



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión colaborativa para el desarrollo de la eficiencia institucional en
administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2022

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

AUTORA:

Tenazoa Bardales, Lizeth Lorena (ORCID: 0000-0001-9561-4926)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Gracias a Dios por estar siempre a mi lado iluminando mi camino para seguir adelante en mis proyectos.

A mis hijos Romeo Andy y Lorena que son mi motivación, motor y motivo para luchar en el logro de mis metas.

A mis padres Fernando y Gilma y a toda mi familia que con su amor incondicional brindan el apoyo constante en mi carrera profesional.

Agradecimiento

A mis padres, hijos y familiares quienes me ayudaron a desafiar los múltiples percances de la vida. Así mismo, a mi esposo Romeo quien me apoyó a cumplir unas de mis metas.

A la universidad César Vallejo y a los directores de las instituciones educativas donde se ejecutó la investigación, por la participación en la recolección de los datos para la conclusión de la investigación.

Índice

Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de Análisis de Datos.....	22
3.7. Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	29
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	43

Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Dimensiones de la Gestión colaborativa</i>	17
Tabla 2: <i>Niveles y rangos de la Gestión colaborativa</i>	17
Tabla 3: <i>Dimensiones de Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos</i>	18
Tabla 4: <i>Niveles y rangos del Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.</i>	19
Tabla 5: <i>Validación de juicio de expertos sobre gestión colaborativa y desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.</i>	20
Tabla 6: <i>Nivel de confiabilidad.</i>	21
Tabla 7: <i>Gestión colaborativa</i>	24
Tabla 8: <i>Gestión colaborativa Frecuencia de las dimensiones de la gestión colaborativa</i>	24
Tabla 9: <i>Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos</i>	25
Tabla 10: <i>Frecuencia de las dimensiones del desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.</i>	25
Tabla 11: <i>Correlación gestión colaborativa y desarrollo de la eficiencia instruccional en administrativos</i>	26
Tabla 12: <i>Correlación de gestión colaborativa y el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos dimensión estructura político - institucional.</i>	27
Tabla 13: <i>Correlación de gestión colaborativa y el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos en su dimensión estructura administrativa.</i>	27
Tabla 14: <i>Correlación de gestión colaborativa y el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos en su dimensión estructura participativa.</i>	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia que existe entre la gestión colaborativa y el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021. Tuvo una población compuesta por 35 docentes, utilizando el muestreo no probabilístico intencional que contempló a todos los docentes, lo cual se ha utilizado las variables: Gestión colaborativa y Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos. El estudio encuadra dentro de la línea de investigación de gestión y calidad educativa, siendo una investigación con enfoque cuantitativo, porque utiliza el diseño no experimental – transversal utilizando el enfoque cuantitativo. Se empleó la encuesta como técnica para la recolección de información; y su instrumento fue el cuestionario planteado en Google, pasando por un proceso de validez y confiabilidad. Para el estudio descriptivo se realizó tablas de distribución de frecuencias. Se logro concluir la influencia de la gestión colaborativa y el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.

Palabras clave: Gestión colaborativa, desarrollo de la eficiencia, administrativos.

Abstract

The general objective of this research was to determine the influence that exists between collaborative management and the development of institutional efficiency in administrative staff, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021. It had a population composed of 35 teachers, using non-probabilistic intentional sampling that included all teachers, which has been used the variables: Collaborative management and development of institutional efficiency in administrative staff. The study falls within the research line of management and educational quality, being a quantitative approach research, because it uses the non-experimental - transversal design using the quantitative approach. The survey was used as a technique for the collection of information; and its instrument was the questionnaire presented in Google, going through a process of validity and reliability. For the descriptive study, frequency distribution tables were used. It was possible to conclude the influence of collaborative management and the development of institutional efficiency in administrative, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.

Keywords: Collaborative management, efficiency development, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión Colaborativa es una distribución de proyectos que se extiende en la toma de decisiones, todos ayudan a una determinación final, hay mayor necesidad de desafíos, innovación y reconocimiento; también gozan de trabajar en un entorno colaborativo, conocer ayudas para la elaboración de ideas y proyectos de una institución, dinámico donde todos pueden crecer juntos de manera sistematizada (Lemos, 2017).

La eficiencia institucional tiene un dominio muy claro en la elaboración de buenos índices productivos y para el trabajo de la organización esto fijará la eficiencia completa de una organización (Bassotto et al., 2021). El trabajo con eficiencia es el resultado de cumplimiento de metas, objetivos logrados y competitividad. Las instituciones educativas como formaciones, recorren por cambios que van desde las reformas curriculares, habilidades admirativas y financieras, así como innovaciones a la práctica docente, además de los procesos administrativos y educativos (Yeomans, 2021).

A nivel internacional, el sistema educativo se ha visto golpeado por la contingencia sanitaria obligatoria como consecuencia del virus SARS COVID – 19, esto ha conllevado a que se debilite los procesos educativos en países como en España donde según del Castillo & del Castillo (2021) la educación ha tenido un impacto significativo en lo concerniente a la efectividad de los procesos educativos, adicionalmente Ortega et al. (2021) destacaron la importancia de realizar una adaptación metodológica y evaluativa al igual que Vidal et al. (2021) en Chile encontraron que el sistema educativo requiere de un cambio en el sistema evaluativo donde prima la capacidad adaptativa de los docentes,

La administración de las instituciones educativas afronta problemas y dificultades en nuestro país (Carbajal et al., 2019); es por eso que ahora las instituciones cumplen un requisito para lograr los objetivos académicos e institucionales de compromiso con los criterios de calidad. Por lo tanto, la

presente investigación su realidad problemática va más allá de las instituciones educativas sino forma parte de todas las instituciones públicas o privadas que se desempeñan en diversos ambientes, muchas veces los integrantes son unidos y una de las dificultades que se presentan son las malas vínculos laborales que salen a la luz durante la realización de tareas, por tal motivo todo trabajador previo a la preparación de su tarea debe direccionar sus objetivos sobre la misión y visión institucional, además de fortalecer sus capacidades blandas, inteligencia emocional, en otras palabras, identificar que el bien debe ser común para lograr el trabajo en equipo y conseguir las metas planteadas.

El Ministerio de Educación (MINEDU), a través de la implementación de Políticas Educativas, ha impulsado el listado de programas y manuales que son fuente de trabajo colaborativo basado en buenas relaciones interpersonales. trabajadores educativos. Con esto, se proponen estrategias para asegurar la presencia de las dos variables en todas las instituciones educativas, pues en nuestro país, como lo expresa de manera jerárquica el MINEDU, tienen limitaciones para el trabajo en equipo y aún mayor cooperación, las relaciones interpersonales no son excluidos como razón para lograr este objetivo (López, 2020).

El problema de la cooperación a nivel docente en las escuelas de la región de Loreto, particularmente en la Rer Fe y Alegría 47 en San Juan Bautista, se manifiesta en la falta de respeto a las actividades. en el cole. documentos de gestión, así como la capacidad de lograr una comunicación efectiva y correcta entre todos los miembros de la comunidad educativa, lo que lleva al análisis de las posiciones de cada integrante de la organización y especialmente las reglas de convivencia que rigen las instituciones que promueven el trabajo cooperativo relevante (López, 2020).

La ejecución de una Gestión Colaborativa y Eficiencia Institucional para reformar los métodos organizacionales, teniendo en cuenta para un lograr un exitoso trabajo colaborativo es importante el diálogo, la coordinación, la organización y la metodología de investigación, que permita alcanzar sus metas

y objetivos; por ello es importante y necesario que dispongan de información a su debido tiempo para que fluya el trabajo colaborativo, eso ayudará a la mejora del desempeño profesional para una calidad de educación para los estudiantes (Reyes-Cabrera, 2021).

López (2020) en su estudio, que tiene como objetivo conocer la relación que existe entre la gestión colaborativa y el desarrollo de la efectividad institucional en la gestión, en cuanto a identificar las posibles causas y sus implicaciones, para que en un contexto sintético, analítico e interpretativo en De esta manera, los docentes pueden hacer una valoración del verdadero valor de la gestión colaborativa y sobre todo Algo que desarrolle la efectividad institucional. En materia administrativa, que debe ser común a cada entidad, además de tener una función educativa.

La investigación desarrollada requiere una base que sustente lo que sostiene y esto se logrará mediante el análisis de los resultados obtenidos de investigaciones previamente realizadas, pero relevantes al presente, en cuanto a las variables consideradas, como en sus aspectos o en los propios temas de investigación, por ello a continuación mencionamos algunos antecedentes teóricos sobre diferentes contextos colaborativos, sin descuidar el desarrollo de la efectividad institucional en la gestión como razón para la consecución de objetivos.

En mención, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cómo influye la gestión colaborativa para el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021?; donde de manera específica se buscó conocer: (i) ¿Cómo influye la gestión colaborativa como medio para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021?; (ii) ¿Cómo influye la gestión colaborativa en las herramientas de apoyo para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021?; (iii) ¿Cómo influye la gestión colaborativa en la socialización para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021?

Además, la investigación se justifica en que se evidencia que la gestión colaborativa para el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos es importante para mejorar los procesos organizacionales, que organice el funcionamiento de la institución, para alcanzar las metas y objetivos a través de medios y herramientas de apoyo y la socialización. Asimismo, la justificación de la investigación debe comenzar por la determinación de su idoneidad, de esta manera, para el sector educativo, por lo que se trata de radicar en la intención de contribuir al bienestar de la educación, para lo cual los docentes son considerados imprescindibles. Parte de la misión es traer una mejor educación a los estudiantes, ya que debe desplegarse hasta el punto en que prevalezca la gestión colaborativa, no imagines a un docente trabajando solo, y por eso se deben cumplir todas las condiciones para que el trabajo sea impactante y claro. El trabajo actual busca abordar los hábitos de trabajo colaborativo y los efectos positivos que pueden tener.

El alcanzar una excelente gestión colaborativa, depende los que brindamos, y en la escuela, somos la comunidad educativa quienes brindamos ese servicio, y una vez que el trabajo bien establecido demuestre que conduce a buenos resultados, la población estará interesada en fortalecer la organización o no recomendará el trabajo que se desarrolla allí, por lo que la investigación tiene un impacto. Trabajo social, donde la educación se ve como un proceso puramente social y más cuando se trata de cómo funcionan las cosas (Morales & Olarte, 2021).

El objetivo general fue determinar la influencia que existe entre la gestión colaborativa y el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021; donde de manera específica se planteó: (i) Determinar la influencia que existe entre la gestión colaborativa como medio para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021; (ii) Determinar la influencia que existe entre la gestión colaborativa en las herramientas de apoyo para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021; (iii) Determinar la influencia que existe entre la gestión colaborativa en la

socialización para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.

Así mismo la hipótesis general es que la gestión colaborativa influye significativamente en el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021; donde las específicas fueron: (i) La gestión colaborativa como medio influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021; (ii) La gestión colaborativa en las herramientas de apoyo influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021; (iii) La gestión colaborativa en la socialización influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Hoy en día la gestión colaborativa es una estrategia que ayuda a mejorar las relaciones interpersonales, perfeccionando los niveles de información y comunicación, de reflexión, de confianza en sí mismo y en los demás, sobre todo afianza las técnicas de conocimientos y experiencias; con el avance científico hace que la educación modifique ciertos componentes al interior de la institución educativa fortaleciendo los procesos educativos en la comunidad educativa para que sus trabajo sea más enriquecedor (Ochoa, 2021). Para lograr una buena gestión colaborativa hay que habilitar herramientas y estrategias didácticas para que se logre un buen trabajo colaborativo.

En base a estudios realizados a nivel internacional se hace mención a Navarro & Rosabal (2018) en su artículo sobre las buenas prácticas que favorecen el trabajo colaborativo entre la gestión de un centro educativo y los órganos de apoyo, emplearon una metodología de tipo cualitativa donde plantearon elaborar el análisis de las prácticas que benefician el trabajo colaborativo entre la gestión administrativa y los miembros de soporte. A partir de la investigación se crea una cadena de buenas experiencias que mejoran la labor en conjunto de los órganos de apoyo y la dirección, instancias que obtienen resultados concretos al centro educativo; partiendo desde el desarrollo de una investigación científica la oportunidad de argumentar estas acciones, conocidas como buenas prácticas, en otras instituciones educativas.

Según Friedman & Friedman (citado por Cajamarca, 2018) con su artículo, Estrategias Administrativas para la Eficiencia Universitaria, el objetivo es mejorar la eficiencia institucional, con el manejo de herramientas modernas de administración y así lograr que sea exitoso. Pero si las variables son utilizadas para el cambio institucional producen pocas ventajas y crean muchas resistencias, entonces las estrategias fracasan. Independientemente si la institución tiene mayor o menor sesgo academicista, si ha estado estancada a muchos o pocos fallos, un método articulado alcanzará ser exitoso y mejorará a eficiencia institucional. El presente estudio aporta a mejorar la eficiencia

institucional que deben tener los administrativos para el manejo de herramientas modernas para lograr el éxito.

Escorcía et al. (2015) en su investigación sobre la eficiencia de las instituciones educativas lleva a la investigación de un modelo conceptual que se use de información para fijar su comportamiento productivo. En este sentido, el conocimiento de la función de producción educativa constituye una de las formas más frecuentes en las que es posible identificar el proceso educativo con el proceso educativo de cualquier empresa. En general, las funciones de producción se desarrollan de acuerdo con un conjunto desproporcionado de necesidades que ayuda a hacer una síntesis realista de alguna organización productiva. Por tanto, se asume que estas funciones son bien conocidas por quienes toman decisiones y utilizan varios “recursos” para obtener diferentes “productos”. Además, todas estas variables se pueden cuantificar sin dificultad y la relación entre ellas es determinista, es decir, dado un conjunto de recursos, siempre se produce la misma cantidad de salida. Todos los recursos se pueden intercambiar sin restricciones.

Pastor (2014) con su artículo orientado a la gestión colaborativa de la inmigración desde una doble perspectiva, teórica y empírica, tuvo como propósito conocer cuáles son los mecanismos que precisan la nueva forma de dirigir los asuntos públicos y comprobar cómo se relaciona la gestión colaborativa en el programa de centros de participación e Integración de Inmigrantes de la Comunidad de Madrid. Concluyó que la finalidad de la gestión colaborativa se enfoca en otorgar una respuesta a problemáticas institucionales bajo una visión administrativa solventando necesidades a nivel individual y grupal dependiendo del caso que se presente. Asimismo, el investigador plantea contar con el acceso a información general que permita obtener una perspectiva más clara sobre la problemática que se presenta en el momento específico.

Torres (2012) en su investigación vinculada al trabajo colaborativo como estrategia de gestión formuló como objetivo de estudio la gestión educativa y el

campo donde menciona que se ubica en el trabajo colaborativo para fortalecer la reorganización curricular por ciclos. El estudio se elaboró mediante un diagnóstico basado en una encuesta y el análisis documental correspondiente. Concluyendo que, gracias al expediente planteado y utilizado, se facilitó la ventaja de habilidades para trabajar colaborativamente, plasmando procesos académicos y de planeación curricular que fortificaron la modificación curricular por ciclos en sus diferentes componentes, mejorando la gestión académica dentro del colegio Bravo Páez I.E.D.

Dentro de la revisión internacional no se encontraron estudios vinculados a las variables elegidas para la presente investigación por tanto se seleccionaron las investigaciones más relevantes en el entorno académico. En conexión a los estudios realizados en el contorno nacional se hace mención a Arbañil (2019) con su artículo sobre el Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en una Institución Educativa de Puente Piedra, aplicó una metodología correlacional, con diseño descriptivo; además se contó con la administración de encuestas a través de dos cuestionarios elaborados con una escala de tipo Likert. La muestra de estudio fueron 54 integrantes del equipo directivo, docentes y padres de familia, obteniendo una correlación positiva de 0.721, 0.788, 0.779, 0.796, 0.781, 0.737 y 0.692, proporcionalmente. Llegando a la conclusión que el liderazgo pedagógico directoral mantiene una relación significativa con el trabajo colaborativo.

Según Cáceres (2015) en su artículo sobre la gestión colaborativa educacional en relación al liderazgo directivo eficaz abordó como objetivo conocer la realidad desde instituciones educativas consideradas como frágiles. La investigación tuvo un enfoque mixto haciendo uso de entrevistas y cuestionarios a 50 sujetos pertenecientes a la comunidad académica para la recolección de información. Los resultados evidenciaron la presencia de claves directivas internas y externas donde existe diferenciación del énfasis de los directivos para lograr un clima de trabajo colaborativo basado en altas perspectivas de interés, estimulación, y responsabilidad por parte de los educativos y directivos en torno a un proyecto orientado en lo pedagógico-

integral. Además, se concluyó que se logró empoderar a los directivos para la eficaz solución de problemáticas que eran perjudiciales en dentro del entorno educativo donde se rescatan asuntos como grupos violentos, pandillas, entre otros.

Según Maco (2019) en su investigación denominada “Estrategia de gestión colaborativo curricular sustentada en las teorías general de sistemas, de gestión del conocimiento y del sistema social cooperativo para mejorar el desempeño docente”, se hace mención sobre la importancia de los nexos comunicativos en el entorno educativo mediante una investigación que contó con una muestra de 20 docentes de la institución educativa, encontrando que es fundamental llegar a acuerdos para lograr un trabajo unilateral, que cuente con un destino y enfoque definido el cual contribuye en la mejoría de la calidad educativa. Esta investigación aporta al presente estudio la influencia que tiene la comunicación para un buen trabajo colaborativo dentro de una institución educativa.

Asimismo, López (2020) en su investigación sobre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en docentes 60 de dos Instituciones Educativas de Piura, mediante un estudio cuantitativo correlacional hace uso de la encuesta para recolectar la información, obteniendo que existe una correlación de las variables con un p valor = ,001 y un valor r = ,990. Además, el autor hace mención que el trabajo colaborativo tienen una relación efectiva y perfecta, siendo esto comprobado por los docentes, por ello, la eficiencia contribuye en el desarrollo, la eficiencia laboral y el compromiso en el trabajo colaborativo en los administrativos de las instituciones educativas. Concluyendo que entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo existe una relación altamente significativa.

De la misma manera Quiñones (2018) en su investigación sobre el trabajo colaborativo para la mejora de la gestión pedagógica en la institución educativa pública Santiago León de Chongos Bajo de Junín, realizó un trabajo conjunto, cooperó eficazmente, se comunicó con determinación, cumplió las

funciones que le fueron asignadas, desarrolló herramientas de gestión y un acercamiento, qué actividades se realizaban en el marco del plan. También existe el control para realizar un seguimiento de los documentos, las actividades planificadas y los maestros para tratar bien a sus estudiantes. En la información se utilizan en herramientas de gestión las técnicas de cuestionario, análisis de documentos y escala de valoración, que se implementan con el apoyo del campo de la psicología para conocer el lado social y emocional. por coordinadores.

Zárate (2019) en su investigación vinculada al trabajo colaborativo de los docentes y logro de los compromisos de gestión escolar en 18 docentes de una institución educativa pública de Chota, utilizó una metodología de estudio no experimental, cuantitativo y correlacional, recolectando la información necesaria mediante dos cuestionarios contruidos con una escala de tipo Likert. Encontrando la presencia de una relación significativa entre la variable trabajo colaborativo y la variable compromisos de gestión escolar con un valor $r = 0.870$ y un p valor = ,000; concluyendo que para lograr un compromiso de Gestión Escolar es fundamental el ejercicio de trabajo colaborativo de todos los integrantes de una institución.

La primera variable según Fay et al. (2019) consta de 3 dimensiones, la primera se refiere a las valoraciones generales del trabajo colaborativo que según Quiñones (2018) se logra cuando se trabaja colaborativamente, utilizando la estrategia más adecuada para el diseño y la elaboración del Plan Estratégico Educativo. También la motivación al trabajo y la necesidad de estar preparados para colaborar mejor, a pesar, de los conflictos que tiene que enfrentar cada equipo cuando se reúnen. La tesis nos habla que el trabajo colaborativo favorece en la ejecución de planes de mejora, abarca activamente en los participantes.

La primera dimensión está compuesta por dos dimensiones los cuales detallamos a continuación: el primero, conocimiento del trabajo colaborativo que según Fay et al. (2019) una buena técnica para ampliar mis competencias

sociales: argumentación, diálogo, capacidad de escucha, debate, respeto a opiniones discrepantes, también una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros/as y de compartir el volumen de trabajo total. El segundo indicador abarca la valoración de la importancia del trabajo colaborativo por lo cual Fay et al. (2019) menciona la importancia del trabajo coordinado como docente, de llegar a acuerdos con opiniones divergentes y buscar información, investigar y aprender de forma independiente.

Como segunda dimensión podemos mencionar las valoraciones de la organización del trabajo colaborativo, que según Fay et al. (2019) se da al exponer y defender las ideas y conocimientos ante otras personas, remueva su propio proceso de aprendizaje, opinar, brindar conocimientos e ideas de los miembros del grupo. La segunda dimensión está compuesta por tres indicadores los cuales detallamos a continuación el primer indicador: planificación del trabajo colaborativo, según Fay et al. (2019) la cantidad total de trabajo requerido de acuerdo al volumen de educación y nivel de compromiso para trabajar en línea con nuestra formación, así como coordinar a los docentes sobre los trabajos requeridos en diversas materias y asistir en reuniones para resolver las dudas que puedan surgir.

El segundo indicador es el conocimiento de la estructura interna y duración del grupo, del cual Zárate (2019) menciona que las reuniones al inicio es para planificar los diferentes pasos que tenemos que realizar, analizar el expediente básico contribuida por el docente, se realiza un registro de información de diferentes fuentes, tomamos acuerdos, de modo consensuada, para garantizar la conexión global del trabajo de grupo, luego se evalúa y se hace propuestas de mejora. El tercer indicador es conocimiento de las normas del grupo que según Fay et al. (2019) menciona que las normas son un elemento indispensable, que deben existir bien establecidas por todos los docentes, donde se deben definir los roles que van a desempeñar cada una de las personas que forman el grupo; además se deben contener las consecuencias que tendrían al no cumplir los participantes con las responsabilidades tomadas.

La tercera dimensión está compuesta por dos indicadores, la primera hace referencia al conocimiento de los recursos que se necesita en el trabajo colaborativo que según Fay et al. (2019) indica que el profesorado ofrece ejemplos claros de los trabajos grupales a desarrollar, actividades trazadas por el profesorado que requieren análisis, debate, reflexión y crítica. El segundo indicador es la evaluación del trabajo colaborativo donde Fay et al. (2019) indica que los trabajos se valoran debidamente en la evaluación global de la asignatura, donde además el profesorado nos avisa anticipadamente sobre los criterios de evaluación de la actividad de grupo; luego el profesorado evalúa los diferentes niveles de participación de cada uno de los miembros del grupo.

Respecto a las bases teóricas consideradas para la segunda variable, podemos mencionar a Sevillano (2005), la calidad de la estructura educativa estudiada es facilitar el dominio de los estudiantes de las normas culturales básicas, la capacidad de participación democrática y cívica y el desarrollo del profesorado. Resolver problemas y seguir aprendiendo. desarrollo de actitudes y valores. En este sentido, la calidad de la educación se define como la capacidad de ayudar a brindar oportunidades y resultados del proceso educativo; y desarrollar mejores personas en un entorno local más favorable, tanto a nivel nacional como internacional.

En este criterio de opinión, la calidad de la educación se refiere a la capacidad de las personas para hacer las cosas de manera óptima, porque se trata de un proceso. Villarroel (2000) sostiene que, en términos de calidad, el término eficiencia es lo primero, y lo define como: valor por dinero basado en el mérito y conseguir el trabajo adecuado. Esto significa que seguirlo debe ser el movimiento adecuado para la tarea (Rojas & Valencia, 2018).

Estas conclusiones sugieren que un maestro eficaz es aquel que es capaz de desarrollar sus habilidades en los que se indica claramente que la eficacia en la educación, como la relación calidad-precio basada en el mérito, es hacer lo correcto (Chirinos & Padrón, 2010). Con base en las pautas citadas por autores anteriores, los investigadores definen la educación efectiva de

palabras como tareas, es decir, acciones, medios y recursos utilizados por los docentes, algunos de los cuales interferirán con el logro de metas en el proceso de aprendizaje.

La primera dimensión de nuestra segunda variable es Desarrollo de la Eficiencia Institucional en Administrativos que según Escorcía et al. (2015) la eficiencia administrativa tiene que ver con un buen manejo de desempeño como organización, los logros individuales, colectivos y al lineamiento de la gestión y objetivos.

La primera dimensión Político Institucional tal como señala Escorcía et al. (2015), el Departamento de Parques y Jardines obtuvo puntajes promedio en esta dimensión, de los panteones en promedio; y el mercado, en promedio. Esto generalmente significa que los acuerdos de cooperación con otros órganos de gobierno son inconsistentes o no representan una continuidad institucional. y consta de dos indicadores, que según Escorcía et al. (2015) el primer indicador es marco jurídico y el segundo es relaciones con otros niveles de gobierno.

La segunda dimensión Administrativa, que según Escorcía et al. (2015), en esta área, la administración del parque obtuvo una puntuación baja; Es impacto, alto. Del panteón de los dioses, en promedio; Y el mercado, en promedio. Para el componente de capacitación técnica, la calificación varía entre baja y alta, lo que significa que la mayoría de los programas de capacitación no fomentan la vinculación. En términos de financiamiento, se encuentran disponibles calificaciones bajas, medias y altas, porque algunas empresas obtienen recursos directamente, otras dependen enteramente de la asignación de recursos externos y otras confían en el liderazgo y la iniciativa personal. del administrador para obtener recursos por otros medios. Consta de dos indicadores, la primera Capacitación técnica y la segunda Financiamiento.

La tercera dimensión Participativa que según Escorcía et al. (2015), menciona que la dirección de parques y jardines obtuvo una calificación alta; la

de rastros, alta; la de panteones, baja; y la de mercados, media. Descompuesto por componente, para la participación de grupos sociales, la valoración transcurrió entre media y alta, lo mismo que en participación de grupos empresariales involucra. Consta de dos indicadores la primera es Participación de grupos sociales y la segunda es Participación de grupos empresariales.

III. METODOLOGÍA

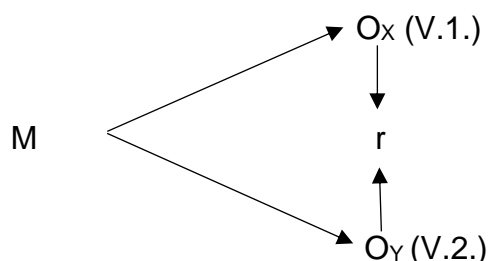
3.1. Tipo y Diseño de Investigación

La investigación forma parte de los estudios de tipo básico que, en palabras de Sánchez y Reyes (2015) son aquellos que buscan la actualización del conocimiento actual cuya finalidad consiste en dotar de información relevante que ayude a la comprensión de un fenómeno que es estudiado.

Se empleó el enfoque cuantitativo definido por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) como el enfoque que hace uso de instrumentos para recolectar información que posteriormente permitirá comprobar las hipótesis de investigación por lo cual hacen uso del procesamiento numérico y estadístico correspondiente.

El diseño planteado fue no experimental, transversal, correlacional; en primer lugar se considera no experimental porque el estudio de la realidad no es alterado, es llamado transversal porque se recolecta la información y realiza el estudio en un tiempo y momento específico y, pertenece a los estudios correlacionales, dado que se estudió la relación que existe entre las variables de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se utilizó el diseño no experimental transversal, siendo el esquema el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de estudio

O: Observación

X: (V1) = Gestión colaborativa

Y: (V2) = Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Gestión colaborativa

Definición conceptual

La variable independiente Gestión colaborativa, es un conjunto humano que tiene una perspectiva simultánea aproxima a lo que se quiere lograr. Declara, además, que aquello que se consigue, es más que la adición de lo que cada individuo realiza, allí se plantean fines positivos de aprendizaje y se calculan en la medida que se sigue el proceso (Puentes, 2001).

Definición operacional

Las responsabilidades creadas en el equipo no se imponen, el equipo se define y cada integrante las asigna todas, por lo que es indelegable e ineludible, por lo que el equipo será más eficiente dado que estas responsabilidades son comerciales y generarán un ambiente de calidad y compromiso (Maco, 2019).

La operacionalización parte de la propuesta de Arbañil (2019), quien mencionó tres dimensiones, la cual mencionamos: *Interactividad*, que se ocupa de las **relaciones y comunicación** con los demás, *Sincronía de la interacción*, que tiene una comunicación asincrónica para comprender los problemas y *Negociación de integrantes de grupo*, *tiene un manejo de conflictos para la solución de problemas*. Se evaluará por medio de un cuestionario distribuido en 3 dimensiones en la cual se basará en la escala de Likert con 12 ítems de opción múltiple.

Se empleó la escala ordinal cualitativa, puesto que la medición se orientó en forma vertical jerárquica, según la escala de Likert: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

Tabla 1

Dimensiones de la Gestión colaborativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Interactividad	Relación con los demás	1,2,3,4,	Nunca=1
	Comunicación e intercambio de comunicación.		Casi nunca=2
Sincronía de la interacción.	Evaluación grupal.	5,6,7,8	A veces=3
	Comunicación asincrónica.		Casi siempre=4
Negociación de integrantes de grupo.	Actividad coordinada.	9,10,11 12	Siempre=5
	Comprender el problema entre los miembros del grupo.		
	Solución del problema.		
	Manejo de conflictos.		
	Cooperación.		

Tabla 2

Niveles y rangos de la Gestión colaborativa.

Dimensiones	Deficiente	Regular	Eficiente
Interactividad	4 - 9	10 - 15	16 -20
Sincronía de la interacción	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Negociación de integrantes de grupo	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Gestión Colaborativa	12 - 29	30 - 47	48 - 60

Variable dependiente: Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.

Definición conceptual

La variable dependiente Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, es una etapa de recopilación y proceso de información; donde aparece la identificación de áreas, objetivos, metas,

estrategias y otros aspectos considerados selectas para el desempeño institucional. Además, se coordina los pasos previos para que la eficiencia sea exitosa (Friedman y Friedman, citado por Cajamarca, 2018).

Definición operacional

Según Acevedo et al. (2014), las dimensiones del Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos son tres: *Estructura Político – Institucional*, *Estructura Administrativa* y *Estructura Participativa*. Su evaluación será por medio de un cuestionario que está conformado con 3 dimensiones con 12 ítems de respuesta múltiple basada en la escala de Likert.

Se utilizó la escala de medición ordinal cualitativa, según la escala de Likert: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

Tabla 3

Dimensiones de Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Estructura Político – Institucional.	Marco jurídico. Relaciones con otros niveles.	1,2,3,4	Nunca=1 Casi nunca=2
Estructura Administrativa.	Capacitación técnica. Financiamiento. Participación de grupos administrativos.	5,6,7,8	A veces=3 Casi siempre=4
Estructura Participativa.	Participación de grupos institucionales.	9,10,11 12	Siempre=5

Tabla 4

Niveles y rangos del Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.

Dimensiones	Deficiente	Regular	Eficiente
Estructura político - Institucional	4 - 9	10 - 15	16 -20
Estructura administrativa	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Estructura participativa	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos	12 - 29	30 - 47	48 - 60

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se comprende por un conjunto de personas u objetos que comparten características o cualidades en común estando sujetas a una descripción determinada (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La población de estudio estuvo conformada por 35 directivos de la Rer Fe y Alegría 47 del distrito de San Juan Bautista, de la ciudad de Iquitos.

La muestra se conforma por una proporción de la población, la cual es significativa y permite la generalización de resultados en una investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La muestra fue de 35 directivos de la Rer Fe y Alegría 47 del distrito de San Juan Bautista, de la ciudad de Iquitos.

El muestreo aplicado fue no probabilístico intencional ya que se trabajó con la totalidad de la población debido a su número reducido siendo toda la población partícipe de la investigación (López, 2004).

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó la técnica de la encuesta que, para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es la técnica mayormente empleada en las investigaciones de índole cuantitativa, contando con el cuestionario como instrumento para la recolección de datos correspondiente. Para el instrumento Gestión colaborativa, que consta de 12 preguntas con

respuestas: 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = a veces; 4 = casi siempre y 5 = siempre, conformado por tres dimensiones: Interactividad (1,2,3,4); Sincronía de la interacción (5,6,7,8) y Negociación de integrantes de grupo (9,10,11,12), los niveles de la gestión colaborativa, Deficiente (12-29); Regular (30-47); Eficiente (48 -60). Para sus dimensiones Deficiente (4 – 9); regular (10-15) y eficiente (16-20).

Para la eficiencia institucional en administrativos, también se procedió con el cuestionario que consta de 12 preguntas con respuestas: 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = a veces; 4 = casi siempre y 5 = siempre, conformado por tres dimensiones: Estructura político – Institucional (1,2,3,4); Estructura administrativa (5,6,7,8); Estructura participativa (9,10,11,12). los niveles del desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Deficiente (12-29); Regular (30-47); Eficiente (48 -60). Para sus dimensiones Deficiente (4 – 9); regular (10-15) y eficiente (16-20).

La determinación de la validez de los instrumentos se realizó mediante tres profesionales con estudios de maestría y doctorado, quienes, con su conocimiento y veredicto, efectuaron la valoración de los ítems para comprobar la apropiada escritura y relación que se mostraron con los indicadores y dimensiones que presenten las variables.

Tabla 5

Validación de juicio de expertos sobre gestión colaborativa y desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magister	Roxana Amada Lachi Jesús	Aplicable
2	Magister	Luis Alberto Orejuela Arellano	Aplicable
3	Doctora	Cervelia Peña Cubas	Aplicable

De acuerdo a lo presentado en la tabla 5, los dos cuestionarios son legítimos y fueron estudiados en la recopilación de la investigación.

Para valuar la confiabilidad se empleó el coeficiente de Alfa de

Cronbach mediante la fórmula que se presenta a continuación:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: Cantidad de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianzas de adición de las preguntas

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 6

Nivel de confiabilidad.

	Nº Ítems	Nº casos	Alfa de Cronbach
Gestión colaborativa	12	10	0,789
Eficiencia institucional en administrativos	12	10	0,735

El análisis de fiabilidad de la variable Gestión colaborativa fue 0.789 y para el Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos 0,735 determinando que el instrumento presenta una firmeza interna aceptable.

3.5. Procedimientos

Para la recopilación de información, se trabajó con 35 docentes de las instituciones educativas de la Rer Fe y Alegría 47 del distrito de San Juan Bautista de la ciudad de Iquitos, se inició con la elección del tema a investigar, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, para ello, el trabajo de campo se llevará a cabo de manera virtual a través del Formulario de Google o Google Form en cada una de las instituciones educativas. Se aplicó mediante una Escala de Likert, en la que se pidió que respondan las interrogantes de cada uno de los cuestionarios en referencia a la gestión colaborativa y el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos. Se requirió la autorización pertinente de los directores de la Rer inmersas en el estudio y luego se realizaron las

coordinaciones y tener acceso a la información.

En esta investigación se muestra un estudio sobre las formas de la escala tipo Likert y su semejanza con la eficacia de los apuntes que es viable lograr con ellos. Para ello se ha ejecutado un estudio formal junto con una recapitulación del contenido, reconociendo un acumulado de temas selectos por sus alcances metodológicos: sesgos y estilos de respuesta, el número óptimo de alternativas, las razones de elección de la alternativa intermedia y el efecto de la alternativa. El formulario será encargado con anterioridad a los directivos y siendo el mediador. Se les estimuló para que contesten las preguntas de cada uno de los cuestionarios con referencia a las variables Gestión colaborativa y Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos. En seguida de reunir los datos se elaborará una matriz de datos que fueron procesados estadísticamente, para después, establecer la relación entre las variables.

3.6. Método de Análisis de Datos

Se utilizó el paquete estadístico SPSS v23 para el análisis estadístico, en el aspecto descriptivo se utilizará las tablas de frecuencias como los gráficos. En el análisis inferencial se determinó inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos de nuestras variables, para ello utilizamos la prueba Shapiro - Wilk de bondad de ajuste (se utiliza para datos menores de 40). Se utilizó el estadístico o no paramétricos (Rho de Spearman), la contrastación de hipótesis dependerá del nivel de Correlacion que presenta las variables y según eso se aceptará la hipótesis alterna caso contrario la hipótesis nula

3.7. Aspectos Éticos

Para la presente investigación "Gestión Colaborativa para el Desarrollo de la Eficiencia Institucional en Administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021", se tomó en cuenta la privacidad, la libre colaboración de

los encuestados, así como, se respetará el anonimato de los mismos, al mismo tiempo, se cuidará por la sinceridad de la encuesta sin intervención alguna del investigador. Adler (2012), señala que Carlos Montaña (2004, pp. 248-249) reflexiona que los productos negativos del mal comportamiento ético en las ciencias confunden, despista y pocas veces lleva por caminos inadecuados a quienes se inician en la actividad de investigación; también menciona que genera desconfianza y duda sobre la utilidad de la investigación científica por parte de sectores importantes de la sociedad”. A sí mismo, manifiesta que el problema está no sólo en el que comete acciones no éticas, sino también en quienes las toleran.

Además, este principio nos guía a los buenos actos humanos y, a solucionar mejor los problemas que estudia, tales como: la libertad, la obligatoriedad, la responsabilidad, entre otros (Calderón, 2014). Su relación del individuo con el mundo externo determina la unión de dos grandes factores que han distinguido el derrotero de la filosofía, según la ventaja que adquiere cada uno en cierto tipo de sistemas. Esos factores son el espíritu y el mundo exterior; aquel es fuente de ideas, y este, de sensaciones; el primero es un mundo interno y el segundo un mundo externo (Bueno, 1996).

Finalmente, se consideraron los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo de acuerdo al Código de ética en Investigación publicado en el año 2020, además de la normativa formulada por el Código Nacional de Integración Científica (CONCYTEC, 2019) y las normas de redacción propuestas por el Estilo APA para la redacción de documentos de investigación científica.

IV. RESULTADOS

El análisis descriptivo de los resultados se dio mediante la escala ordinal para estudiar el nivel en que se hallan las variables y dimensiones.

Tabla 7

Gestión colaborativa

Variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión colaborativa	0	0	0	0	35	100	35	100

Fuente: Base de datos

Los resultados de la tabla 7, de la gestión colaborativa, el estudio se da a conocer los niveles alcanzados, mostrando que el 100% de docentes lo consideran eficiente. Con el manejo mostrado, se logra demostrar que la gestión colaborativa aplicada es adecuada en las instituciones analizadas pertenecientes a la RER.

Tabla 8

Frecuencia de las dimensiones de la gestión colaborativa

Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Interactividad	0	0	1	2,9	34	97,1	35	100
Sincronía de la interacción	0	0	0	0	35	100	35	100
Negociación de integrantes de grupo	0	0	0	0	35	100	35	100

Fuente: Base de datos

Los resultados registrados en la tabla 8, se dan a conocer las opiniones de las personas que formaron la muestra, se comprobaron los niveles para la dimensión de la gestión colaborativa, manifestado lo siguiente: referente a la interactividad que muestran los docentes se alcanzó anotar que 1 docentes que conforman el 2,9% lo evalúan como regular, y 34 docentes que integran el 97,1% lo consideran como eficiente. En la dimensión sincronía de la interacción, se observó que los 35 docentes que conforman el 100,0% lo

evalúan como eficiente. Con la dimensión negociación de integrantes de igual manera los 35 docentes lo evalúan como eficiente. Con los resultados se puede indicar que los docentes muestran una relación apropiada y favorable.

Tabla 9

Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos

Variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos	0	0	0	0	35	100	35	100

Fuente: Base de datos

Los resultados registrados en la tabla 9, del desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, se obtuvieron los resultados de los niveles alcanzados, encontrando los siguientes niveles, se encontró que los 35 docente que representa el 100% lo consideran eficiente. Con este resultado se comprueba la eficiencia en el desarrollo institucional en administrativos de las instituciones educativas de la RER.

Tabla 10

Frecuencia de las dimensiones del desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.

Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Estructura Político – Institucional	0	0	0	0	35	100	35	100.0%
Estructura Administrativa	0	0	0	0	35	100	35	100.0%
Estructura Participativa.	0	0	0	0	35	100	35	100.0%

Fuente: Base de datos

Los resultados registrados en la tabla 10, se presentan los niveles alcanzados para las dimensiones del desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos mostrando los siguientes niveles; para la dimensión estructura político – institucional, se tiene que 35 que conforman el 100% lo evalúan como

eficiente. Dimensión estructura administrativa se han encontrado los valores de 35 docentes que conforman el 100% lo ubican como eficiente. Dimensión estructura participativa se tiene que 35 docentes que se considera como el 100% lo evalúan como eficiente, con ello se señala que no hay dificultades que superar en este aspecto.

Los resultados inferenciales se detallaron mediante el método de regresión ordinal con el propósito de dar a conocer la influencia que presenta los propósitos planteados, además analizar la significancia obtenida para la comprobación de hipótesis.

Hipótesis general

Ha: La gestión colaborativa influye significativamente en el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.

Tabla 11

Correlación gestión colaborativa y desarrollo de la eficiencia instruccional en administrativos

Variable	Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos		
	Rho	p	Relación
Gestión Colaborativa	0,78	0,000	Correlación positiva muy fuerte

Fuente: Base de datos

De la tabla 11, se evidencia relación entre las variables, siendo $p=0,000 < 0,05$ significativo y el valor de $Rho= 0,78$ y siendo positivo, indica que si una variable sube la otra también lo hará, presentando una correlación positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 1

Ha: La gestión colaborativa como medio influye significativamente en el

desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.

Tabla 12

Correlación de gestión colaborativa y el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos dimensión estructura político - institucional.

Variable Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos	Gestión colaborativa		
	Rho	p	Relación
Estructura político - Institucional	0,68	0,000	Correlación positiva considerable

Fuente: Base de datos

De la tabla 12, se evidencia relación entre las variables, siendo $p=0,000 < 0,05$ significativo y el valor de $Rho= 0,68$ y siendo positivo, indica que si una variable sube la otra también lo hará, presentando una Correlacion positiva considerable.

Hipótesis específica 2

Ha: La gestión colaborativa en las herramientas de apoyo influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.

Tabla 13

Correlación de gestión colaborativa y el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos en su dimensión estructura administrativa.

Variable Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos	Gestión colaborativa		
	Rho	p	Relación
Estructura administrativa	0,56	0,000	Correlación positiva considerable

Fuente: Base de datos

De la tabla 13, se evidencia relación entre las variables, siendo $p=0,000 < 0,05$ significativo y el valor de $Rho= 0,56$ y siendo positivo, indica que si una

variable sube la otra también lo hará, presentando una Correlacion positiva considerable.

Hipótesis específica 3

Ha: La gestión colaborativa en la socialización influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.

Tabla 14

Correlación de gestión colaborativa y el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos en su dimensión estructura participativa.

Variable Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos	Gestión colaborativa		
	Rho	p	Relación
Estructura participativa	0,61	0,000	Correlación positiva considerable

Fuente: Base de datos

De la tabla 14, se evidencia relación entre las variables, siendo $p=0,000 < 0,05$ significativo y el valor de $Rho= 0,61$ y siendo positivo, indica que si una variable sube la otra también lo hará, presentando una Correlacion positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los datos obtenidos mediante la recolección de datos en la presente investigación, se logró conocer que la gestión colaborativa por parte de los participantes es considerada eficiente por el 100% de ellos permitiendo afirmar que la gestión colaborativa aplicada es adecuada en las instituciones analizadas pertenecientes a la RER, afirmación que es respaldada por la propuesta de Fay et al. (2019) al mencionar que una adecuada gestión permite que los resultados obtenidos por una institución sean eficientes.

En base a los niveles obtenidos por medio de las dimensiones de la gestión colaborativa, se obtuvo que el 97,1% de los docentes consideraron como eficiente la interactividad dentro de la institución por lo cual se puede afirmar que el trabajo que se realiza en las instituciones es de manera colaborativa haciendo uso de la estrategia más adecuada para el diseño y la elaboración del Plan Estratégico Educativo según lo plantea Quiñones (2018). Sobre su segunda dimensión, sincronía, se logró afirmar que se exponen y defienden las ideas y conocimientos del grupo que contribuye en el proceso del aprendizaje de todos por igual, realizando tareas en grupo y asignaciones de manera equitativa tal como lo mencionó Fay et al. (2019) y estando respaldado por la totalidad de los participantes del estudio que la consideraron eficiente. Finalmente en la tercera dimensión se obtuvo un 100% de aprobación por parte de los docentes, quienes respaldaron que la relación establecida entre los integrantes de la institución es favorable de acuerdo a Fay et al. (2019).

El desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos evidenció que el 100% de los participantes lo considera eficiente, lo cual permite afirmar que existe una adecuada eficiencia institucional que refleja un buen manejo de desempeño como organización, los logros individuales, colectivos y al lineamiento de la gestión y objetivos como lo mencionaron Escorcía et al. (2015). Dicho resultado se acompañó y reafirmó con la totalidad de aprobación por parte de los participantes del estudio al demostrar en un 100% que consideran eficientes las tres dimensiones que componen la eficiencia

institucional, donde se encuentra la estructura político – institucional, la estructura administrativa y la estructura participativa, afirmando que no hay dificultades que superar en este aspecto tal como lo propuso Escorcía et al. (2015).

En relación a la hipótesis general, se señaló que la gestión colaborativa influye significativamente en el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021; a través de los resultados obtenidos mediante el análisis realizado, indicaron que las estimaciones se ajustaron al modelo, es decir que existe una buena relación entre las variables, siendo $p=0,000 < 0,05$ significativo y el valor de $Rho= 0,78$ y siendo positivo, indica que si una variable sube la otra también lo hará, presentando una correlación positiva muy fuerte, determinando que el instrumento presenta una firmeza interna aceptable.

El resultado mencionado guarda una relación estrecha con Investigaciones que dan a conocer que la dirección de la institución educativa debe manejar aptitudes que beneficien al desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, por medio de la gestión colaborativa como el caso de Pastor (2014) al encontrar que la gestión colaborativa se relaciona de manera significativa con los procesos ejecutados por los administrativos y Zárate (2019) encontrando una relación significativa entre el trabajo colaborativo y el compromisos de gestión escolar ($r = 0.870$); con eso podemos probar que por parte de los administrativos se desarrolla de modo usual, lo que nos da una señal que en la indicada institución educativa, aun se sostienen que deben seguir trabajando habilidades apropiadas para mejorar en ambas variables pues se trata del logro de los objetivos, los mimos que no se obtendrán si es que se tienen inadecuadas relaciones en todos los sentidos de los docentes como al trabajo que aún no se evidencia un compromiso colaborativo en todo el sentido de la palabra; para ello se afirmó que en los procedimientos que se tienen durante el desarrollo de los estudios cuantitativos y cualitativos, verificando opiniones de los administrativos, por medio de la aplicación de técnicas e instrumentos tal como lo mencionaron Fay et al. (2019). Asimismo,

se comprende que la colaboración en el trabajo en equipo admite que los integrantes de un equipo humano cumplan un acuerdo de objetivos en común, que haya armonías sin comparación, liderazgo unido, seguridad entre los integrantes y responsabilidad en la ejecución de las acciones.

Es innegable entonces, que la gestión colaborativa como estrategia para el logro del desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021, aporta buenos logros y el análisis indiscutible es que en el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos ha tenido saltos específicos basados en la propuesta de Escorcía et al. (2015), acompañado de la información obtenida por Arbañil (2019) donde la influencia que tiene la comunicación para un buen trabajo colaborativo dentro de una institución educativa es indispensable.

La elaboración de equipos de trabajo por niveles y áreas para proyectar en base a un diagnóstico serio, facultó trabajar un Programa Curricular contextualizado y conforme a las necesidades de los y las estudiantes, tal como menciona López (2020), con su investigación tuvo como resultados positivos, que en el trabajo colaborativo hay una buena relación entre los administrativos; Además, los procesos de tipo administrativo en la escuela no tienen desventajas, se debe tener en cuenta que en cada organización hay muchas perspectivas diferentes y diferentes opiniones que causan debate, por lo que se ha demostrado que se han presentado los dos resultados. Asimismo, se afirmó que sus trabajadores favoritos evitan los conflictos, esto nos dio un indicador de que las propuestas no estaban protegidas por su solidez, sino que la propuesta proporcionada por la presión, por lo que no será objetable, irrelevante para la posibilidad institucional. Otra conclusión es que el número total de trabajadores es nuevo, es necesario indicar que tienen poco tiempo de servicio y son personas que no quieren debatir, de deducir que sus sugerencias no se han tenido en cuenta, de esta manera, no puede confiar en las principales contribuciones que avanzarán como grupo incluidas.

Relacionado a la hipótesis específica 1 que se refiere a la gestión

colaborativa como medio influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021. Según los resultados realizados a través del análisis indicaron que las estimaciones se ajustaron al modelo, es decir existe una buena relación entre las variables, siendo $p=0,000 < 0,05$ significativo y el valor de $Rho= 0,68$ y siendo positivo, indica que si una variable sube la otra también lo hará, presentando una correlación positiva considerable, con lo indicado se puede afirmar que es importante que los administrativos requieran una atención especial para ejecutar habilidades que mejoren sus capacidades comunicativas de los docentes, y en esta tarea, los directivos tienen una gran responsabilidad, porque la comunicación en este sentido debe comenzar con las personas que dirigen la institución educativa, y en ese sentido debemos ser limitados, como se muestra en estudios previos sobre el tema, si queremos asegurar el trabajo colaborativo en equipo, si existe la necesidad de brindar las mejores estrategias de comunicación, como ya lo demuestra la organización, podemos organizarlo de la mejor manera, pero sin una comunicación fluida y oportuna no se llegará a los mensajes porque no son claros y la rendición de cuentas no será allí. Se materializarán como sugerimos, según revela Zárate (2019). De lo verificado se puede demostrar que la gestión colaborativa es beneficiosa para mejorar el trabajo en equipo y fortalecer y potenciar la educación.

Relacionado a la hipótesis específica 2, que se refiere que la gestión colaborativa en las herramientas de apoyo influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021, a través del estudio ejecutado de acuerdo a los resultados del análisis indicaron que las estimaciones se ajustaron al modelo, es decir que existe una buena relación entre las variables, siendo $p=0,000 < 0,05$ significativo y el valor de $Rho= 0,56$ y siendo positivo, indica que si una variable sube la otra también lo hará, presentando una correlación positiva considerable. Con lo verificado se puede indicar que el manejo de herramientas se ha tornado un requisito para los administrativos para poder interactuar con los docentes y estudiantes en las sesiones virtuales que se desarrollan. Además que se ha comprobado la relación significativa que existe entre los valores, para mejorar

las debilidades y fructificar las fortalezas encontradas, se plantea un diseño de plan de mejora para su implementación y aplicación, de esa manera permita mejorar el servicio educativo.

En ese sentido se puede hacer mención de los resultados obtenidos en la investigación elaborada por Navarro & Rosabal (2018) donde afirmaron que a partir del trabajo en equipo es posible crear una cadena de buenas experiencias que mejoran la labor en equipo entre los órganos de apoyo y la dirección, las cuales proceden en resultados concretos al centro educativo; siendo, desde un estudio científico, la oportunidad de argumentar estas acciones, conocidas como buenas prácticas, en otras instituciones educativas. Mientras que, para Pérez (2008) un ejercicio de mejora asociado a la utilización de herramientas que se puede usar sea exitoso, se deberán preparar cuidadosamente los pasos previos, el uso de las variables nos llevan al cambio institucional, eso nos motiva para alcanzar al éxito. Expresando la relevancia que ha sido considerado que las tecnologías favorezcan al desarrollo de las sesiones. Para ello se sustentó en el enfoque cuantitativo y diseño no experimental, alcanzando concluir: La prueba muestra que el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos desea sensibilizar sobre un control estratégico que genera las situaciones institucionales para elevar los rangos de éxito en el dominio, en particular en el estudio. Este objetivo ha encontrado que el trabajo colaborativo de los administrativos, es un elemento fundamental para cumplir con los compromisos de la gestión colaborativa; ya que trabajando colaborativamente se pueden impartir conocimientos, habilidades y destrezas lo que finaliza con el éxito en los compromisos de gestión escolar. Esto corrobora el resultado en la Rer Fe y Alegría 47 Iquitos.

Este objetivo se logra con el consenso de la comunidad educativa a través de una gestión colaborativa. Por su parte, el docente desea reforzar su compromiso social, movilizar sus habilidades para manejar las situaciones dentro de la sala de estudio que promuevan el cumplimiento de la adquisición de conocimientos en el análisis, siendo importante para esto: el trabajo interdisciplinario, la reflexión sobre sus tácticas pedagógicas diversificadas,

evaluación por competencias y, en especial, su nivel de comprensión lectora. Finalmente, se avala que los gerentes e instructores otorguen más importancia a su desempeño dentro de la gestión de las tácticas de coaching-estudio porque se ha comprobado que existe una ventajosa correlación entre las tres variables que se observan a continuación vinculando dicha afirmación con los hallazgos de Torres (2012) donde las habilidades para realizar un trabajo de manera conjunta facilitó la ventaja de habilidades para trabajar colaborativamente, plasmando procesos académicos y de planeación curricular que fortificaron la modificación curricular por ciclos en sus diferentes componentes, mejorando la gestión académica dentro del colegio.

Relacionado con la hipótesis específica 3, que se refiere que la gestión colaborativa en la socialización influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021, a través del análisis elaborado de acuerdo a los logros indicaron que las estimaciones se ajustaron al modelo, es decir que existe una buena relación entre las variables, siendo $p=0,000 < 0,05$ significativo y el valor de $Rho= 0,61$ y siendo positivo, indica que si una variable sube la otra también lo hará, presentando una correlación positiva considerable. En relación a ello Cáceres (2015) reconoció que la presencia de claves directivas al interior de la escuela contribuye en una adecuada gestión, por tanto en ambos estudios se rescata la importancia de crear nexos comunicativos que garanticen el trabajo armonioso y eficiente en todas sus partes.

Con relación a los resultados, se pudo presentar una sumatoria de porcentajes de docentes que expresan que los directivos transmiten el trabajo colaborativo, esto se puede complementarse con la interpretación de un valor comparativo de la dirección de rastro, donde el perfil y el liderazgo de su director conducen a una mayor eficiencia administrativa a pesar de las limitantes de la estructura institucional.

Conclusiones que presentan un acercamiento a lo encontrado por Acevedo et al., (2014), que presenta como referencia mediante la aplicación de

cuestionarios y de entrevistas a profundidad y la posterior sistematización de la información recopilada, se indagó en alcanzar el objetivo de este trabajo: lograr la medición de la eficiencia administrativa en el uso y operación del equipamiento urbano, mediante la construcción de un Índice de eficiencia.

Con el estudio mencionado se puede comentar la gran importancia que presenta la gestión que se cumple en las instituciones educativas porque reconoce la integración de los directivos y los docentes, asimismo de poder integrar nuevas habilidades y destrezas para mejorar los procesos que se tiene; para ello se asumió los lineamientos que se introducen en el desarrollo de estudio cuantitativos y cualitativos, mostrando tablas y figuras que permitan el análisis de manera cuantitativa y cualitativa, basándose en el diseño no experimental transversal, ejecutando observaciones por medio de la aplicación de instrumentos, lo mencionado le permitió concluir: la correlación registrada en el estudio se basa en un valor de 0.789 para la gestión colaborativa y para el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos con un valor de 0.735 determinando que el instrumento presenta una firmeza interna aceptable; donde se tiene que la gestión colaborativa beneficia al equipo por parte de la plana directiva, entonces el control se convierte en una estrategia muy pertinente para garantizar una buena función del docente, este aspecto del control, sobre todo incide en la mejora del proceso de la enseñanza a cargo de los docentes y sobre todo porque incide en el aprendizaje de los estudiantes para garantizar el desarrollo y buenos logros educativos (Acevedo et al., 2014).

La gestión colaborativa adquiere mayor relevancia al analizar las prácticas vinculadas hacia los docentes. Se destaca que una de las principales labores del líder consiste en ayudar al grupo a desarrollar una comprensión compartida respecto de la organización y de sus metas que pueda traducirse en un propósito o una visión común. Las principales prácticas de los directores, en la gestión colaborativa con su equipo de trabajo y docentes (Cáceres, 2015). A su vez, se encuentra la investigación de Friedman & Friedman (citado por Cajamarca, 2018) donde se logró identificar que mejorar la eficiencia institucional contribuye en un mejor desarrollo de la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se encontró influencia de la gestión colaborativa para el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021; siendo $p=0,000 < 0,05$ significativo y el valor de $Rho= 0,78$ y siendo positivo, indica que si una variable sube la otra también lo hará, presentando una correlación positiva muy fuerte, determinando que el instrumento presenta una firmeza interna aceptable.

Segunda. Se encontró influencia de la gestión colaborativa como medio influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021; siendo $p=0,000 < 0,05$ significativo y el valor de $Rho= 0,68$ y siendo positivo, indica que si una variable sube la otra también lo hará, presentando una correlación positiva considerable.

Tercera. Se encontró influencia de la gestión colaborativa en las herramientas de apoyo influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021; siendo $p=0,000 < 0,05$ significativo y el valor de $Rho= 0,56$ y siendo positivo, indica que si una variable sube la otra también lo hará, presentando una correlación positiva considerable.

Cuarta. Se encontró influencia de la gestión colaborativa en la socialización influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021; siendo $p=0,000 < 0,05$ significativo y el valor de $Rho= 0,61$ y siendo positivo, indica que si una variable sube la otra también lo hará, presentando una correlación positiva considerable.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Proyectar capacitaciones a nivel nacional con relación a la estrategia de Gestión Colaborativa como prioridad durante la elaboración de los documentos de gestión escolar para mejorar la calidad educativa.
- Segunda.** Se sugiere a los directores fomentar el trabajo colaborativo de los maestros como una estrategia para cumplir con las obligaciones del director.
- Tercera.** Se recomienda a los administradores y educadores, a partir de la primera semana de su presencia en la institución, deben adoptar estrategias de trabajo colaborativo para hacer más efectivo y productivo el proceso de supervisión y apoyo educativo, y así lograr el progreso educativo anual. estudiante.
- Cuarta.** Se recomienda al Comité de Docencia recomienda, en el plan docente de la organización, que considere la colaboración docente como una estrategia, si existen dificultades para lograr el compromiso con la gestión de la convivencia escolar. De esta manera, hacer un seguimiento de la resolución de problemas en base al trabajo colaborativo de los profesores y, de esta manera, cumplir con las metas anuales y anuales de retención de estudiantes.

REFERENCIAS

- Acevedo Alarid, J., Colin Salgado, M., & Bolaños Evia, G. R. (2014). La evaluación de la eficiencia administrativa del equipamiento urbano municipal: El caso de León, Guanajuato TT - Evaluating the administrative efficiency of municipal urban equipment: The case of Leon, Guanajuato. *Nova Scientia*, 6(11), 179–197. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052014000100011&script=sci_arttext
- Adler, A. H. (2012). Conductas no éticas en el ámbito universitario. *Perfiles Educativos*, 34(SPL.ISS), 142–152. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982012000500013
- Arbañil Barrientos, M. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. In *Investigación Valdizana* (Vol. 13, Issue 2, p. 12). <https://doi.org/10.33554/riv.13.2.235>
- Bassotto, L. C., Lopes, M. A., Brito, M. J. de, & Benedicto, G. C. de. (2022). Eficiência produtiva e riscos para propriedades leiteiras: uma revisão integrativa. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 60(4). <https://doi.org/10.1590/1806-9479.2021.245277>
- Bueno, M. (1996). *Ética y filosofía*. 1(1), 95–107. <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161016087008.pdf>
- Cáceres Riquelme, J. (2015). *Gestión colaborativa educacional en Quilicura: claves de un liderazgo directivo eficaz en contextos vulnerables* [Universidad Alberto Hurtado]. <https://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/7555>
- Cajamarca Azuero, C. A. (2018). Las ideas de Friedman sobre la educación y su implementación en Chile. *Hojas y hablas*, 15, 66-83. <https://doi.org/10.29151/hojasyhablas.n15a4>

Calderón, P. C. (2014). *Ética - Pedro Chávez Calderón*.

Carbajal Peralta, J. E., Gil Bardales, M., Lanatta Sandonas, J., Micher Avila, N., & Alexa y Serquen Gomez, Estrella, Robles Romero. (2019, junio 17). *Limitaciones de la educación para un desarrollo sostenible*. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/revista-digital/numero-2/limitaciones-de-la-educacion-para-un-desarrollo-sostenible/>

Chirinos Molero, N., & Padrón Añez, E. (2010). La eficiencia docente en la práctica educativa. *Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 16(3), 481-492. <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25518>

del Castillo Olivares, J. M., & del Castillo Olivares, A. (2021). El impacto de la COVID-19 en el profesorado de Educación Superior y sus concepciones sobre la evaluación. *Campus virtuales*. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/205012>

Escorcía Caballero, R., Visbal Cadavid, D., & Agudelo Toloza, J. M. (2015). Eficiencia en las instituciones educativas públicas de la ciudad de Santa Marta (Colombia) mediante "Análisis Envolvente de Datos. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 23(4), 579-593. <https://doi.org/10.4067/s0718-33052015000400009>

Fay, D. L., Akhavan, S., & Goldberg, V. M. (2019). Trabajo colaborativo de los docentes. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue 465). https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/03/trabajo-colaborativo_marzo2019.pdf

GRADO EN CRIMINOLOGÍA (2015). *Tema 3: LA ENCUESTA La Encuesta: fundamentos*. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/47792/1/La%20Encuesta%20Grado%202014-2015%201a%20Parte.pdf>

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Lemos, M. (2017). Collaborative agency in educational management: A joint object for school and community transformation. *RAE*, 57(6), 555-566. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020170604>
- López Helguero, M. (2020). *Relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en docentes de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65841>
- López, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto cero*, 09(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s1815-02762004000100012&script=sci_arttext
- Maco Quintana, S. (2019). *Estrategia de gestión colaborativo curricular sustentada en las teorías general de sistemas, de gestión del conocimiento y del sistema social cooperativo para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N°14643 "Santa Rosa de Lima", distrito de La Matanza, provincia de Morropón, departamento de Piura, año 2014* [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5937>
- Maldonado Rosso, J. (2007). La tendencia a la objetividad en Historiografía como principio ético de los historiadores. *Revista de historia de El Puerto*, 39, 135-143. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2508206>
- Morales Zárate, C. M., & Olarte Ramos, C. A. (2021). Una huella a través del tiempo: Trascendencia académica desde la práctica docente universitaria. *Apuntes universitarios*, 11(3), 133-160. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.698>
- Navarro Monge, A. E., & Rosabal Vitoria, S. (2018). Buenas prácticas que favorecen el trabajo colaborativo entre la gestión de un centro educativo y los órganos

de apoyo. *Innovaciones Educativas*, 20(29), 43–54.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/2250>

Ochoa Villamar, M. del C. (2021). *Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”, Ecuador 2020* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58704>

Ortega Ortigoza, D., Rodríguez Rodríguez, J., & Mateos Inchaurredo, A. (2021). Educación superior y la COVID-19: adaptación metodológica y evaluación online en dos universidades de Barcelona. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), e1275.
<https://doi.org/10.19083/10.19083/ridu.2021.1275>

Pastor Albaladejo, G. (2014). La gestión colaborativa de la inmigración. *Barataria Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 17, 189-201.
<https://doi.org/10.20932/barataria.v0i17.64>

Pérez Morales, J. I. (2008). *La evaluación como instrumento de mejora de la calidad del aprendizaje. Propuesta de intervención psicopedagógica para el aprendizaje del idioma inglés* [Universitat de Girona].
<https://www.tdx.cat/handle/10803/8004>

Quiñones Díaz, E. Ó. (2018). *Trabajo colaborativo para la mejora de la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Santiago León de Chongos Bajo*. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2803104>

Reyes-Cabrera, W. (2021). Gamificación y aprendizaje colaborativo en línea: un análisis de estrategias en una universidad mexicana. *Alteridad*, 17(1), 24-35.
<https://doi.org/10.17163/alt.v17n1.2022.02>

Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista ESPACIOS*, 39(06).

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>

Sánchez Carlessi, H. y Reyes, C. (2015). *Diseño y metodología de la Investigación Científica* (5a ed.). Lima: Business Support Aneth S.R.L.

Torres Castillo, M. I. (2012). *El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por ciclos* [Universidad Libre Colombia].
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/10063>

Vidal Ledo, M. J., Barciela González Longoria, M. de la C., & Armenteros Vera, I. (2021). Impacto de la COVID-19 en la Educación Superior. *Educación médica superior (Impresa)*, 35(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412021000100023&script=sci_arttext&tlng=pt

Yeomans Cabrera, M. M. (2021). Evolution of educational administration in Chile and professionalizing school administration in 2020. *Revista Educación*.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44499>

Zárate Vidal, E. E. (2019). *Trabajo Colaborativo De Los Docentes Y Logro De Los Compromisos De Gestión Escolar En La I.E. N° 81550 De Chota - 2018* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37936>

ANEXOS

Anexo 1: matriz de operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
VI: Gestión colaborativa.	D1: Interactividad.	Relación con los demás. Comunicación e intercambio de conocimientos. Evaluación grupal.	1, 2 3, 4 5, 6	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Ordinal Deficiente Regular Eficiente
	D2: Sincronía de la interacción.	Comunicación asincrónica. Actividad coordinada. Comprender el problema entre los miembros del grupo.	7, 8 9, 10 11, 12		
	D3: Negociación de integrantes de grupo.	Solución del problema. Manejo de conflictos. Cooperación.	13, 14 15, 16 17, 18		
VD: Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos	D1: Estructura Político – Institucional.	Marco jurídico. Relaciones con otros niveles.	1, 2 3, 4	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Ordinal Deficiente Regular Eficiente
	D2: Estructura Administrativa.	Capacitación Técnica. Financiamiento.	5, 6 7, 8		
	D3: Estructura Participativa.	Participación de grupos administrativos. Participación de grupos institucionales.	9, 10 11, 12		

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo - Relacional.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental – transversal.</p>	<p>Población: 35 docentes.</p> <p>Muestra: 35 docentes.</p> <p>Muestreo: No probabilística intencional.</p>	<p>Variable independiente: Gestión colaborativa.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Variable dependiente: Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>	<p>Descriptiva: que estudia el conjunto de frecuencias, medidas de tendencia central, medidas de variabilidad, gráficas y puntuaciones Fay et al. (2019)</p> <p>Inferencial: se usa para comprobar la hipótesis se empleó los coeficientes de correlación de Pearson con un nivel de significancia del 1% ($p < 0.01$). Fay et al. (2019)</p>

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión colaborativa para el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021							
AUTORA: LIZETH LORENA TENAZOA BARDALES							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES				
			Variable Independiente: Gestión colaborativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<p>Problema general: ¿Cómo influye la gestión colaborativa para el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021?</p> <p>Problemas específicos: (i) ¿Cómo influye la gestión colaborativa como medio para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021?</p> <p>(ii) ¿Cómo influye la gestión colaborativa en las herramientas de apoyo para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021?</p> <p>(iii) ¿Cómo influye la gestión colaborativa en la socialización para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia que existe entre la gestión colaborativa y el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: (i) Determinar la influencia que existe entre la gestión colaborativa como medio para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.</p> <p>(ii) Determinar la influencia que existe entre la gestión colaborativa en las herramientas de apoyo para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.</p> <p>(iii) Determinar la</p>	<p>Hipótesis general Existe que la gestión colaborativa influye significativamente en el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021</p> <p>Hipótesis específicas: i) La gestión colaborativa como medio influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.</p> <p>(ii) La gestión colaborativa en las herramientas de apoyo influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos,</p>	<p>Variable Independiente: Gestión colaborativa</p>				
			Para Arbañil (2019) las dimensiones son: Interactividad. Sincronía de la interacción. Negociación de integrantes de grupo.	Relación con los demás. Comunicación e intercambio de conocimientos. Evaluación grupal. Comunicación asincrónica. Actividad coordinada. Comprender el problema entre los miembros del grupo. Solución del problema. Manejo de conflictos. Cooperación.	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10 11, 12 13, 14 15, 16 17, 18	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Ordinal Deficiente Regular Eficiente
			<p>Variable Dependiente: Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos</p>				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
		Según (Acevedo Alarid et al., 2014) las	Marco jurídico. Relaciones con otros niveles. Capacitación técnica.	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces	Ordinal Deficiente Regular Eficiente	

<p>administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021?</p>	<p>influencia que existe entre la gestión colaborativa en la socialización para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.</p>	<p>Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.</p> <p>(iii) La gestión colaborativa en la socialización influye significativamente para lograr el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos, Rer Fe y Alegría 47 Iquitos, 2021.</p>	<p>dimensiones son: Estructura Político – Institucional. Estructura Administrativa. Estructura Participativa.</p>	<p>Financiamiento. Participación de grupos administrativos. Participación de grupos institucionales.</p>	<p>11, 12</p>	<p>4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>	
--	--	---	---	--	-------------------	---	--

Anexo 3: Instrumentos de Recolección de Información

CUESTIONARIO DE GESTIÓN COLABORATIVA

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la gestión colaborativa** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Dimensiones / Ítems	Opciones de respuesta				
	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión 1: Interactividad					
1) Nos reunimos al inicio del año escolar para planificar los diferentes pasos que vamos a realizar.					
2) Tomamos decisiones de forma consensuada para garantizar la coherencia global del trabajo de grupo.					
3) Durante la realización del trabajo hacemos "puestas en común" para que todo el grupo conozca lo que los demás están haciendo y tengamos buena idea de la marcha de la actividad.					
4) Evaluamos las actividades y hacemos propuestas de mejora.					
Dimensión 2: Sincronía de la interacción					
5) Un buen método para desarrollar mis competencias sociales: argumentación, diálogo, capacidad de escucha, debate, respeto a opiniones discrepantes.					
6) Una manera de compartir el volumen de trabajo total.					
7) Llegar a acuerdos ante opiniones diferentes.					
8) Existe coordinación entre los docentes sobre trabajos					

solicitados en las distintas asignaturas.					
Dimensión 3: Negociación de integrantes de grupo					
9) Una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros/as.					
10) Exponer y defender mis ideas y conocimientos ante otras personas.					
11) La asistencia a reuniones resuelve las dudas que surgen.					
12) Comprender la importancia del trabajo coordinado en mi futuro profesional como docente.					

CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL EN ADMINISTRATIVOS

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Dimensiones / Ítems	Opciones de respuesta				
Dimensión 1: Estructura Político – Institucional	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1) Alinea los servicios con las necesidades de apoyo identificadas de los padres de familia.					
2) Informa el número de clientes que viven o trabajan en entornos más independientes, productivos e integrados en la comunidad.					
3) Informa y analiza los resultados personales agregados.					
4) Usa la tecnología para mejorar los resultados personales.					
Dimensión 2: Estructura Administrativa					
5) Compara unidades de costos en diferentes localizaciones y plataformas de prestación de servicios.					
6) Informa el porcentaje de presupuesto asignado a apoyos referidos a los clientes.					
7) Usa datos de costos fijos y variables para establecer una línea base de tasación.					
8) Analiza la tasa de gasto general para aumentar la eficiencia.					
Dimensión 3: Estructura Participativa					

9) Articula la misión y resultados buscados de la organización.					
10) Participa en colaboraciones.					
11) Desarrolla opciones de programas.					
12) Supervisa la satisfacción laboral y desarrolla programas de enriquecimiento laboral.					

Anexo 4: Juicio de Expertos

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE INDEPENDIENTE:
GESTIÓN COLABORATIVA.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interactividad.								
1	Nos reunimos al inicio para planificar los diferentes pasos que tenemos que realizar.	X		X		X		
2	Tomamos decisiones de forma consensuada para garantizar la coherencia global del trabajo de grupo.	X		X		X		
3	Durante la realización del trabajo hacemos "puestas en común" para que todo el grupo conozca lo que los demás están haciendo y tengamos buena idea de la marcha de la actividad.	X		X		X		
4	Lo evaluamos y hacemos propuestas de mejora.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Sincronía de la interacción.								
5	Un buen método para desarrollar mis competencias sociales: argumentación, diálogo, capacidad de escucha, debate, respeto a opiniones discrepantes.	X		X		X		
6	Una manera de compartir el volumen de trabajo total.	X		X		X		
7	Llegar a acuerdos ante opiniones diferentes.	X		X		X		

8	Existe coordinación entre los docentes sobre trabajos de solicitado en las distintas asignaturas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Negociación de integrantes de grupo.		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros/as.	X		X		X		
10	Exponer y defender mis ideas y conocimientos ante otras personas.	X		X		X		
11	La asistencia a reuniones resuelve las dudas que surgen.	X		X		X		
12	Comprender la importancia del trabajo coordinado en mi futuro profesional como docente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LACHI JESÚS ROXANA AMADA DNI: 05393762

Especialidad del validador: **MAGISTER EDUCACIÓN INICIAL**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DEPENDIENTE: Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.

aumentar la eficiencia.							
DIMENSIÓN 3: Estructura Participativa		Si	No	Si	No	Si	No
9	Articula la misión y resultados buscados de la organización.	X		X		X	
10	Participa en colaboraciones.	X		X		X	
11	Desarrolla opciones de programas.	X		X		X	
12	Supervisa la satisfacción laboral y desarrolla programas de enriquecimiento laboral.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **LACHI JESÚS ROXANA AMADA** DNI: 05393762

Especialidad del validador: **MAGISTER EDUCACIÓN INICIAL**

15 de noviembre del 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 son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

8	Analiza la tasa de gasto general para	X		X		X	
----------	---------------------------------------	---	--	---	--	---	--

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE INDEPENDIENTE:
GESTIÓN COLABORATIVA.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interactividad.								
1	Nos reunimos al inicio para planificar los diferentes pasos que tenemos que realizar.	X		X		X		
2	Tomamos decisiones de forma consensuada para garantizar la coherencia global del trabajo de grupo.	X		X		X		
3	Durante la realización del trabajo hacemos "puestas en común" para que todo el grupo conozca lo que los demás están haciendo y tengamos buena idea de la marcha de la actividad.	X		X		X		
4	Lo evaluamos y hacemos propuestas de mejora.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Sincronía de la interacción.								
5	Un buen método para desarrollar mis competencias sociales: argumentación, diálogo, capacidad de escucha, debate, respeto a opiniones discrepantes.	X		X		X		
6	Una manera de compartir el volumen de trabajo total.	X		X		X		
7	Llegar a acuerdos ante opiniones diferentes.	X		X		X		
8	Existe coordinación entre los docentes sobre trabajos de solicitado en las distintas asignaturas.	X		X		X		

	trabajos de solicitado en las distintas asignaturas.						
DIMENSIÓN 3: Negociación de integrantes de grupo.		Si	No	Si	No	Si	No
9	Una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros/as.	X		X		X	
10	Exponer y defender mis ideas y conocimientos ante otras personas.	X		X		X	
11	La asistencia a reuniones resuelve las dudas que surgen.	X		X		X	
12	Comprender la importancia del trabajo coordinado en mi futuro profesional como docente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luis Alberto Orejuela Arellano

DNI: 08385158

Especialidad del validador: **MAGISTER EN MATEMATICA E INFORMÁTICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de noviembre del 2021


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DEPENDIENTE: Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura Político – Institucional.							
1	Alinea los servicios con las necesidades de apoyo identificadas de los padres de familia.	X		X		X		
2	Informa el número de clientes que viven o trabajan en entornos más independientes, productivos e integrados en la comunidad.	X		X		X		
3	Informa y analiza los resultados personales agregados.	X		X		X		
4	Usa la tecnología para mejorar los resultados personales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estructura Administrativa.							
5	Compara unidades de costos en diferentes localizaciones y plataformas de prestación de servicios.	X		X		X		
6	Informa el porcentaje de presupuesto asignado a apoyos referidos a los clientes.	X		X		X		
7	Usa datos de costos fijos y variables para establecer una línea base de tasación.	X		X		X		

8	Analiza la tasa de gasto general para aumentar la eficiencia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estructura Participativa	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Articula la misión y resultados buscados de la organización.	X		X		X		
10	Participa en colaboraciones.	X		X		X		
11	Desarrolla opciones de programas.	X		X		X		
12	Supervisa la satisfacción laboral y desarrolla programas de enriquecimiento laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Luis Alberto Orejuela Arellano DNI: 08385158

Especialidad del validador: MAGISTER EN MATEMÁTICA E INFORMÁTICA

15 de noviembre del 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 son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE INDEPENDIENTE:
GESTIÓN COLABORATIVA.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Interactividad.								
1	Nos reunimos al inicio para planificar los diferentes pasos que tenemos que realizar.	X		X		X		
2	Tomamos decisiones de forma consensuada para garantizar la coherencia global del trabajo de grupo.	X		X		X		
3	Durante la realización del trabajo hacemos "puestas en común" para que todo el grupo conozca lo que los demás están haciendo y tengamos buena idea de la marcha de la actividad.	X		X		X		
4	Lo evaluamos y hacemos propuestas de mejora.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Sincronía de la interacción.								
5	Un buen método para desarrollar mis competencias sociales: argumentación, diálogo, capacidad de escucha, debate, respeto a opiniones discrepantes.	X		X		X		
6	Una manera de compartir el volumen de trabajo total.	X		X		X		
7	Llegar a acuerdos ante opiniones diferentes.	X		X		X		
8	Existe coordinación entre los docentes sobre	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Negociación de integrantes de grupo.		Si	No	Si	No	Si	No
9	Una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros/as.	X		X		X	
10	Exponer y defender mis ideas y conocimientos ante otras personas.	X		X		X	
11	La asistencia a reuniones resuelve las dudas que surgen.	X		X		X	
12	Comprender la importancia del trabajo coordinado en mi futuro profesional como docente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEÑA CUBAS CERVELIA

DNI: 40041957

Especialidad del validador: DOCTORA EDUCACIÓN PRIMARIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DEPENDIENTE: Desarrollo de la eficiencia institucional en administrativos.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura Político -- Institucional.							
1	Alinea los servicios con las necesidades de apoyo identificadas de los padres de familia.	X		X		X		
2	Informa el número de clientes que viven o trabajan en entornos más independientes, productivos e integrados en la comunidad.	X		X		X		
3	Informa y analiza los resultados personales agregados.	X		X		X		
4	Usa la tecnología para mejorar los resultados personales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estructura Administrativa.	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Compara unidades de costos en diferentes localizaciones y plataformas de prestación de servicios.	X		X		X		
6	Informa el porcentaje de presupuesto asignado a apoyos referidos a los clientes.	X		X		X		
7	Usa datos de costos fijos y variables para establecer una línea base de tasación.	X		X		X		
8	Analiza la tasa de gasto general para	X		X		X		

	aumentar la eficiencia.						
	DIMENSIÓN 3: Estructura Participativa	Si	No	Si	No	Si	No
9	Articula la misión y resultados buscados de la organización.	X		X		X	
10	Participa en colaboraciones.	X		X		X	
11	Desarrolla opciones de programas.	X		X		X	
12	Supervisa la satisfacción laboral y desarrolla programas de enriquecimiento laboral.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: PEÑA CUBAS CERVELIA

DNI: 40041957

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

15 de noviembre del 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 son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Base de datos

N°	VARIABLE 1												VARIABLE 2											
	D1				D2				D3				D1				D2				D3			
	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4
1	1	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

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