller de inducción “Importancia del trabajo colaborativo en la modalidad a Distancia” de la EBR dirigido a los docentes de la Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04				X								
	Taller “Estrategias del trabajo colaborativo en la modalidad a Distancia” de la EBR dirigido a los docentes de la Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04				X								

Taller “virtual “Herramientas tecnológicas para realizar reportes y compartir información de marco educativo como parte del trabajo colaborativo en la modalidad a Distancia” de la EBR dirigido a los docentes de la Red educativa N° 16 y 17 de la UGEL 04				x									
Medir el impacto y la funcionalidad del proceso de inducción de importancia del trabajo colaborativo.					x								
Publicación de los resultados						x							

Presupuesto:

La financiación de las actividades propuestas en la presente guía será autofinanciada por la responsable del estudio.

Cantidad	Medida	Detalle	C/U	C/T
1	1	Celular digital	1500	1500
1	10 MB	Servicio de internet mensual	100	1200
1	1	App de edición de video	Gratis	Gratis
TOTALES			S/. 1600	S/. 2700

REFERENCIAS

- Aliaga, R. M. (2020). *Los siete aspectos fundamentales para la educación del siglo XXI según Edgar Morin. Una mirada desde la complejidad y la teoría de sistemas. Revista Enfoques Educativos*, 17(1), 91-115.
- Alvarado Oyarce, O. (2019). *Acreditación de la calidad y sus retos a la gestión*.
- Alvarez Cifuentes, P. (2014). *Comunidades de aprendizaje en Latina América: Transferibilidad de las actuaciones educativas con éxito*. Barcelona, España.
- Angeles Malaespina, G. (2017). *Gestión de calidad y gestión pedagógica en docentes de la institución Educativa N°88229-Chimbote 2017*. 169. Chimbote, Perú.
- Antón, M. (2010). *Aportaciones de la teoría sociocultural al estudio de la adquisición del español como segunda lengua*. Indianapolis: POR RELSA.
- Arinaitwe, D. (2021). *Practices and strategies for enhancing learning through collaboration between vocational teacher training institutions and workplaces. Empirical Research in Vocational Education and Training*, 13(1), 1-22.
- Bedriñana, A. (2010). *Diseño de Proyectos Nacionales para la modernización de la educación Iberoamericana: Bases para el programa Huascarán. Gestión del Tercer Milenio* (10). doi:ISSN 1728-2969
- Calzadilla-González, O. Lores-Leyva, I., & Díaz-Pompa, F. (2021). *Aprendizaje cooperativo: panorama de las investigaciones científicas publicadas en Scienedirect en el período 1965-2017. EduSol*, 21(74), 32-46.
- Canales, L. (2006). *Redes educativas compartiendo responsabilidades por el derecho a la educación*. Lima: Tarea Asociación de Publicaciones Educativas.
- Carreras Mariani, P. M. (2013). *Análisis de tres factores de un modelo de eficacia escolar aplicado por una organización privada en la zona rural en el Perú*.
- Chen Quesada, E., Cerdas Montano, V., & Rosabal Vitoria, S. (2020). *Modelos de gestión Pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses. Educare*, 5-22. Obtenido de <http://doi.org/10.15359/ree.24-2.16>
- Chiavenato, I., Fortín de Alvarenga, L., Montalvo Gómez, R., Constans de, C. Y.

- N., Mendieta Díaz, D. K., & Morales Hernández, A. M. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración. Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones.*
- Contreras, M. A. G. (2018). *Limitaciones del aprendizaje colaborativo en el desarrollo de proyectos. determinación del grado de estrés en docentes universitarios con actividad*, 7630.
- Day, C., & Hadfield, M. (2014). *Learning by through networks: partershipsand the power of accionresearch.* Educational Action Research: An International Journal, págs. 575-586.
- Díaz, J., Linares, C., Carmona, R., Russo, A., Ortiz, C., Salvador, P., & Trigo, R. M. (2017). *Saharan dust intrusions in Spain: health impacts and associated synoptic conditions.* Environmental research, 156, 455-467.
- Dessler, G., & Varela Juaréz, R. (2017). *Administración de Recursos Humanos.* México: Pearson Educación de México S.A.
- Elboj, S., Puigdellivol, I., Soler, G., & Valls, C. (2018). *Comunidades de Aprendizaje: transformar la educación.* Barcelona: Graó.
- Enríquez, L. C. (2006). *Redes Educativas compartiendo responsabilidades por el derecho de la educación.* Lima, Perú: Tarea asociación de publicaciones educativas.
- Eshchar-Netz, L., & Vedder-Weiss, D. (2021). *Teacher learning in communities of practice: The affordances of co-planning for novice and veteran teachers' learning.* Journal of Research in Science Teaching, 58(3), 366-391.
- Galindo Gonzalez, R. M. (2012). *Acercamiento epistemológico a la teoría del aprendizaje colaborativo.* Revista de innovación educativa.
- Gisasola, P., Iriarte, A., Larez, M. R., Casanova, L., & Bujanda, L. (2019). *Mediastinal abscess, an unusual way of presentation of eosinophilic esophagitis.* Allergy, Asthma & Clinical Immunology, 15(1), 1-3.
- González García, G. (2021). *Incidencia del trabajo colaborativo de docentes universitarios en el contexto de la acreditación internacional.* RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11(22).
- Guerra García, J. (2020). *El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano.* Dilemas Contemporáneos: Educación,

- Política y Valores, 7(2).
- Guillen, R. (2017) *Alternativas para nuevas prácticas educativas*. Gestión educativa y docencia. Amapsi Editorial. Instituto de Higiene núm. 56, Col. Popotla, CP 11400, México, D.F.
- Gutierrez Esteban, P., Yuste Tosina, R., & Cubo Delgado, S. (2011). *Buenas prácticas en el desarrollo del trabajo colaborativo en materias TIC aplicadas a educación*. Revista de Curriculum y Formación de Pofesorado, 179-194.
- Hargreaves. (2009). *Culture of teaching (Understanding teachers development (ed.))*. Londres: Cassel.
- Hernández de la Torre, E., & Navarro Montaña, M. (2018). *Redes educativas locales para la mejora escolar*. redie: Revista Electrónica de Investigación Educativa, 20(3), 29-42. Obtenido de <https://doi.org/10.243207redie.2018.20.3.166>
- Hernández de la Torre, E., & Navarro Montaña, M. J. (2018). *Local Education Networks for School Improvement*. Revista electrónica de investigación educativa, 20(3), 29-42.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (s.f.). *Metodología de la investigación* (5° ed.). (McGraw-Hill, Ed.) México.
- Joseph, D. (2021). *'It's fun, unthreatening and engaging': Professional learning in initial teacher education*, BEd Primary. Issues in Educational Research, 31(2), 537-555.
- Kang, E., Park, J., Park, J., & Nam, J. (2021). *Analysis of Teacher Understanding After Adapting Collaborative Problem-Solving for Character Competence (CoProC) Program on Science Education*. Journal of the Korean Chemical Society, 65(2), 133-144.
- Lara, V. (2011). *El aprendizaje cooperativo en historia: diseño de actividades y efectos cognitivos sociales*. Murcia, España: Collaborate on ICT work appliedto education.
- Lewandowski, C., Aguirre, P., Bara, F., & Albaret, J. M. (2018). *Travail interprofessionnel et adaptations pédagogiques: qu'en est-il de l'accompagnement des enfants avec un trouble développemental de la coordination (TDC)?* Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence, 66(7-8), 421-431.

- López-Gil, K. S., & Molina Natera, V. (2018). *Incidencia del trabajo colaborativo docente en la enseñanza y el aprendizaje de la escritura académica*. Revista electrónica de investigación educativa, 20(1), 1-13.
- López Martínez, A., Ordóñez Sierra, R., Hernández de la Torre, E., & Navarro Montaña, M. (2013). *Funcionamiento de las redes educativas de centros escolares: desarrollo de un trabajo colaborativo*= The functioning of schools educational networks: development of a collaborative work.
- López, P. (2010). *Variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa en Chile*. Obtenido de:
<http://mingaonline.uach.cl/pdf/estped/v36n1/art08.pdf>.
- Lorente Rodriguez, M. (2019). *Challenges and constraints of the education in Latin America. A comparative analysis* Foro Educación, 229-251. doi:<http://dx.doi.org/10.14516/fde.645>
- Manchano-Saá, M. J., & Albán-Bautista, M. L. (2019). *Competitividad Sistémica Empresarial, un término que define el rendimiento de mercados modernos*. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(4), 559-577.
- Ministerio de Educación. (2012). *Ley General de Educación*. Lima: El Peruano.
- Ministerio de Educación. (2014). *Ley General de Educación*. Lima: El Peruano y sus modificaciones.
- Ministerio de Educación. (2016). *Ley General de Educación*. Lima: El Peruano y sus modificaciones.
- Montaña, M. J., Martínez, A., & La Torre, M. E. (2017). *El trabajo colaborativo en red impulsor del desarrollo profesional del profesorado*. Revista Brasileira de Educación, 651-667. doi:10.1590/s1413-24782017227033
- Ortiz Padilla, M. E., Barros Moncada, M. C., Ariza Ortiz, S. M., & Rubio Castro, R. C. (2018). *Gestión de la Convivencia escolar: Indicador calidad en la organización educativa*. Revista de ciencias humanas y sociales (18). Obtenido de
https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2860/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20convivencia%20escolar_Indicador%20de%20calidad

%20en%2

Ola%20organizaci%c3%b3n%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pereira, E. A., & Oliveira, D. (2007). *Retención y rotación docente en las Redes Municipales de Enseñanza de Brasil*. *Práxis Educativa*, 734-753. doi:10.5212/PraxEduc.v.13i3.0006

Puryear, J. (2012). *La educación en América Latina: Problemas y desafíos*. Partnership for Educational Revitalization in the Americas , 3-9.

Rué, J. (2012). *Developing an empowered vision of teaching whit networks*. (O. U. Press, Ed.) M.J.O'HAIR.

Ruíz Aguirre, E. I., Galindo González, L., Martínez de la Cruz, N. L., & Galindo Gonzalez, R. M. (2015). *Aprendizaje Colaborativo en ambientes virtuales*. México: Cenid AC.

Sadovsky, P., Itzcovich, H., Becerril, M. M., Quaranta, M. E., & García, P. (2019). *Trabajo colaborativo entre docentes e investigadores en Didáctica de la Matemática: de la reflexión sobre las prácticas a la elaboración de ejes de análisis para la enseñanza*. *Educación matemática*, 31(2), 105-131.

Salinas-Ordoñez, L. (2017). *Clima institucional y gestión pedagógica en educación secundaria*.

Ramírez-Montoya, M. S., & García-Peñalvo, F. J. (2019). *Innovación educativa en estudios sobre el desarrollo y uso de la tecnología: Un mapeo sistemático*.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management 13E*. Pearson India.

Santizo, C. (2016). *Condiciones institucionales del trabajo colaborativo como estrategia de cambio del sistema Robbins y Coulter, (2017). Teoría de la administración, Adisson Wesley Pearson*. *educativo. Perfiles Educativos*, XXXVIII (153), 167-189. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v38n153/0185-2698-peredu-38-153-00154.pdf> http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4675/VARGAS_1&isAllowed=y

Supriatna, A., & Hendayana, S. (2020, February). *Critical Thinking Development in Collaborative Learning: Case study of Transformer Topic through Lesson Study at Junior High School*. In Proceedings of the 2020 9th International Conference on Educational and Information Technology (pp. 50-54).

Swart, W., & MacLeod, K. (2021). *Evaluating Learning Space Designs for Flipped and Collaborative Learning: A Transactional Distance Approach*. *Education*

Sciences, 11(6), 292.

United Nations Educational, *Scientific and Cultural Organization (UNESCO)*. (2014). UNESCO roadmap for implementing the global action programme on education for sustainable development.

Vásquez, A. D. P. *El trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Juanjuí*—año 2021.

Vergel Causado, A. (2014). *El signo de Vygotsky y su vínculo con el desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n39/n39a05.pdf>.

Secretaría de Educación y Cultura. (2011). <http://es.calameo.com/read>.

Zárate Aliaga, K. P. (Julio de 2017). 2. *La gestión educativa en Redes, el trabajo colaborativo y la efectividad del servicio educativo en las Redes 08, 10 y 11*, San Martín de Porres. Lima, Perú.

ANEXOS

nexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo colaborativo	El trabajo colaborativo es una metodología fundamental de los enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente y su esencia es que educadores estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen sobre sus prácticas pedagógicas, en un ambiente institucional y social determinado (Vaillant, 2016). Unesco (2011)	El trabajo colaborativo se argumenta en la teoría de relaciones humanas, teoría de la administración, por lo que es considerado una estrategia que permite el desarrollo profesional docente (Vaillant, 2016) lo que implica interactuar entre pares con dominios, especialidades, capacidades diversas de tal manera que la tarea encargada sea resuelta con éxito.	Intercambio de experiencias pedagógicas.	Colaboración entre pares. Asesoramiento colaborativo.	Totalmente de acuerdo =5 De acuerdo =4 Parcialmente de acuerdo=3 En desacuerdo=2 Totalmente en desacuerdo=1
			Grupos de interaprendizaje de directivos de la Red	Participación activa en interacción. Espacio de análisis y reflexión.	
			Formación continua de los docentes de la Red.	Talleres de fortalecimiento en la Red. Talleres de autoformación.	
			Involucramiento de los miembros de la Red.	Participación colaborativa Propuestas innovadoras viables	
Gestión educativa	La gestión educativa es un proceso que relaciona: estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, para la organización y su entorno. En la actualidad lo administrativo se complementa con lo pedagógico, en busca de una educación de calidad centrada en el aprendizaje, respeto a la diversidad y en la participación corporativa en la dirección de la institución. Fundamentado a partir de los aportes de Chiavenato (2017)	Considerando los soportes teóricos, como la teoría de sistemas, organizacional la variable gestión educativa es dimensionada conforme la teoría de la administración que Idalberto Chiavenato, lo desagrega en: a) Planificación; b) Organización; c) Dirección; d) Control.	Planificación	Define metas y objetivos Crea estrategias Desarrolla planes de acción	Totalmente de acuerdo =5 De acuerdo =4 Parcialmente de acuerdo=3 En desacuerdo=2 Totalmente en desacuerdo=1
			Organización	Divide el trabajo Designa personas Asigna recursos Coordina esfuerzos	
			Dirección	Dirige esfuerzos Lidera personas Inspira compromiso	
			Control	Vigila desempeño Evalúa resultados Corrige distorsiones Brinda refuerzo positivo.	

Fuente: Zárate, Ketty (2017)

Fuente: Montalván Ricardo (2014)

Anexo 2. Determinación de la muestra

Hallando la muestra = n

Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

Donde:

α^c = Valor del nivel de confianza (95%)

e = Margen de error (5%)

N = Tamaño de población (722) y n = 252

$$\frac{N * (\alpha * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$$

Anexo 3. Instrumentos

Estimado (a) docente, el cuestionario tiene como propósito recoger su percepción u opinión relacionado al trabajo colaborativo en un sistema de redes educativas. Este es un documento anónimo por lo que le solicitamos responder con sinceridad y libertad, marcando con un (X) el casillero con la alternativa que considere que refleje la realidad de la I.E. donde Ud. labora.

Muchas gracias por su participación.

LEYENDA				
Completamente verdadero=5	Verdadero=4	Ni verdadero, ni falso=3	Falso=2	Completamente falso=1

GESTIÓN EDUCATIVA						
DIMENSIÓN 1: Intercambio de experiencias pedagógicas		5	4	3	2	1
1	El intercambio de experiencias pedagógicas en las redes educativas posibilita la colaboración entre pares.					
2	El trabajo entre pares posibilita la contrastación desde el punto de vista personal con el otro hasta llegar a un acuerdo.					
3	La colaboración entre pares permite, el liderazgo compartido, la confianza mutua y la responsabilidad conjunta de las acciones.					
4	El asesoramiento colaborativo en redes educativas impulsa el intercambio de experiencias pedagógicas.					
5	El asesoramiento colaborativo posibilita					

	acercar posiciones, compartir significados, expectativas y conocimientos previos.					
6	El asesoramiento se da desde el directivo a los docentes o con especialistas externos que visitan la I.E.					
DIMENSIÓN 2: Grupos de inter-aprendizaje de directivos de la Red		5	4	3	2	1
7	Los GIA de directivos lograron fortalecer estrategias para el desarrollo de acciones en el nivel de avance de los aprendizajes en los estudiantes.					
8	Los GIA de directivos lograron mejorar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión.					
9	La participación activa de los miembros de la Red permite la reflexión.					
10	La participación activa de los miembros de la Red permite el inter-aprendizaje.					
11	La participación activa de los miembros de la Red permite la construcción de nuevos conocimientos.					
12	La participación de los directores a través de los GIA evidencia un empoderamiento progresivo en la búsqueda de soluciones para la Red Educativa.					
13	Como integrante de Red participas aportando y reflexionando sobre las prácticas pedagógicas realizadas en su IE.					
14	Los espacios de análisis y reflexión en redes permiten enlazarte con personas o instituciones propiciando aprendizajes individuales, colectivos e institucionales.					
DIMENSIÓN 3: Formación continua de los docentes de la Red		5	4	3	2	1
15	Los talleres de fortalecimiento a nivel Red te permiten mejorar en la gestión del aprendizaje.					
16	En los talleres se aplica estrategias que integran la teoría y la práctica de la gestión del aprendizaje.					
17	Los talleres fortalecen la Gestión Técnico - Pedagógica del docente en las líneas de intervención.					
18	Gestionar la formación continua en función de las demandas de la Red permite mejorar el nivel de tu desempeño docente.					
19	La Red promueve el desarrollo de jornadas de formación permanente y eficaz.					

20	Los talleres de capacitación a docentes contribuyen en la implementación de evaluación formativa y currículo nacional.					
DIMENSIÓN 4: Involucramiento de los miembros de la Red		5	4	3	2	1
21	Tus directivos son convocados con anticipación y participan de las reuniones de coordinación.					
22	Tu I.E. está involucrada con la Red y eso depende de la colaboración voluntaria.					
23	En tu red educativa, los miembros comparten material informativo y de formación académica.					
24	En la Red a la que perteneces, el gobierno o la autoridad educativa local fomenta la colaboración entre pares.					
25	Los miembros toman parte activa en las distintas plataformas de comunicación que se establece en la red.					
26	El uso del WhatsApp y otros, facilita la comunicación formal mediante mensajes de texto, de voz y videos sobre los eventos realizados en la Red.					
TRABAJO COLABORATIVO						
DIMENSIÓN 1: Intercambio de experiencias pedagógicas		5	4	3	2	1
29	El intercambio de experiencias pedagógicas entre los directivos en las redes educativas posibilita la colaboración entre pares.					
30	El trabajo entre directivos posibilita la contrastación de puntos de vista para llegar a acuerdos.					
31	La colaboración entre directivos permite, el liderazgo compartido, la confianza mutua y la responsabilidad conjunta de las acciones.					
32	El asesoramiento colaborativo en redes educativas impulsa el intercambio de experiencias pedagógicas entre directivos.					
33	El asesoramiento colaborativo entre directivos posibilita plantear posiciones, compartir significados, expectativas y conocimientos previos.					
34	El asesoramiento se da desde el directivo a los docentes o con especialistas externos que visitan la I.E.					

Dimensión 2: Grupos de inter-aprendizaje de directivos de la Red		5	4	3	2	1
35	Los GIA de directivos fortalecen estrategias para el desarrollo de acciones en el nivel de avance de los aprendizajes en los estudiantes.					
36	Los GIA de directivos logran mejorar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión.					
37	La participación activa de los miembros de la Red permite la reflexión extendiéndose hasta la comunidad educativa.					
38	La participación activa de los miembros de la Red permite el interaprendizaje, extendiéndose hasta la comunidad educativa.					
39	La participación activa de los miembros de la Red permite la construcción de nuevos conocimientos, haciéndose extensiva en la I.E.					
40	La participación de los directores en los GIA empodera al directivo en la búsqueda de soluciones para la Red Educativa.					
41	Los directivos participan en la Red aportando y reflexionando sobre las prácticas pedagógicas realizadas en su IE.					
42	Los espacios de análisis y reflexión en redes permiten a los directivos asociarse con personas o instituciones que contribuya aprendizajes individuales, colectivos e institucionales.					
DIMENSIÓN 3: Formación continua de los docentes de la Red		5	4	3	2	1
43	Los talleres de fortalecimiento a nivel Red, permiten a tus directivos mejorar en la gestión del aprendizaje.					
44	Los directivos, en los talleres aprenden estrategias que integran la teoría y la práctica de la gestión del aprendizaje.					
45	Los talleres fortalecen la Gestión Técnico - Pedagógica del docente en las líneas de intervención.					
46	Gestiona la formación continua en función de las demandas de la Red permite mejorar el nivel de tu desempeño docente.					
47	La Red promueve el desarrollo de jornadas de formación permanente y eficaz.					
48	Los talleres de capacitación a docentes fortalecen la evaluación formativa y					

	currículo nacional.					
DIMENSIÓN 4: Involucramiento de los miembros de la Red		5	4	3	2	1
49	Tus directivos son convocados con anticipación y participan de las reuniones de coordinación.					
50	Tu I.E. está involucrada con la Red y eso depende de la colaboración voluntaria.					
51	En tu red educativa, los miembros comparten material informativo y de formación académica para los directivos.					
52	En la Red a la que perteneces, el gobierno o la autoridad educativa local fomenta la colaboración entre directivos.					
53	Los directivos toman parte activa en las distintas plataformas de comunicación que se establece en la red.					
54	El uso del WhatsApp y otros, facilita la comunicación formal entre directivos mediante: mensajes de texto, de voz y videos sobre los eventos realizados en la Red.					

Anexo 4. Certificados de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INCIDENCIA DEL TRABAJO COLABORATIVO EN REDES EN LA GESTIÓN EDUCATIVA, UGEL 04 – 2020

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems GESTIÓN EDUCATIVA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Intercambio de experiencias pedagógicas			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1		El intercambio de experiencias pedagógicas en las redes educativas posibilita la colaboración entre pares.	x		x		x		
2		El trabajo entre pares posibilita la contrastación desde el punto de vista personal con el otro hasta llegar a un acuerdo.	x		x		x		
3		La colaboración entre pares permite, el liderazgo compartido, la confianza mutua y la responsabilidad conjunta de las acciones.	x		x		x		

4		El asesoramiento colaborativo en redes educativas impulsa el intercambio de experiencias pedagógicas.	x		x		x		
5		El asesoramiento colaborativo posibilita acercar posiciones, compartir significados, expectativas y conocimientos previos.	x		x		x		
6		El asesoramiento se da desde el directivo a los docentes o con especialistas externos que visitan la I.E.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Grupos de inter-aprendizaje de directivos de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
7		Los GIA de directivos lograron fortalecer estrategias para el desarrollo de acciones en el nivel de avance de los aprendizajes en los estudiantes.	x		x		x		
8		Los GIA de directivos lograron mejorar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión.	x		x		x		
9		La participación activa de los miembros de la Red permite la reflexión.	x		x		x		
10		La participación activa de los miembros de la Red permite el inter-aprendizaje.	x		x		x		
11		La participación activa de los miembros de la Red permite la construcción de nuevos conocimientos.	x		x		x		
12		La participación de los directores a través de los GIA evidencia un empoderamiento progresivo en la búsqueda de soluciones para la Red Educativa.	x		x		x		
13		Como integrante de Red participas aportando y reflexionando sobre las prácticas pedagógicas	x		x		x		

		realizadas en su IE.							
14		Los espacios de análisis y reflexión en redes permiten enlazarte con personas o instituciones propiciando aprendizajes individuales, colectivos e institucionales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Formación continua de los docentes de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
15		Los talleres de fortalecimiento a nivel Red te permiten mejorar en la gestión del aprendizaje.	x		x		x		
16		En los talleres se aplica estrategias que integran la teoría y la práctica de la gestión del aprendizaje.	x		x		x		
17		Los talleres fortalecen la Gestión Técnico - Pedagógica del docente en las líneas de intervención.	x		x		x		
18		Gestionar la formación continua en función de las demandas de la Red permite mejorar el nivel de tu desempeño docente.	x		x		x		
19		La Red promueve el desarrollo de jornadas de formación permanente y eficaz.	x		x		x		
20		Los talleres de capacitación a docentes contribuyen en la implementación de evaluación formativa y currículo nacional.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Involucramiento de los miembros de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
21		Tus directivos son convocados con anticipación y participan de las reuniones de coordinación.	x		x		x		
22		Tu I.E. está involucrada con la Red y eso depende de la colaboración voluntaria.	x		x		x		
23		En tu red educativa, los miembros comparten material informativo y de formación académica.	x		x		x		

24		En la Red a la que perteneces, el gobierno o la autoridad educativa local fomenta la colaboración entre en pares.	x		x		x		
25		Los miembros toman parte activa en las distintas plataformas de comunicación que se establece en la red.	x		x		x		
26		El uso del WhatsApp y otros, facilita la comunicación formal mediante mensajes de texto, de voz y videos sobre los eventos realizados en la Red.	x		x		x		
Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems TRABAJO COLABORATIVO	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Intercambio de experiencias pedagógicas			Si	No	Si	No	Si	No	
29		El intercambio de experiencias pedagógicas entre los directivos en las redes educativas posibilita la colaboración entre pares.	x		x		x		
30		El trabajo entre directivos posibilita la contrastación de puntos de vista para llegar a acuerdos.	x		x		x		
31		La colaboración entre directivos permite, el liderazgo compartido, la confianza mutua y la responsabilidad conjunta de las acciones.	x		x		x		
32		El asesoramiento colaborativo en redes educativas impulsa el intercambio de experiencias pedagógicas entre directivos.	x		x		x		
33		El asesoramiento colaborativo entre directivos posibilita plantear posiciones, compartir significados, expectativas y conocimientos previos.	x		x		x		
34		El asesoramiento se da	x		x		x		

		desde el directivo a los docentes o con especialistas externos que visitan la I.E.							
Dimensión 2: Grupos de inter-aprendizaje de directivos de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
35		Los GIA de directivos fortalecen estrategias para el desarrollo de acciones en el nivel de avance de los aprendizajes en los estudiantes.	x		x		x		
36		Los GIA de directivos logran mejorar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión.	x		x		x		
37		La participación activa de los miembros de la Red permite la reflexión extendiéndose hasta la comunidad educativa.	x		x		x		
38		La participación activa de los miembros de la Red permite el interaprendizaje, extendiéndose hasta la comunidad educativa.	x		x		x		
39		La participación activa de los miembros de la Red permite la construcción de nuevos conocimientos, haciéndose extensiva en la I.E.	x		x		x		
40		La participación de los directores en los GIA empodera al directivo en la búsqueda de soluciones para la Red Educativa.	x		x		x		
41		Los directivos participan en la Red aportando y reflexionando sobre las prácticas pedagógicas realizadas en su IE.	x		x		x		
42		Los espacios de análisis y reflexión en redes permiten a los directivos asociarse con personas o instituciones que contribuya aprendizajes individuales, colectivos e institucionales.	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: Formación continua de los docentes de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
43		Los talleres de fortalecimiento a nivel Red, permiten a tus directivos mejorar en la gestión del aprendizaje.	x		x		x		
44		Los directivos, en los talleres aprenden estrategias que integran la teoría y la práctica de la gestión del aprendizaje.	x		x		x		
45		Los talleres fortalecen la Gestión Técnico - Pedagógica del docente en las líneas de intervención.	x		x		x		
46		Gestiona la formación continua en función de las demandas de la Red permite mejorar el nivel de tu desempeño docente.	x		x		x		
47		La Red promueve el desarrollo de jornadas de formación permanente y eficaz.	x		x		x		
48		Los talleres de capacitación a docentes fortalecen la evaluación formativa y currículo nacional.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Involucramiento de los miembros de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
49		Tus directivos son convocados con anticipación y participan de las reuniones de coordinación.	x		x		x		
50		Tu I.E. está involucrada con la Red y eso depende de la colaboración voluntaria.	x		x		x		
51		En tu red educativa, los miembros comparten material informativo y de formación académica para los directivos.	x		x		x		
52		En la Red a la que perteneces, el gobierno o la autoridad educativa local fomenta la colaboración entre directivos.	x		x		x		

53		Los directivos toman parte activa en las distintas plataformas de comunicación que se establece en la red.	x		x		x		
54		El uso del WhatsApp y otros, facilita la comunicación formal entre directivos mediante: mensajes de texto, de voz y videos sobre los eventos realizados en la Red.	x		x		x		

Observaciones:

El instrumento es aplicable al -----

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr: Alejandro Ramírez Ríos

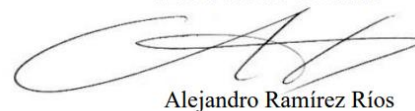
DNI: 07191553

02 DE JUNIO DE 2021

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 directo



Alejandro Ramírez Ríos

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INCIDENCIA DEL TRABAJO COLABORATIVO EN REDES EN LA GESTIÓN EDUCATIVA, UGEL 04 – 2020

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems GESTIÓN EDUCATIVA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Intercambio de experiencias pedagógicas			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1		El intercambio de experiencias pedagógicas en las redes educativas posibilita la colaboración entre pares.	x		x		x		
2		El trabajo entre pares posibilita la contrastación desde el punto de vista personal con el otro hasta llegar a un acuerdo.	x		x		x		

3		La colaboración entre pares permite, el liderazgo compartido, la confianza mutua y la responsabilidad conjunta de las acciones.	x		x		x		
4		El asesoramiento colaborativo en redes educativas impulsa el intercambio de experiencias pedagógicas.	x		x		x		
5		El asesoramiento colaborativo posibilita acercar posiciones, compartir significados, expectativas y conocimientos previos.	x		x		x		
6		El asesoramiento se da desde el directivo a los docentes o con especialistas externos que visitan la I.E.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Grupos de inter-aprendizaje de directivos de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
7		Los GIA de directivos lograron fortalecer estrategias para el desarrollo de acciones en el nivel de avance de los aprendizajes en los estudiantes.	x		x		x		
8		Los GIA de directivos lograron mejorar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión.	x		x		x		
9		La participación activa de los miembros de la Red permite la reflexión.	x		x		x		
10		La participación activa de los miembros de la Red permite el inter-aprendizaje.	x		x		x		
11		La participación activa de los miembros de la Red permite la construcción de nuevos conocimientos.	x		x		x		
12		La participación de los directores a través de los GIA evidencia un empoderamiento progresivo en la búsqueda de soluciones para la Red	x		x		x		

		Educativa.							
13		Como integrante de Red participas aportando y reflexionando sobre las prácticas pedagógicas realizadas en su IE.	x		x		x		
14		Los espacios de análisis y reflexión en redes permiten enlazarte con personas o instituciones propiciando aprendizajes individuales, colectivos e institucionales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Formación continua de los docentes de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
15		Los talleres de fortalecimiento a nivel Red te permiten mejorar en la gestión del aprendizaje.	x		x		x		
16		En los talleres se aplica estrategias que integran la teoría y la práctica de la gestión del aprendizaje.	x		x		x		
17		Los talleres fortalecen la Gestión Técnico - Pedagógica del docente en las líneas de intervención.	x		x		x		
18		Gestionar la formación continua en función de las demandas de la Red permite mejorar el nivel de tu desempeño docente.	x		x		x		
19		La Red promueve el desarrollo de jornadas de formación permanente y eficaz.	x		x		x		
20		Los talleres de capacitación a docentes contribuyen en la implementación de evaluación formativa y currículo nacional.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Involucramiento de los miembros de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
21		Tus directivos son convocados con anticipación y participan de las reuniones de coordinación.	x		x		x		
22		Tu I.E. está involucrada con la Red y eso depende de la	x		x		x		

		colaboración voluntaria.							
23		En tu red educativa, los miembros comparten material informativo y de formación académica.	x		x		x		
24		En la Red a la que perteneces, el gobierno o la autoridad educativa local fomenta la colaboración entre en pares.	x		x		x		
25		Los miembros toman parte activa en las distintas plataformas de comunicación que se establece en la red.	x		x		x		
26		El uso del WhatsApp y otros, facilita la comunicación formal mediante mensajes de texto, de voz y videos sobre los eventos realizados en la Red.	x		x		x		
Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems TRABAJO COLABORATIVO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Intercambio de experiencias pedagógicas			Si	No	Si	No	Si	No	
29		El intercambio de experiencias pedagógicas entre los directivos en las redes educativas posibilita la colaboración entre pares.	x		x		x		
30		El trabajo entre directivos posibilita la contrastación de puntos de vista para llegar a acuerdos.	x		x		x		
31		La colaboración entre directivos permite, el liderazgo compartido, la confianza mutua y la responsabilidad conjunta de las acciones.	x		x		x		
32		El asesoramiento colaborativo en redes educativas impulsa el intercambio de experiencias pedagógicas entre directivos.	x		x		x		
33		El asesoramiento colaborativo entre directivos	x		x		x		

		posibilita plantear posiciones, compartir significados, expectativas y conocimientos previos.							
34		El asesoramiento se da desde el directivo a los docentes o con especialistas externos que visitan la I.E.	x		x		x		
Dimensión 2: Grupos de inter-aprendizaje de directivos de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
35		Los GIA de directivos fortalecen estrategias para el desarrollo de acciones en el nivel de avance de los aprendizajes en los estudiantes.	x		x		x		
36		Los GIA de directivos logran mejorar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión.	x		x		x		
37		La participación activa de los miembros de la Red permite la reflexión extendiéndose hasta la comunidad educativa.	x		x		x		
38		La participación activa de los miembros de la Red permite el interaprendizaje, extendiéndose hasta la comunidad educativa.	x		x		x		
39		La participación activa de los miembros de la Red permite la construcción de nuevos conocimientos, haciéndose extensiva en la I.E.	x		x		x		
40		La participación de los directores en los GIA empodera al directivo en la búsqueda de soluciones para la Red Educativa.	x		x		x		
41		Los directivos participan en la Red aportando y reflexionando sobre las prácticas pedagógicas realizadas en su IE.	x		x		x		
42		Los espacios de análisis y reflexión en redes permiten a los directivos asociarse	x		x		x		

		con personas o instituciones que contribuya aprendizajes individuales, colectivos e institucionales.							
DIMENSIÓN 3: Formación continua de los docentes de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
43		Los talleres de fortalecimiento a nivel Red, permiten a tus directivos mejorar en la gestión del aprendizaje.	x		x		x		
44		Los directivos, en los talleres aprenden estrategias que integran la teoría y la práctica de la gestión del aprendizaje.	x		x		x		
45		Los talleres fortalecen la Gestión Técnico - Pedagógica del docente en las líneas de intervención.	x		x		x		
46		Gestiona la formación continua en función de las demandas de la Red permite mejorar el nivel de tu desempeño docente.	x		x		x		
47		La Red promueve el desarrollo de jornadas de formación permanente y eficaz.	x		x		x		
48		Los talleres de capacitación a docentes fortalecen la evaluación formativa y currículo nacional.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Involucramiento de los miembros de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
49		Tus directivos son convocados con anticipación y participan de las reuniones de coordinación.	x		x		x		
50		Tu I.E. está involucrada con la Red y eso depende de la colaboración voluntaria.	x		x		x		
51		En tu red educativa, los miembros comparten material informativo y de formación académica para los directivos.	x		x		x		
52		En la Red a la que perteneces, el gobierno o la	x		x		x		

		autoridad educativa local fomenta la colaboración entre directivos.							
53		Los directivos toman parte activa en las distintas plataformas de comunicación que se establece en la red.	x		x		x		
54		El uso del WhatsApp y otros, facilita la comunicación formal entre directivos mediante: mensajes de texto, de voz y videos sobre los eventos realizados en la Red.	x		x		x		

Observaciones:

El instrumento es aplicable al -----

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra: Marisol Molina Salas

DNI: 07752376



Marisol Molina Sala
4 de junio 2021

- 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INCIDENCIA DEL TRABAJO COLABORATIVO EN REDES EN LA GESTIÓN EDUCATIVA, UGEL 04 – 2020

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems GESTIÓN EDUCATIVA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Intercambio de experiencias pedagógicas									
1		El intercambio de experiencias pedagógicas en las redes educativas posibilita la colaboración entre pares.	x		x		x		
2		El trabajo entre pares	x		x		x		

		posibilita la contrastación desde el punto de vista personal con el otro hasta llegar a un acuerdo.							
3		La colaboración entre pares permite, el liderazgo compartido, la confianza mutua y la responsabilidad conjunta de las acciones.	x		x		x		
4		El asesoramiento colaborativo en redes educativas impulsa el intercambio de experiencias pedagógicas.	x		x		x		
5		El asesoramiento colaborativo posibilita acercar posiciones, compartir significados, expectativas y conocimientos previos.	x		x		x		
6		El asesoramiento se da desde el directivo a los docentes o con especialistas externos que visitan la I.E.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Grupos de inter-aprendizaje de directivos de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
7		Los GIA de directivos lograron fortalecer estrategias para el desarrollo de acciones en el nivel de avance de los aprendizajes en los estudiantes.	x		x		x		
8		Los GIA de directivos lograron mejorar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión.	x		x		x		
9		La participación activa de los miembros de la Red permite la reflexión.	x		x		x		
10		La participación activa de los miembros de la Red permite el inter-aprendizaje.	x		x		x		
11		La participación activa de los miembros de la Red permite la construcción de nuevos conocimientos.	x		x		x		
12		La participación de los directores a través de los	x		x		x		

		GIA evidencia un empoderamiento progresivo en la búsqueda de soluciones para la Red Educativa.							
13		Como integrante de Red participas aportando y reflexionando sobre las prácticas pedagógicas realizadas en su IE.	x		x			x	
14		Los espacios de análisis y reflexión en redes permiten enlazarte con personas o instituciones propiciando aprendizajes individuales, colectivos e institucionales.	x		x			x	
DIMENSIÓN 3: Formación continua de los docentes de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
15		Los talleres de fortalecimiento a nivel Red te permiten mejorar en la gestión del aprendizaje.	x		x			x	
16		En los talleres se aplica estrategias que integran la teoría y la práctica de la gestión del aprendizaje.	x		x			x	
17		Los talleres fortalecen la Gestión Técnico - Pedagógica del docente en las líneas de intervención.	x		x			x	
18		Gestionar la formación continua en función de las demandas de la Red permite mejorar el nivel de tu desempeño docente.	x		x			x	
19		La Red promueve el desarrollo de jornadas de formación permanente y eficaz.	x		x			x	
20		Los talleres de capacitación a docentes contribuyen en la implementación de evaluación formativa y currículo nacional.	x		x			x	
DIMENSIÓN 4: Involucramiento de los miembros de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
21		Tus directivos son convocados con anticipación y participan de las reuniones de	x		x			x	

		coordinación.							
22		Tu I.E. está involucrada con la Red y eso depende de la colaboración voluntaria.	x		x		x		
23		En tu red educativa, los miembros comparten material informativo y de formación académica.	x		x		x		
24		En la Red a la que perteneces, el gobierno o la autoridad educativa local fomenta la colaboración entre en pares.	x		x		x		
25		Los miembros toman parte activa en las distintas plataformas de comunicación que se establece en la red.	x		x		x		
26		El uso del WhatsApp y otros, facilita la comunicación formal mediante mensajes de texto, de voz y videos sobre los eventos realizados en la Red.	x		x		x		
Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems TRABAJO COLABORATIVO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Intercambio de experiencias pedagógicas			Si	No	Si	No	Si	No	
29		El intercambio de experiencias pedagógicas entre los directivos en las redes educativas posibilita la colaboración entre pares.	x		x		x		
30		El trabajo entre directivos posibilita la contrastación de puntos de vista para llegar a acuerdos.	x		x		x		
31		La colaboración entre directivos permite, el liderazgo compartido, la confianza mutua y la responsabilidad conjunta de las acciones.	x		x		x		
32		El asesoramiento colaborativo en redes educativas impulsa el intercambio de experiencias pedagógicas entre	x		x		x		

		directivos.							
33		El asesoramiento colaborativo entre directivos posibilita plantear posiciones, compartir significados, expectativas y conocimientos previos.	x		x		x		
34		El asesoramiento se da desde el directivo a los docentes o con especialistas externos que visitan la I.E.	x		x		x		
Dimensión 2: Grupos de inter-aprendizaje de directivos de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
35		Los GIA de directivos fortalecen estrategias para el desarrollo de acciones en el nivel de avance de los aprendizajes en los estudiantes.	x		x		x		
36		Los GIA de directivos logran mejorar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión.	x		x		x		
37		La participación activa de los miembros de la Red permite la reflexión extendiéndose hasta la comunidad educativa.	x		x		x		
38		La participación activa de los miembros de la Red permite el interaprendizaje, extendiéndose hasta la comunidad educativa.	x		x		x		
39		La participación activa de los miembros de la Red permite la construcción de nuevos conocimientos, haciéndose extensiva en la I.E.	x		x		x		
40		La participación de los directores en los GIA empodera al directivo en la búsqueda de soluciones para la Red Educativa.	x		x		x		
41		Los directivos participan en la Red aportando y reflexionando sobre las prácticas pedagógicas	x		x		x		

		realizadas en su IE.							
42		Los espacios de análisis y reflexión en redes permiten a los directivos asociarse con personas o instituciones que contribuya aprendizajes individuales, colectivos e institucionales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Formación continua de los docentes de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
43		Los talleres de fortalecimiento a nivel Red, permiten a tus directivos mejorar en la gestión del aprendizaje.	x		x		x		
44		Los directivos, en los talleres aprenden estrategias que integran la teoría y la práctica de la gestión del aprendizaje.	x		x		x		
45		Los talleres fortalecen la Gestión Técnico - Pedagógica del docente en las líneas de intervención.	x		x		x		
46		Gestiona la formación continua en función de las demandas de la Red permite mejorar el nivel de tu desempeño docente.	x		x		x		
47		La Red promueve el desarrollo de jornadas de formación permanente y eficaz.	x		x		x		
48		Los talleres de capacitación a docentes fortalecen la evaluación formativa y currículo nacional.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Involucramiento de los miembros de la Red			Si	No	Si	No	Si	No	
49		Tus directivos son convocados con anticipación y participan de las reuniones de coordinación.	x		x		x		
50		Tu I.E. está involucrada con la Red y eso depende de la colaboración voluntaria.	x		x		x		
51		En tu red educativa, los miembros comparten	x		x		x		

		material informativo y de formación académica para los directivos.							
52		En la Red a la que perteneces, el gobierno o la autoridad educativa local fomenta la colaboración entre directivos.	x		x		x		
53		Los directivos toman parte activa en las distintas plataformas de comunicación que se establece en la red.	x		x		x		
54		El uso del WhatsApp y otros, facilita la comunicación formal entre directivos mediante: mensajes de texto, de voz y videos sobre los eventos realizados en la Red.	x		x		x		

Observaciones:

El instrumento es aplicable al -----

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra: Gliria Susana Mendez Ilizabal

DNI: 07059554



Gliria Mendez Ilizabal
6 de junio 2021

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

Anexo 5: Definiciones conceptuales de las variables y sus dimensiones

Variable #1

El trabajo colaborativo es una metodología fundamental de los enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente y su esencia es que profesoras

y profesores “estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado” (Vaillant, 2016, p. 11).

Dimensiones:

Dimensión 1: Intercambio de experiencias pedagógicas, Gairín (2010), es base de la cooperación como una actuación conjunta y comprometida para intercambiar información, compartir ideas y recursos, planificar un proyecto común o proyecto único y/o desarrollarlo sobre una base de confianza.

Dimensión 2: Grupo de interaprendizaje de directivos de la Red Para el Minedu (2008), responden a una concepción del docente como profesional práctico-reflexivo donde el intercambio de experiencias, una manifestación del aprendizaje entre iguales, es considerada una de las más importantes fuentes de conocimiento de esta profesión.

Dimensión 3: Formación continua de los docentes de la Red, Díaz et al., (1999); Guisasola (1998). Implica como meta lograr grupos de profesores en un proceso de reflexión sobre su propia práctica docente de forma que les posibilite un análisis crítico de la misma y, al mismo tiempo, la adquisición de un marco teórico. Se trata de conjugar el proceso de participación del profesorado en su propia formación profesional con una práctica investigadora que aporte datos sobre la forma de enseñar mejor.

Dimensión 4: Involucramiento de los miembros de la Red, Marrodan (2006), El grado de ello dependerá de los miembros en acciones que emprende la Red depende de una dimensión a considerar y es hasta qué punto la colaboración ha sido brindada de manera voluntaria o, al menos para uno de los socios, bajo alguna forma de coerción.

Variable #2

Unesco (2011): La gestión educativa es un proceso de aprendizaje de la adecuadarelación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno. Actualmente, se complementan lo administrativo con lo pedagógico, buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación corporativa

en la conducción de la institución (p. 21).

Dimensiones:

Dimensión 1: Chiavenato (2009), afirma que la planificación es un proceso administrativo donde se establecen los objetivos, se identifican las estrategias y acciones que se necesitan para lograrlos.

Dimensión 2: Chiavenato (2009), menciona que es la organización es la fase que define la división del trabajo que será desempeñado por medio de tareas en distintos órganos o puestos; se coordina los esfuerzos para garantizar el logro del propósito deseado.

Dimensión 3: Chiavenato (2009) refiere que la dirección es la fase del proceso administrativo que coordina y reúne los esfuerzos de todas las personas a efecto de garantizar que desempeñen sus tareas de modo que la organización alcance sus objetivos.

Dimensión 4: Alvarado (1999), afirma que el proceso de control es la función administrativa que consiste en la confrontación o comparación entre objetivos o planes fijados comprobando el logro con fines de retroalimentación, pues el objeto del control consiste en determinar las desviaciones, deficiencias, errores en el cumplimiento de los objetivos para rectificarlos oportunamente y evitar que vuelvamos a ocurrir.

Anexo 6: Validez del instrumento

Validez de contenido

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,503
	Chi-cuadrado aproximado	71,387
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	44
	Sig.	,005

Validez de constructo (Validez dominio - total) del instrumento: Trabajo Colaborativo.

		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson	1	,930**	,935**	,922**	,357
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,123
	N	20	20	20	20	20
D1	Correlación de Pearson	,930**	1	,775**	,823**	,335
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,149
	N	20	20	20	20	20
D2	Correlación de Pearson	,935**	,775**	1	,913**	,147
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,536
	N	20	20	20	20	20
D3	Correlación de Pearson	,922**	,823**	,913**	1	,044
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,854
	N	20	20	20	20	20
D4	Correlación de Pearson	,357	,335	,147	,044	1
	Sig. (bilateral)	,123	,149	,536	,854	

N 20 20 20 20 20

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

Validez de constructo (Validez dominio - total) del instrumento: Gestión Educativa

		V2	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2
V2	Correlación de Pearson	1	,885**	,742**	,938**	,484*
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,031
	N	20	20	20	20	20
D1V2	Correlación de Pearson	,885**	1	,728**	,856**	,113
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,637
	N	20	20	20	20	20
D2V2	Correlación de Pearson	,742**	,728**	1	,605**	-,056
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,005	,813
	N	20	20	20	20	20
D3V2	Correlación de Pearson	,938**	,856**	,605**	1	,406
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,005		,076
	N	20	20	20	20	20
D4V2	Correlación de Pearson	,484*	,113	-,056	,406	1
	Sig. (bilateral)	,031	,637	,813	,076	
	N	20	20	20	20	20

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Validez de criterio del instrumento Trabajo Colaborativo.

		D1	D2	D3	D4
D1	Correlación de Pearson	1	,775**	,823**	,335
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,149
	N	20	20	20	20
D2	Correlación de Pearson	,775**	1	,913**	,147
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,536
	N	20	20	20	20
D3	Correlación de Pearson	,823**	,913**	1	,044
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,854
	N	20	20	20	20
D4	Correlación de Pearson	,335	,147	,044	1
	Sig. (bilateral)	,149	,536	,854	
	N	20	20	20	20

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

Validez de criterio del instrumento: Gestión Educativa

		Correlaciones			
		D1	D2	D3	D4
D1	Correlación de Pearson	1	,775**	,823**	,335
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,149
	N	20	20	20	20
D2	Correlación de Pearson	,775**	1	,913**	,147
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,536
	N	20	20	20	20
D3	Correlación de Pearson	,823**	,913**	1	,044
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,854
	N	20	20	20	20
D4	Correlación de Pearson	,335	,147	,044	1
	Sig. (bilateral)	,149	,536	,854	
	N	20	20	20	20

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

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos

V1=Trabajo colaborativo

V2= Gestión educativa

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1	0,872	26
V2	0,892	28

Anexo 8: Población

Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

Donde:


α_c = Valor del nivel de confianza (95%)


e = Margen de error (5%)

N = Tamaño de población (688) y $n = 247$

$$\frac{N * (\alpha * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$$

Anexo 9: Autorización de la universidad

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 21 de mayo de 2021
Carta P. 0197-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Ma
NELLY CUNZA PRINCIPE
Directora
REDES EDUCATIVAS 16 Y 17

De mi mayor consideración:



Es grato dirigirme a usted, para presentar a COLCA CCAHUANA, GLADYS JESUS; identificada con DNI N° 06852502 y con código de matrícula N° 6000136328; estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Trabajo colaborativo en Redes en la gestión educativa,
UGEL 04 – 2020.**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador COLCA CCAHUANA, GLADYS JESUS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.


Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe

Anexo 10: Figuras

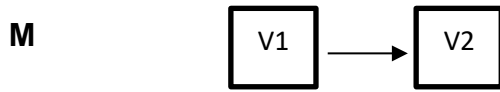


Figura 1.

Diseño de la investigación

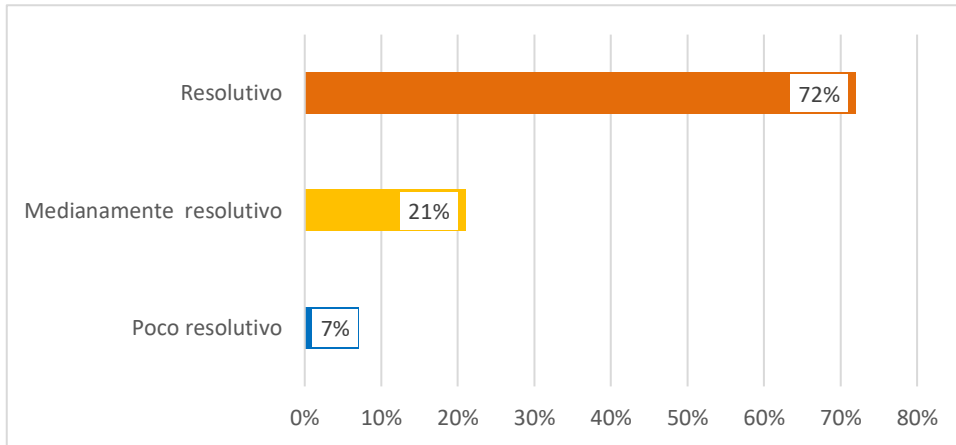
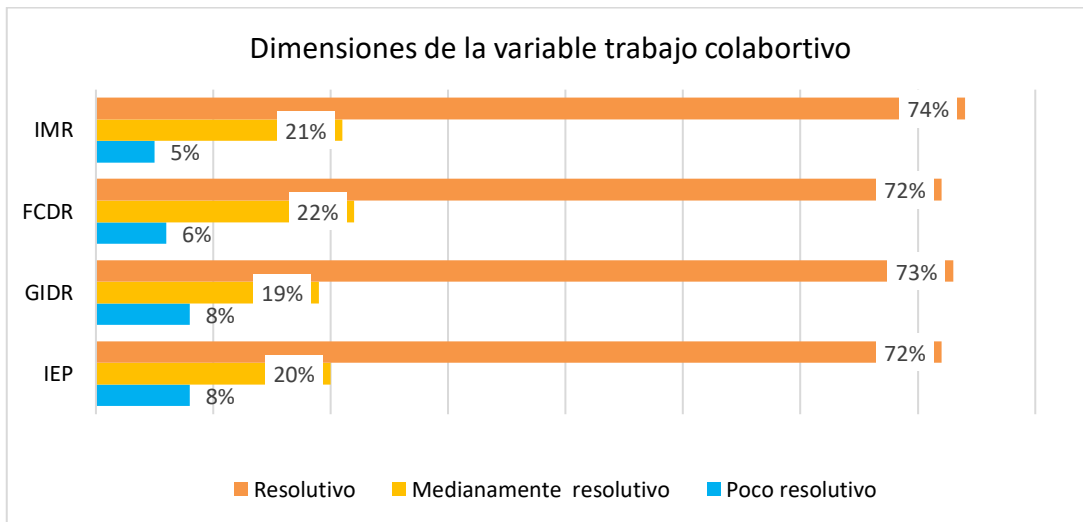


Figura 2

Representación gráfica de la variable trabajo colaborativo



IEP= Intercambio de experiencias pedagógicas, GIDR= Grupos de interaprendizaje de directivos de la RED, FCDR= Formación continua de los docentes de la RED, IMR= Involucramiento de los miembros de la RED

Figura 3

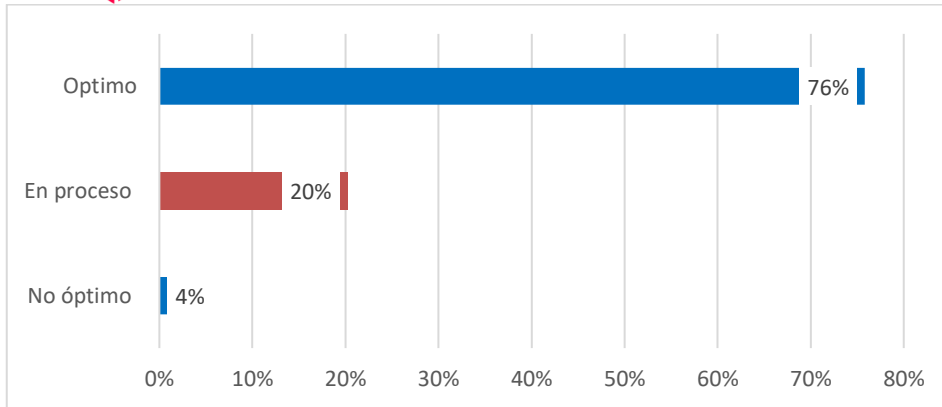


Figura 4

Representación gráfica de la variable gestión educativa

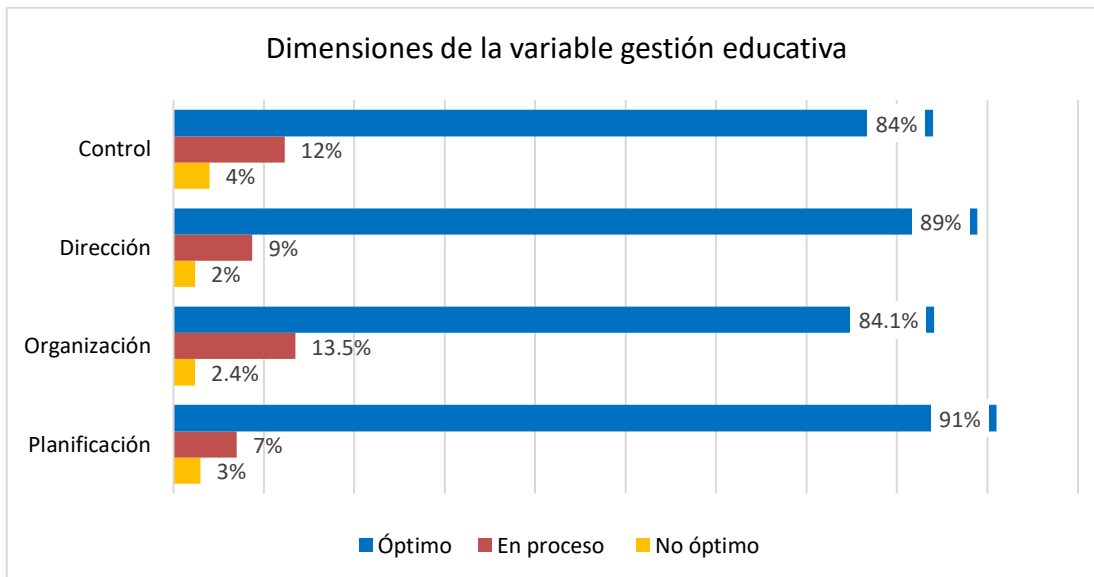


Figura 5

Representación gráfica de las dimensiones de la variable gestión educativa

Anexo 10: Base de datos por Redes Educativas

RED	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	NIVEL	ESTUDIANTES	DOCENTES	DIRECTIVOS
RED 16	LOS JAZMINES	Inicial - Jardín	101	4	1
	LAS TORTOLITAS	Inicial - Jardín	49	2	1
	339	Inicial - Cuna Jardín	83	3	1
	329	Inicial - Jardín	224	8	1
	CASITA CELESTE	Inicial - Jardín	52	2	1
	878 NIÑOS JESUS DEL GRAN PODER	Inicial - Jardín	228	9	1
	877	Inicial - Jardín	236	10	1
	2080 ANDRES BELLO	Primaria	824	29	1
	RAUL PORRAS BARRENECHEA	Secundaria	891	50	1
	8171 SAN FRANCISCO	Primaria	422	14	1
	8168 LOS ANGELES DE NARANJAL	Secundaria	302	22	1
	8168 LOS ANGELES DE NARANJAL	Primaria	433	17	
	3054 LA FLOR	Primaria	632	23	1
	3054 LA FLOR	Secundaria	434	22	
	3058 VIRGEN DE FATIMA	Primaria	985	38	1
	893	Inicial - Jardín	90	4	1
	882	Inicial - Cuna Jardín	179	7	1
	321 EL POLVORIN	Inicial - Jardín	152	6	1
	CARABAYLLO	Técnico Productiva	785	14	1
RED 17	894	Inicial - Jardín	256	9	1
	865 CAUDEVILLA	Inicial - Jardín	391	10	1
	8174	Primaria	134	21	1
	8182 JUAN VALER SANDOVAL	Primaria	291	10	1
	8155 VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE	Primaria	573	20	1
	384 LOS AMIGUITOS	Inicial - Jardín	482	19	1
	359 MANDILITO AZUL	Inicial - Jardín	307	13	1
	3507 CAUDIVILLA	Primaria	764	28	1
	2084 TROMPETEROS	Primaria - EBA	1439	50	1
	315 LOS ANGELES Y MARIA	Inicial - Jardín	469	19	1
	3079 NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES	Primaria	973	21	1
	SANTA ISABEL	Secundaria	1141	51	1
	884	Inicial - Jardín	180	6	1
	SANTO MARTIN	Inicial - Jardín	202	9	1
	SANTA ROSA DE LIMA	EBE	97	21	1
	LUCYANA	Secundaria	877	48	1
	TUNGASUCA	Secundaria	695	49	1
	TOTAL			16373	688

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

