

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULDADE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION



**Gestión educativa y el trabajo en equipo de los estudiantes del
Colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Hijar Rosales, Justa

Código ORCID: 0000-0001-8287-223X

Asesora:

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID: 0000-0001-5509-4460

Huacho – Perú
2021

Palabras clave:

TEMA	Gestión Educativa y Trabajo en Equipo
ESPECIALIDAD	Administración

Keywords:

Theme	Educational Management and Teamwork
Specialty	Administration

Línea de Investigación:

Línea de Investigación	OCDE		
	Área	Sub Área	Disciplina
Gestión de Talento Humano	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Economía

Research Line:

Line of research	OCDE		
	Área	Sub Área	Discipline
Educational Management and Teamwork	social Sciences	Economy and business	Economy

**“Gestión Educativa y el trabajo en Equipo de los
Estudiantes del Colegio Rubén Darío Santa María. Huacho,
2020”**

**“Educational Management and Teamwork of the Students
of the Rubén Darío Santa María School. Huacho, 2020”**

Resumen

El trabajo de la investigación tuvo como objetivo general: describir el nivel de relación entre la gestión educativa y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.

Para su metodología fue considerado con el tipo de investigación corresponde a la investigación tipo descriptiva de corte transversal, del enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se tuvo como muestra a todos los estudiantes, siendo la población de 89, el instrumento es el cuestionario y la técnica que se uso fue la encuesta, compuesta por 24 ítems, con una escala valorativa. Se realizó los procesos mediante el programa de Microsoft Excel, con tablas y figuras en términos numéricos y porcentuales, lo cual se usó el Rho de Sperman.

Se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.890$, $p = .000$) y estructurada; lo que quiere decir que, cuanto esté la Gestión Educativa óptima, pues mejorara el trabajo en equipo de los estudiantes. En cuanto la gestión institucional. se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.520$, $p = .000$), la Gestión Administrativa y trabajo en equipo, el cual se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.679$, $p = .000$); Gestión Pedagógico y trabajo en equipo lo cual indica la relación que existe significante ($\rho = 0.569$, $p = .000$), en consecuencia, ($\rho = 0.629$, $p = .000$), entre la dimensión Gestión Comunitaria y Trabajo en Equipo.

Abstract

The research work had the general objective: to describe the level of relationship between educational management and teamwork of the students of the Rubén Darío Santa María- Huacho school, 2020.

For its methodology, it was considered with the type of research corresponding to the descriptive type cross-sectional research, of the quantitative approach and non-experimental design. All students were sampled, the population being 89, the instrument is the questionnaire and the technique used was the survey, composed of 24 items, with a rating scale. The processes were carried out by means of the Microsoft Excel program, with tables and figures in numerical and percentage terms, which Sperman's Rho was used.

The direct significant ($\rho = 0.890$, $p = .000$) and structured relationship is confirmed; which means that, as long as the educational management is optimal, it will improve the teamwork of the students. Regarding institutional management. The significant direct relationship is confirmed ($\rho = 0.520$, $p = .000$), Administrative Management and teamwork, which confirms the significant direct relationship ($\rho = 0.679$, $p = .000$); Pedagogical Management and teamwork, which indicates the relationship that exists significant ($\rho = 0.569$, $p = .000$), consequently, ($\rho = 0.629$, $p = .000$), between the Community Management dimension and Teamwork.

INDICE

PALABRA CLAVE:	i
TITULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INDICE	v
CAPITULO I: INTRODUCCION	1
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA	2
1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	20
1.3 PROBLEMA	21
1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES ...	21
1.5 HIPOTESIS	23
1.6 OBJETIVOS	24
CAPITULO II: MATERIAL Y METODOS	25
2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	26
2.2 POBLACION Y MUESTRA	27
2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS	27
2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	28
CAPITULO III: RESULTADOS	29
CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	59
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
CAPITULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	72
ANEXOS	<u>75</u>

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1 Antecedentes

En lo Internacional

Gil (2018), en su investigación tiene el propósito de mejorar un adecuado trabajo en equipo, para ser correlacionado con una estrategia de productividad empresarial que da la conclusión; tiene un propósito adecuado de trabajo que necesita de factores; lo cual se solicita que sea señaladas de forma apropiadas, donde los participantes puedan desempeñarse y puedan tener el apoyo mutuo, para que finalmente condujera a excelentes resultados. También brindo la recomendación que se puedan llevar a cabo de forma eficiente y eficaz cada uno de los procesos misionales al interior de una empresa, las estructuras deben encaminar en crear y ofrecer los instrumentos necesarios para ayudar en un adecuado trabajo en equipo, lo cual puede dirigir acciones que fomenten las iniciativas de la investigación cuantitativa y cualitativa para que puedan favorecer a fin el clima laboral, entre la relación interpersonal y favorece a un conjunto de servicios y mejor calidad.

García (2015), Realizó su investigación en Baja California, México donde propuso determinar el propósito de muestra tiene significancia de la gestión escolar como poder medir la relación con la calidad, llegando a la conclusión: que de medir la gestión escolar, indica la falta de capacidad, una mala preparación que no cuentan con una preparación responsable de cumplir bien las funciones, pedagógicas, administrativas, demostrado la inteligencia de las relaciones laborales en sus participantes y las normas educativas. De acuerdo al propósito específico, indica que urge la preparación de un patrón de gestión que condicione en mejorar la calidad de las instituciones educativas, además propone resolver todas las necesidades, tanto pedagógicas como administrativas. El modelo de la gestión recomienda su mejora de calidad en la educación, los valores y justificación de los estudiantes.

León (2017), En su investigación de Bancolombia de Arauca, Colombia donde planteo el objetivo general: de identificar cada aporte del liderato, labor en equipo y la gran expansión del clima organizacional. Según estudio del propósito investigado de la empresa de sector financiero, conto con una totalidad de 18 colaboradores que se encuentra vinculado, lo cual 2 corresponde al rango de los procesos de líderes; el cuestionario y 1 encuesta fueron usados como instrumento, con medición implementado, lo cual se llega a la conclusión siguiente: donde la influencia de las características señaladas con la dimensión del objetivo de estudio donde existe relación hacia el clima organizacional.

Díaz (2017), En su investigación tiene el propósito de mejorar la calidad en la gestión educativa, considero como dimensión el marco de proceso de acreditación para ser correlacionado a través de SPSS en la institución educativa, siendo básica no experimental, considerando cuya finalidad que la calidad de gestión educativa muestra el nivel de relación con las instituciones educativas del nivel secundario, teniendo significancia alta, llega a la conclusión que el 76,5 % de las instituciones educativas estatales; en cuanto a la dirección institucional es regular; el 11,8 % es malo y el 11,8 % es bueno. A través de su metodología de la elaboración del proyecto educativo institucional, muestra el proyecto curricular de la institución educativa y depende del reglamento interno de la institución.

López (2016), En su investigación de Madrid, España, en su evaluación y aplicación de nuestro representativo administración de la gestión de conocimiento en el colegio de nivel primaria, llegando a la conclusión sobre los centros de enseñanzas es fundamental la comunicación afirmativo con cada uno de los directivos, administrativos, docentes, padres de familia, estudiantes y con los de ligero con desarrollo estratégicos, llega a la importancia de manejar una

buena comunicación, utilizando y buscando a poder solucionar los problemas, internos externos que se presentan en cada institución. Que a través de un modelo se llega para superar los inconvenientes, dificultades, se llega a tener una gestión con superación al desarrollo.

Prieto (2016), Realizo su investigación en Medellín, Colombia, lo cual planteo determinar el propósito que tiene la gestión educativa en que existe relación con la estrategia de personal que existe, en su investigación se trabajó con tipo descriptivo y el diseño correlación ya que no existe cambios en las variables, lo cual el objetivo es determinar de cuál es la medida que interactúan entre la institución y las estrategias de los docentes. Llegando a la siguiente conclusión: que el potencial de la gestión educativa es para retener el capital humano estratégico, influye de manera significativa sobre su capacidad, cooperando de este modo la perfección de los resultados en el trabajo estratégico del personal.

Antecedentes Nacionales

Elera (2018), Realizo su investigación en Callao, Lima, donde se obtuvo como propósito de poder determinar la relación entre la gestión institucional y la calidad en su relación de servicios en la escuela pública. Su investigación nos indica que las variables pueden determinar orientado la relación que existen, el logro de los objetivos deben contener una mayor evaluación, para una institución educativa de mejora de calidad, usando el instrumento que ayuda medir cada resultados en el tiempo a través de evaluaciones constantes con las interrelaciones de otras instituciones educativas a manera de colaboración educativas, para concluir: que a través de la planificación de proyectos y aspectos institucionales no buscan solo desarrollar, si no alcanzar las metas para que mejore los aspectos pedagógicos.

Salazar (2018), Realizo su investigación en San Agustín, Lima, obtuvo el objetivo de poder determinar entre las variables gestión educativa que relación tiene con el desempeño, teniendo como el resultado: de exigir mejorar en la

investigación para mejorar las capacidades de cómo realizar reuniones con un consenso de funciones y manejar reglamentos de cada personal; poder monitorear y tener motivados a los docentes, documentar bien cada capacitación y reglamentos que indica las normas, poder medir el desempeño con la relación de gestión educativa, concluyendo a tener mejoras con cada capacitación y centros informáticos de poder desenvolver y ser beneficiado tanto la sociedad como el centro educativo, con los directorios, docentes, padre de familias y estudiantes.

Reoyo y López (2015), En su investigación tiene el propósito de mejorar la relación que existe entre las variables de la gestión educativa y el equipo de trabajo en la IE Rosa de Santa María en la universidad nacional Federico Villareal, para ser correlacionados, siendo básica no experimental con corte transversal y exploratorio, donde se demuestra la relación del trabajo en equipo y la gestión educativa tienen significancia alto, lo cual se cuenta con una población de 150 docentes del cual tomaron una muestra de 48 docentes, llegaron a la siguiente conclusión: que el trabajo en equipo tiene mejora para que tenga la existencia entre la relación de gestión educativa.

Palomino (2016), Realizo su investigación tiene el propósito de las dos variables Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. N° 7213- UGEL 01-2016, obteniendo los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante cada instrumento empleado. En cuanto para ver la hipótesis general, que existe la relación que tienen significancia, según la correlación de Rho de Spearman para pruebas no paramétricas demostrando que existe relación significativa con el resultado de $=0.766$, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación alta entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo. Que se concluyó que actualmente, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y trabajo en equipo en la sociedad.

Sánchez (2020), Realizo su investigación de Gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas de la Red N°02, Lima, obteniendo el propósito que de acuerdo el resultado se muestra que arribó que el 53,8% de los docentes encuestados opinan que la gestión del conocimiento es regular, el 53% de los encuestados expresan que el trabajo en equipo es regular y el 59.8% de los encuestados manifiestan que el aprendizaje organizacional es regular. Dando a concluir que según el coeficiente de Nagelkerke, se está implicando que la variabilidad aprendizaje organizacional depende el 77.7% del trabajo en equipo y la gestión de conocimiento.

1. 2. Fundamentación científica.

a) Gestión educativa

Unesco (2011), explica que la gestión educativa conforta el crecimiento revelador del exterior e internamente de un centro educativo, vale decir que es da un paso valioso para hacer conciencia en la gestión educativa y poder procrear el gran cambio, dentro de la educación lo cual se promueve una serie de normas, periodos y reglas para que basarse en el orden institucional, también indica que la organización interna se basa a la mejora continua; lo que como parte significativa es para la realización de solicitar cada recursos básicos de la instituciones. La palabra gestión educativa es muy amplia ya que no se puede en involucrar a pedir algo. Nos indica que la implica a las transformaciones cambios de la forma de organización, lo cual debe cambiar lo interno como también lo externo, debemos decir que la gestión se clasifica en cuatro ámbitos: institucional, educativa, escolar y pedagógica.

Santivañez, Miflen, Espinel & Mozombite (2013), manifiesta que la forma desarrollada de la gestión educación tiene el servicio de sostener la conformación organizativa, dentro de la sucesión que se encuentra incluidos en la dirección como la estructura pedagógica, siendo democráticos, eficientes,

equitativos; para que todos los estudiantes se puedan desarrollar de manera responsable y sean capaces de ayudar y construir eficientemente una verdadera democracia para el desarrollo de proyección grupal.

Solís (2015), nos indica que tiene la herramienta necesaria para la gestión y de manera conveniente al administrador se indica que las organizaciones deben ser y tener funciones que administren lo siguiente: planificación, organización, dirección, ejecución y control.

Funciones Administrativas

Planificación: Es la manera de planear, prevenir las situaciones de la gestión dentro de un espacio temporal, a largo plazos dentro de una perspectiva educativa.

Organización: Se determina el trabajo que se va a realizar con todas las personas que se encuentren en colaboración con la institución, haciendo uso de cada cumplimiento para el desarrollo de cada objetivo de la organización educativa.

Dirección: Indica que las instituciones deben de funcionar con el acatamiento cada normas y proposición llegada haciendo uso de sus responsabilidades y funciones de la organización propuesta.

Coordinación: se mantiene con los desarrollos de actividades con armonía, buena comunicación que sirve para la motivación de logros y establecer un buen ámbito educativo.

Ejecución: Realizar todo lo programado y planteado según lo planificado.

Control: Realizar una apreciación de lo planificado de ver los puntos que se tomara en cuenta en lo sucesivo.

Chacón (2014), explica en lo cual como llegar la misión debe de hacer frente las responsabilidades de cada formación, por ello es necesario considerar el pensamiento y así poder disciplinar dentro de las organizaciones de los diversos sistemas Educativos. coacción, que se llegara a dar los nuevos

procesos de transformación. La gestión educativa brinda cada elemento con relacionar y construir cada condición y modificados para tener los siguientes tipos son: estrategia, cultura, estructura y ejecución.

Funciones de necesidades de la Organización

Estrategia: Es el conjunto de tener en cuentas que los factores en la educación son importantes para consolidar sus acciones y así poder hacer efectiva.

Cultura: menciona que tiene valores y toma de decisiones adecuadas, para poder tener la estructura de cada logro alcanzado.

Estructura: Se define estructura de promover la forma de compartir conocimiento para que así puedan colocarse con las iniciativas y promover la corporación con la organización calificada.

Ejecución: son adecuadas con tomar decisiones y así poder satisfacer esto consiste en tomar las decisiones oportunas y adecuadas, para la ejecución se trabaja con los procesos de materiales, económicos, factores humanos y fortalecer las necesidades en la institución educativa.

Casassus (2015), explica que la gestión educativa realiza su estructura conforme a las normas políticos, que se va a formar dentro el logro educativo, a través de sus políticas que influyen dentro del sector económico en la educación.

Vera (2016), nos indica que cada institución va mejorando ya sea en el conjunto curricular y pedagógico, para el mejoramiento de un buen equipo de trabajo. Así se mejora la calidad de sus enseñanzas, ir de la mano con los estudiantes que requieran su recursos y medios que llegan con el logro en la organización.

Gómez & Macedo (2015), explica que el sector educativo se encuentra fuertemente centralizado, en lo que el liderazgo de las instituciones formal las normas a largo plazo, que se encuentran implementadas para su ejecución dentro de cada institución educativas. Según explica nos indica que se viene

implementando una buena gestión de dirección, evaluando la rendición de conocimiento y desempeños, generar la infraestructura con mejoras continuas, estableciendo sus normas institucionales.

B) Trabajo en Equipo

Garrid (2011), Indica que los trabajo que se realiza con un conjunto de metodologías, muestran cada procedimiento, estrategias que hacen uso del grupo humano lo cual se pueden desarrollar y aplicar que hacen más humano el entorno organizativo. También indica que es importante identificar mantener condiciones laborales es para sus colaboradores, la forma fe una organización con aspectos de trabajar para el aumento del éxito. Confirmando que las integraciones del trabajo en equipo se desarrollan con su implementación de responsabilidad para que planifique a un objetivo común.

Robins y coulter (2014) Señalo que el trabajo en equipo debe construirse bidireccional e institucional de las responsabilidades, lo cual las personas que conllevan tenga un propósito de trabajo y programación de un objetivo de trabajo y planeamiento de obligaciones compartida. Indicando que los tiempos han cambiado, a través de las exigencias, la competencia tiene la organización donde responsabilizan ser de forma individual, que se relacionan del objetivo. Indica que el compromiso para el trabajo en equipos es buscar a tener un éxito, relacionando coordinar, planificar la educación de coordinación, tener un trabajo coordinado capaces de unir fuerzas y poder así contemplar cada habilidad de nuestro centro educativo.

Rovira (2015), Señalo que el trabajo en equipo ayuda distinguir mejor el trabajo siendo de forma necesaria de conocer uno mismo donde ayuda asegurar un equipo con ganas de triunfar y de esa forma lleguen afrontar los problemas que presenta la organización, buscando el líder para que el ámbito laboral de las personas tenga un fin de logras cada ejecución con éxito.

Aguilar (2016), explica que el que el lucro de tener un motivo de los objetivos para el trabajo en equipo se caracteriza a través de la aceptación de roles, comunicación fluida y claras, teniendo una colaboración espontánea, los diversos componentes afectivos con la ayuda mutua y la cohesión de buenas relaciones interpersonales con alta productividad y el bajo conflicto interpersonal. Donde el autor define de una manera amplia el término de equipo, que las personas comprometidas de manera con afinidad de dar una estrategia de poder buscar la solución de los problemas.

Segredo (2012), explica que actualmente el trabajo en equipo busca encaminar la gestión para buscar brindar un servicio de la gran preponderancia de aquellas organizaciones, de tener el trabajo con un buen servicio a favor que el clima sea importante, así llegando a tener cada equipo sus creencias, valores, costumbre con el respeto donde producen cada sentimiento con la insatisfacción y la satisfacción dentro del ámbito de trabajo.

Factores del trabajo en equipo que dan la conformación: Explica que el adecuado funcionamiento de un equipo es asignado a la forma apropiado que tengan según sus destrezas, conocimientos y habilidades. Donde un equipo pueda llegar a proveer su misión y visión de acuerdo al desempeño con reflexionar, comentar, estudiar y confianza mutua, así se admite que los miembros son importantes y valiosas realmente.

Dirección de las diferencias: es de evaluar valorar cada diferencia que los miembros constituyen a través de una fortaleza, el trabajo en equipo debe de tener en cuenta cada innovación de la mayoría, en busca de resultados y los anticipos que se basan en encontrar perspectivas.

Toro (2015), explica que el busca analizar y optimizar cada organización así se va fortaleciendo y evalúan su rendimiento de poder mejorar y a la misma

poder innovar el buen desarrollo. También buscan su beneficio para fortalecer e influyan de cual sea su beneficio ya sea cuantitativo y cualitativo.

Condiciones del trabajo en equipo:

Condición propicia: Se realiza donde los miembros deben manejar y conocer sus tareas, para tener una orientación adecuado, así como los estímulos que logran a tener las innovaciones y apoyos con condiciones de capacitaciones de forma apropiada al trabajo.

Formación del equipo: La fundación del equipo es la denominación del responsable del pensamiento, donde los atributos necesarios del líder puedan madurar la buena confianza, Las mejores actitudes para un gran alto grado de motivación, donde lleguen y puedan trabajar con habilidades de poder conseguir las metas compartidas.

Aclarar y establecer Objetivos: Tener en cuenta de poder organizar y puedan establecer de qué manera desarrollarse y trabajar transparente para el benéfico del equipo.

Procedimiento del trabajo: indica que cada equipo trabaje y cuenten con guiarse de buen entrenamiento así poder analizar de qué forma puedan llegar a tomar las decisiones y poder solucionar el problema.

Comunicación y manejo de conflictos: Se dice que cada miembro pueda encontrar problemas, esto debido a los distintos obstáculos de la organización, por ellos debe manejarse una buena comunicación, para poder manejar el conflicto y tener un clima agradable. Para poder tener el equipo organizado, con un buen sentido en común de objetivos que distribuyen a través de la dirección, control y supervisión. Como asegurar la motivación y garantizar la motivación de las personas con las contribuciones de miembros y llegar a la misión con la buena comunicación adecuada.

Las organizaciones en grupos y equipos: Conforme a pasar el tiempo indica que se mantuvo evolucionando, teniendo el trabajo con mayor flexibilidad y velocidad, por ello la importancia de operar y administrar es importante, en consecuencia, que se requiere un buen cambio de rentabilidad positiva para lograr el éxito y las destrezas de trabajo en equipo con aptitudes que ayudan a construir el ámbito laboral.

Grupo: Es el conjunto de personas con objetivos compartidos y buena interacción.

Equipo: Donde posee un grado mayor de interacción especial y coordinada para que los miembros puedan conseguir los efectos con éxito.

Características de equipos y grupos: Existe cómo medir el nivel desempeño de qué manera está influenciado en los rasgos de sus miembros, formas las normas y cohesión para que existan su estructura de los tres rasgos inherentes: tamaño, composición, roles diferenciados.

Tamaño: Nos indica que los números no existe lo que el trabajo lo necesita, solo que sea efectivo para afrontar tareas y tener objetivos con responsabilidad.

Composición: Este compuesto por individuos que brindan ventajas y desventajas para una organización, esto consiste en maximiza cada beneficio de la forma de hacer la atención adicional para el crecimiento de normas conjuntos y asistencia que ayuda de destacar el valor de la importancia de cada variedad y consecuencia.

Roles: Cada rol que vieron en la necesidad de promediar los servicios del líder entre los miembros, lo que es necesario de cumplir con eficiencia y tener claro de cómo se puedan afectar el rendimiento de el mismo.

Características conductuales

Gutiérrez (2010), Menciona que tiene normas con cada estándar compartido en un grupo donde puedan regularizar los comportamientos y cuáles son las esenciales de lineamiento útiles para adecuarse a la estructura.

Efectos de las Normas: Indica que contribuye en cada proceder con las normas suele disminuir su creencias y buen comportamiento de grado y adherencia estrechada.

Formación de grupos y el desarrollo de equipos: Se encuentra el factor para influir de cada información de crecimiento en la organización, crear nuevos grupos y de esa formar poder desarrollarse las habilidades de acciones de seguimientos y buen control, lo cual se puede mencionar los conocimientos mutuos para facilitar las semejanzas de experiencia e interés.

1.2. Justificación de la investigación

La investigación se justifica entre la problemática: ¿cuál es el nivel de relación que existe Cuál es el nivel de relación que existe entre gestión educativa y trabajo en equipo, de los docentes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020? En lo cual se busca mejoras para el colegio, llegando a justificar nuestro trabajo de la manera siguiente:

A. Justificación teórica

La investigación permitirá dotar cada conocimiento se acerca a la gestión educativa y el trabajo en equipo, a involucrados de la investigación. Dando a conocer que es importante que puedan valorar y analizar la importancia de su aplicación de las variables del objetivo de estudio.

B. Justificación Practica:

La investigación se justifica porque conoceremos el estado situacional de la aplicación de la gestión educativa y el trabajo equipo donde la información permitirá hacer los correctivos que crean convenientes a los involucrados de la investigación.

C. Justificación Metodológica:

La investigación será objetiva, veraz y específica, donde lograremos obtener información veraz y confiable dado que trabajaremos con el método científico, aplicando la investigación de nivel correlaciones, tipo básica, de un método hipotético deductivo, diseño no experimental de corte transversal simple con el acopio de información que se utilizará el cuestionario regulado a través de la Rho de Spearman, para el procesamiento de información. Estoy segura que nuestra investigación servirá de base para los interesados continúen investigando sobre el tema.

1.3. Problema

¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con el trabajo en equipo en el colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020?

1.4. Conceptuación y Operacionalizacion de las variables

1.4.1 Conceptualización de variable

a) Gestión Educativo.

Unesco (2011), La gestión educativa fue surgiendo de acuerdo a las necesidades de prácticas reales, de forma académico, lo cual se hace importante con la diferencia con la administración educativa, la cual se encargó básicamente la gerencia y la dirección del centro de estudios educativos. La diferencia consiste en que se gestiona, que adquiere la connotación más humana e institucional.

Dimensiones:

Gestión Institucional

Marconi (2016), Nos fundamenta, que puede contribuir e identificar las participaciones dentro el poder de organizarse con las participaciones adecuadas a la división y distribución de trabajo, siendo importante para valorar y promover las capacidades individuales, grupales competente y flexible para realizar adaptaciones y trasformaciones de cambios con los principios de la visión y principios para la conducción de forma institucional.

Gestión Administrativa

Unesco (2011), Nos fundamenta, que el ámbito educativo está basado en las, tiempo, seguridad y miembros de la organización, con la finalidad de favorecer cada enseñanza y aprendizaje, cuyo factor facilite él toma de decisión de acciones positivos para lograr un buen objetivo en el centro educativo. Según **Salinas (2012)**, señala que la gestión administrativa conlleva en mejorar el desempeño de los componentes, plantear las necesidades y la solución de buena gestión para el impacto administrativo.

Gestión Pedagógica

Unesco (2011), gestión pedagógica es un suceso esencial donde, es el proceso de enseñanza, las programaciones de proyectos curricular y pedológicos, encontramos también la diversidad curricular para que así midan la evaluación

de aprendizaje, formando las estrategias didácticas y metodológicas, utilizando los recursos y materiales para que el centro educativo puedan formalizar el ambiente pedagógicamente fundamental.

Gestión comunitaria

Unesco (2011), que la gestión comunitaria identifica a tomar decisiones de las en los eventos a favor de la I.E de los padres, directivos, docentes y alumnos, Tiene como finalidad buscar las relaciones del entorno social de las organizaciones de la comunidad, cuyo objetivo facilita de un mejoramiento educativo con alta calidad comunitaria.

Indicadores

Proyectos Institucionales

Pérez (2019), Explica que el proyecto institucional presenta la propuesta de dirigir y orienta de forma ordenada, coherente, dinámica y coherente para los paradigmas educativa.

Reglamento Interno

Herrera (2014), Fundamenta que el reglamento interno establece las normas y procedimientos para regular las permanencias, puntualidad, producción, otorgamiento de premios así poder estimular a los trabajadores, es responsable para el desarrollo de garantizar la calidad y eficiencia que ofrece la institución, así poder garantizar y optimiza el uso racional de potenciar el reglamento en los superiores permanentes de buen desempeño de funciones.

Manuel de organización y funciones

Libia (2014), El MOF es la gestión básica y normativa que formaliza el instrumento de regular y fijar la organización estructural y las funciones

específicas para que participación y ejecución educativa. Cumplen con los funcionarios profesiones, especialistas, en educación y áreas de condición para alcanzar la educación en coordinación organizativa.

Recursos Económicos

Lizardo (2012), Mencionan Los recursos económicos se rige a cada principio de la economía, eficacia, de caja y el presupuesto, donde debe sostener el principio del presupuesto nivelado a las previsiones de ingresos y gastos. Donde los centros educativos deberían formar y recolectar un buen inventario de bienes y muebles para el uso estrictamente educativo.

Materiales Educativos

Rojas (2016), Fundamenta que se comprende a través de los mobiliarios, la infraestructura, equipo de trabajo, de forma que las proyecciones de servicios tengan el uso y la organización para los criterios de administración cada material educativo.

Cumplimiento de Normas

Zouhair (2012), fundamenta el cumplimiento de las Normas se pone a seguir las reglas para poder ajustar las conductas, tareas, valores, normas. El cual cumplimiento significa ajustar a una especificación Para cumplir la ley y políticas de la I.E, también el cumplimiento de norma tiene el objetivo que las organizaciones puedan alcanzar los esfuerzos para asegurar de que conocen y tomen medidas para los reglamentos pertinentes.

Estrategias de enseñanza

Anita (2011), Fundamenta que las estrategias de enseñanza para los recursos utilizados por los docentes, ya sea para lograr cada aprendizaje de los estudiantes, que hace mención que las diversivas estrategias puedan lograr los procesos activos, participativos, vivencial y cooperativos para el trabajo en

equipo o cual hacen el afecto y valores de modo de llegar sus conocimientos educativos.

Evaluación de Aprendizaje

Sánchez (2018), Fundamenta dentro del proceso incluye como los métodos de enseñanza el aprendizaje y evaluación, de llevar a cabo la validez de aprendizaje tomados por los directores, docentes de manera participativa, así conocer que posee una terminología propia de las definiciones relevantes de evaluación propia.

Modelos de Aprendizaje

Ramos (2013), Fundamenta que de acuerdo al instrumento de transformación y comprensión de cada actividad se tiene como enfoque fisiológico los instrumentos de educación; enseñanza y aprendizaje que permite los instrumentos teóricos y prácticos de desenvolver en modo esencialmente sostenible y eficiente.

Innovación al Servicio

Guíese (2016), fundamenta que la innovación cobro la importancia significativa en cada institución de hoy, con frecuencia de un motor de crecimiento y éxito importante en la organización. En este proceso el impacto de la innovación se convierte en múltiples definiciones y definiciones de seleccionar las soluciones e implementaciones durante el proceso de servicio de organización de innovación.

Practica de Enseñanza

Lepedey (2011), Fundamenta que el educador facilita y acompaña la enseñanza y el aprendizaje puede proporcionar las situaciones de las actividades previstas dentro de curricular de ejecución de cada proyecto educativo que desarrollan el valor y conocimientos prácticos.

Educación de calidad

Lepeley (2011), Fundamenta que el beneficio satisface la necesidad de una persona para adquirir la perspectiva de la relación satisfactoria de cada necesidad de lo que necesitan un resultado con proceso de gestión integral para llegar a producir los paradigmas de consideraciones elegir su capacidad avanzada.

b) Trabajo en Equipo.

Robbins y Coulter (2014) señalo que el trabajo en equipo es una manera organizada de trabajar entre varias personas, tiene resultado de que las personas sean comprometidas a las capacidades complementarias, a tener un propósito y cuyo objetivo de trabajo sea con un planeamiento con responsabilidad mutua, siendo eficaz para el éxito. Es la forma de aprovechar los talentos y desempeño que incrementa su eficiencia y eficacia.

Dimensiones:

Cohesión de los Miembros

Robbins y coulter (2014), señalo que cohesión de miembro, es mostrar que lo personal de quererse integrar a el conjunto de trabajo, a conversar y coordinar tareas con los demás, en bien del equipo como los estilos y formas diferentes. Es considerado que la cohesión se siente atraídos por el grupo de poder plantear cada uno de las tareas con un buen desempeño optimo, es decir de diseñar y poder con la identificación del equipo. Pueden desarrollarse con las tareas y así puedan evaluar sus habilidades, debilidades y fortalezas para que la ayuda de cada institución.

Cumplimiento de Normas

Robbins y coulter (2014), explica que los grupos tienen el comportamiento que comparten los miembros, donde la comunicación acepta cada estándar de

que las normas actúan, en influir los controles externos, donde sostuvo que los cumplimientos de la norma de desempeño tiene el nivel de establecer el lineamiento para los alcances de producción, así desarrollar la jornada y puedan priorizarse para la evaluación de lo planificado a los cumplimientos, respetar las leyes que se enmarcan a los reglamentos internos.

Liderazgo

Robbins (2014), Explica que el liderazgo es reunir al jefe de grupo con características de mantener y reunir un equipo eficiente, así pueda repartir la equidad con las responsabilidades, por esto se establece directamente con la administración. El liderazgo debe reunir los requisitos de establecer con la capacidad de delegar sus servicios moderados, una gestión de compromiso y sienta la carga de ser una buena negociación y tener claras las reglas.

Unesco (2011), estableció que equipo cuenta con liderazgo que cumplen con lo necesario de orientar y desarrollarse para ser capaz de formar un buen trabajo organizado.

Indicadores

Trabajo Coordinado

Duran (2016), Es muy importante de poder alcanzar objetivos y poder traspasar la meta con la comprensión que tiene su conjunción de esfuerzos, es poder avanzar de forma eficiente, ordenada y así sumar un equipo que enfrenten las dificultades y así puedan enfrentar los retos con el trabajo coordinado.

Armonía entre los Miembros

Seduca (2016), en esta definición buscan el objetivo de la misión de grupo, un equipo de trabajo motivado y unidos es generar la prosperidad y la generosidad de lograr el trabajo funcione y realice en armonía, con responsabilidad de los directivos puedan llegar al triunfo de valorar y tener el equipo en armonía.

Metas Compartidas

Seduca (2016), Indica que, un equipo tiene propósito y una meta donde los miembros deben saber hacer la proporción con la formación de directivos, compartir ideas, tener comunicación abierta y positiva y así generar los buenos puntos de vista. Para obtener el propósito de alcanzar el éxito y mejorar el funcionamiento de buena organización.

Distribución de Responsabilidades

Lozano (2013), el trabajo realiza propuestas en torno a la distribución social de cada uno de las responsabilidades, se tiene en cuenta la diversidad y requerimientos social con las atribuciones para que cada uno realice cada uno de su trabajo o atribuciones social asumida por el estado.

Cumplimiento de deberes

Bembibre (2010), El cumplimiento de deberes es determinada a los actos, circunstancias, que implican a la obligación moral y ética que relación de funcionar con las actitudes para el cumplir y asegurar con dignidad en ciertas comodidades es cumplir con las leyes y constituciones establecidas para el logro de forma comunitaria y equilibrada a los derechos.

Respeto a la Normas

Fernández (2014), la importancia del respeto a las normas es conocer y hacer respetar las reglas que existen en pertenecer y marcar límites de su proceso fundamental para hacer el bien. Es vivir indispensable con la interpretación que se vienen a través de las normas, las leyes, en vivir sin ser indispensable.

Respeto al líder

Noriega, A. (2012), Tener respeto el respeto cuando el líder realiza cambios para una mejora de la institución, seguir sus actos que acepten el cambio de sus diversos ya sea como la visión y misión, indica que la importancia del respeto

es valorar los actos que realiza para ser eficiente y se comprenda en un equipo dinámico y organizativo.

Organización de equipos

Ruiz (2012), Dan la importancia de la organización que en la actualidad notamos la verdadera preocupación de las empresas, el trabajo en equipo es es la organización de trabajar con unión, comunicación y demostrar que no existe diversidad de factores así influye a lograr una mejora para que interactúan son unidos de alcanzar un objetivo de actividad de ejecución laboral.

Empoderamiento del equipo

Tambriz F. (2010), El emprendimiento es el medio de un clima motivador para así lograr las metas, ayuda a contribuir las relaciones personales independientes de ganar, beneficio para la habilidad y responsabilidad de permitir tomar decisiones, indica que se extiende la productividad más allá de la organización para el conocimiento y habilidades, de tomar decisiones, con más compromisos lo cual se vean involucrados a la corporativa de luchar para la productividad personal y profesional de acuerdo a la educación.

1.4.2. Operacionalización de las variables

a) Gestión educativa

Variable I	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
	Se organiza gestión	Gestión institucional	Reglamento interno	1
			Proyecto institucional	2
			MOF	3

Gestión educativa	educativa, que adquiere la connotación más humana e institucional. ara lograr mejorar las falencias que existen en la gestión educativa del colegio Rubén Darío. De acuerdo a sus dimensiones: administrativa, institucional, pedagógico y comunitaria con una escala de 12 ítems.	Gestión administrativa	Materiales educativos	4
			Recursos económica	5
			Cumplimiento de las normas	6
		Gestión pedagógico	valuación de aprendizaje	7
			equipo de aprendizaje	8
			Estrategia de enseñanza	9
		Gestión comunitaria	Habilidad de enseñanza	10
			enseñanza de calidad	11
			Innovación al servicio	12
Variable 2	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems
Trabajo en equipo	Se puede definir que el trabajo en equipo que en la forma de realizar a través de las dimensiones: Cohesión de miembros, cumplimientos y liderazgo en el colegio Rubén Darío, con una escala de 12 Item.	Liderazgo	organización de equipo	13
			Beneficio común	14
			Respeto al líder	15
		Cohesión de miembros	Metas compartidas	16
			Trabajo coordinada	17
			Armonía de miembros	18
		Cumplimiento de normas	Cumplimiento de deberes de normas	19 20
			Respeto a las normas	21
				22

			Distribución de responsabilidad	23
				24

1.5. hipótesis

“La gestión educativa se relaciona con el trabajo en equipo en el colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020”.

1.6. Objetivos

Objetivo general

1. Describir el nivel de relación entre la gestión educativa y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.

Objetivos específicos

1. Detallar el nivel de relación de la gestión institucional y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.
2. Analizar el nivel de relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.
3. Relacionar el nivel de relación entre gestión pedagógico y trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.
4. Determinar el nivel de relación entre la gestión comunitaria y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue descriptivo, ya que observamos el problema en su contexto real en el cual se obtuvo información para hallar alternativas de dar solución.

Martínez (2018), Indica que la investigación tiene como objetivo describir características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, donde utiliza los criterios sistemáticos para permitir establecer su estructura. gestión educativa y trabajo en equipo del estudio, donde proporciono la información sistemática y comparable.

Nivel de investigación

El nivel de investigación fue correlación ya que mide la intensidad con la que se están dando las variables de estudios.

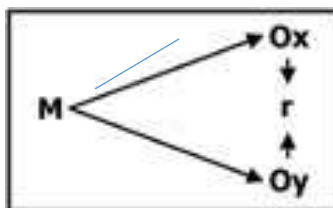
Métodos de investigación

El método de investigación fue hipotético deductivo porque se aplicó la observación del fenómeno al estudio, creando una hipótesis para dicha explicación.

Diseño de Investigación

La investigación fue empleada de diseño no experimental, ya que no se manipulará las variables solo se observó el fenómeno en su contexto para que después analizarlo, es de corte transversal simple porque se obtuvo la información en un tiempo único y utilizaré una sola muestra.

Alonso (2016), En la investigación de enfoque no experimental lo cual no manipula ninguna variable.



Donde

M = Constituye la muestra

Ox = resultado observaciones variable x

Oy = resultado observaciones variables y

r = niveles de relación entre x-y

2.2. POBLACION – MUESTRA:

Población

La población fue conformada por los estudiantes con relación contractual al mes que (se aplicó mi encuesta) de julio del 2020, cuyo historial de registro se encuentra en la dirección del colegio Rubén Darío, Santa María el cual equivale a 250 estudiantes,

Muestra

Zarcovich (2012), nos dice que la población es fácil acceso por un número reducido que puede estudiar sin seleccionar la muestra, que denomina estudio censal, aplico el muestro probabilismo mediante la técnica del muestreo estratificado, sistemático, aleatorio simple. Para obtener la muestra en la siguiente formula de Cochran's:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

donde:

- n : es el tamaño de la muestra
- Z² : Es el nivel de confianza: 1.96(95% nivel de confianza)
- N : es el tamaño de la población seleccionada: Población muestra 250 unidades de análisis.
- P=q : Es la probabilidad de éxito o no éxito: 50%
- d² : es el error muestra (0.05) ²

$$n = \frac{250 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(250 - 1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5} = 89$$

La muestra fue conformada por 89 estudiantes con relación contractual al mes de julio del 2020, cuyo historial de registro se encuentra en el colegio Rubén Darío de Santa María- Huacho, 2020.

2.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Encuestas

En mi trabajo de investigación aplique la encuesta, que son preguntas en forma escrita donde explica el investigador una parte de la población con la finalidad de poder obtener referencias a la investigación.

Grasso (2013), La encuesta tiene el procedimiento donde permite explotar cuestiones que hacen la subjetividad y al mismo tiempo permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de la sociedad mediante la importancia de la significación y sociedad democráticas.

Instrumento

El cuestionario

Validez

La validez fue evaluada por 3 jueces de juicios de expertos.

Confiabilidad.

La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante la técnica y se refiere al grado en el cual su aplicación repetida al mismo sujeto, a la población de estudio en dos momentos al mismo grupo, en efecto se aplicó el análisis de medidas de correlación de las variables de Rho de Spearman.

2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para la realización del proceso de la información recogida que producto a la aplicación de instrumentos, los mismos que serán resueltos aplicando la estadística descriptiva, lo cual se va a demostrar con los datos obtenidos que cumplirán o no con los objetivos de la investigación.

La información obtenida será procesada mediante el análisis descriptivo que será tabulado mediante tablas y gráficos, una vez recolectado los datos proporcionado por la encuesta según instrumento, donde se procederá el análisis estadístico respectivo.

CAPITULO III

RESULTADOS

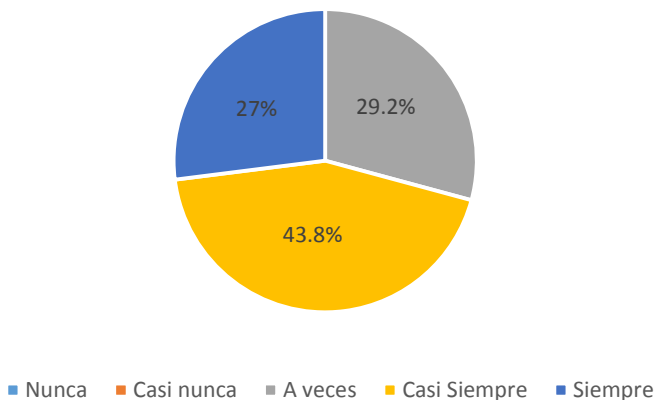
RESULTADOS DE ENCUESTA AA LOS ESTUDIANTES DEL COLEGIO RUBEN DARIO

TABLA N°01.

El director realiza gestiones a favor de los estudiantes

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	26	29.2 %
Casi siempre	39	43.8 %
Siempre	24	27.0 %
TOTAL	89	100 %

FIGURA N°01: El director realiza gestiones a favor de los estudiantes



Fuente: base de datos de las variables de estudio

Fuente: Base de datos Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La **tabla N°01** nos expresa que el 43.8% de los encuestados manifiestan que casi siempre el director realiza gestiones a favor de los estudiantes, planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa, mientras 29.2% indican que a veces y el 27% de los encuestados restante opinan que siempre.

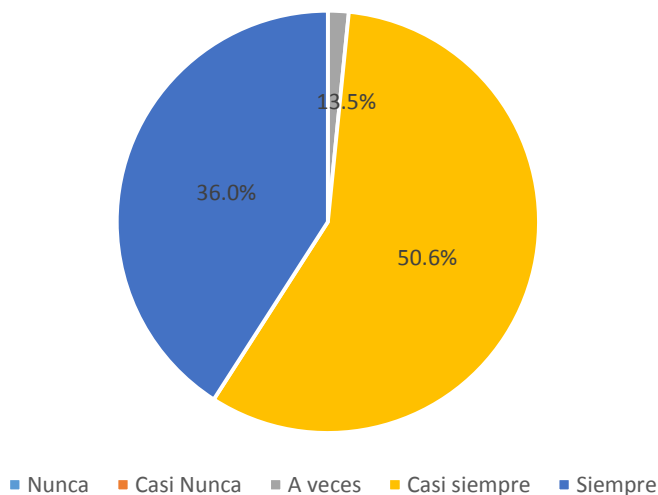
TABLA N°02.

La gestión de la dirección ayuda a un clima escolar o ambiente favorable

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	12	13.5 %
Casi siempre	45	50.6 %
Siempre	32	36.0 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°02: La gestión de la dirección ayuda a un clima escolar o ambiente favorable



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°02 nos expresa que el 50.6% de los encuestados manifiestan que casi siempre la gestión de la dirección ayuda a un clima escolar o ambiente favorable, mientras que un 36.0% consignan que siempre y el 13.5% restante opinan que a veces.

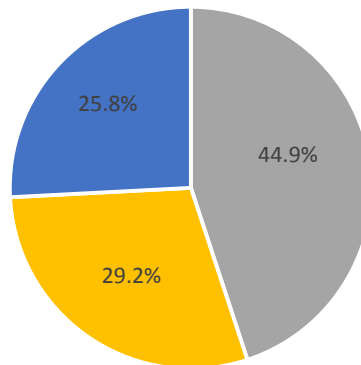
TABLA N°03.

El director apoya a sus profesores para el buen desarrollo en sus clases

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	40	44.9 %
Casi siempre	26	29.2 %
Siempre	23	25.8 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°03:El director apoya a sus profesores para el buen desarrollo en sus clases



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

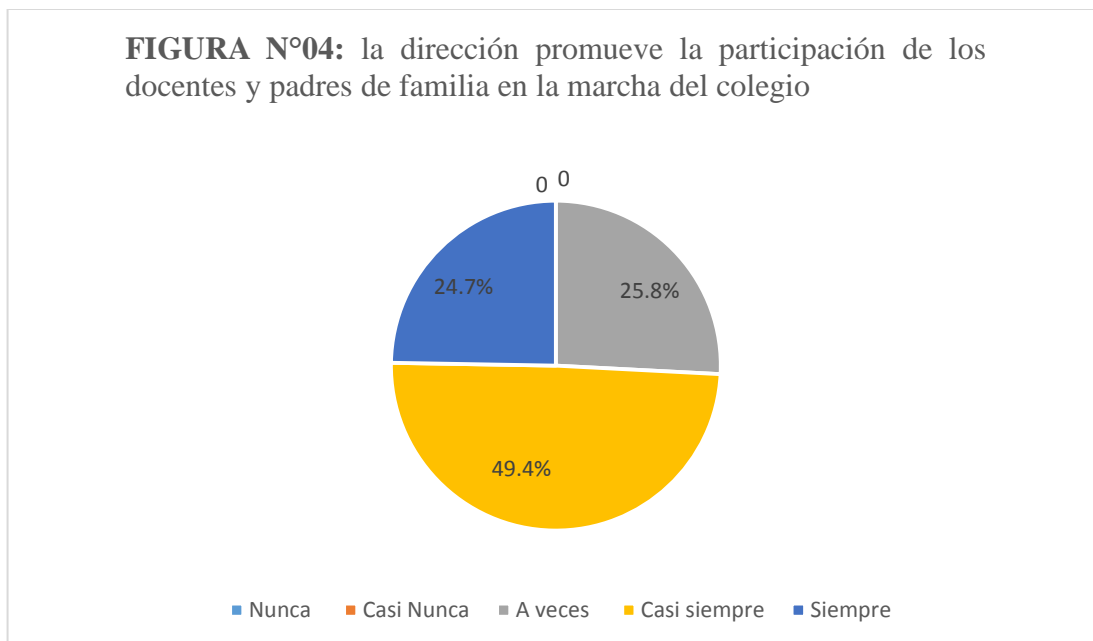
La tabla N°03 nos expresa que el 44.9% de los encuestados manifiestan que a veces el director apoya a sus profesores para el buen desarrollo en sus clases, un 29.2% consignan que casi siempre y el 25.8% restante de los encuestados indican que siempre.

TABLA N°04.

la dirección promueve la participación de los docentes y padres de familia en la marcha del colegio

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	0	0 %
A veces	23	25.8 %
Casi siempre	44	49.4 %
Siempre	22	24.7 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La **tabla N°04** nos expresa que el 49.4% de los encuestados manifiestan que casi siempre la dirección promueve la participación de los docentes y padres de familia en la marcha del colegio, mientras que un 25.8% consignan que a veces y el 24.7% de los encuestados indican que siempre.

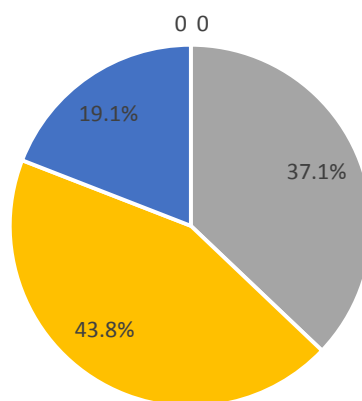
TABLA N°05.

La dirección demuestra buena administración de los recursos financieros

ESCALA	CANTIDADDES	PORCENTAJE %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	33	37.1 %
Casi siempre	39	43.8 %
Siempre	17	19.1 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°05: La dirección demuestra buena administración de los recursos financieros



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°05, nos revela que el 43.8% de los encuestados manifiestan que casi siempre La dirección demuestra buena administración de los recursos financieros, otro 37.1% consignan que a veces y el 19.1% restante de los encuestados indican que siempre.

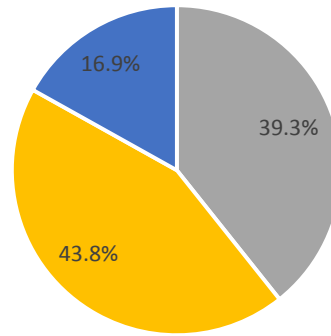
TABLA N°06.

El director y los docentes informa a los estudiantes sobre el dinero que recaudan

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	0	0 %
A veces	35	39.3 %
Casi siempre	39	43.8 %
Siempre	15	16.9 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°06: El director informa a los estudiantes sobre el dinero que recaudan



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A Veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

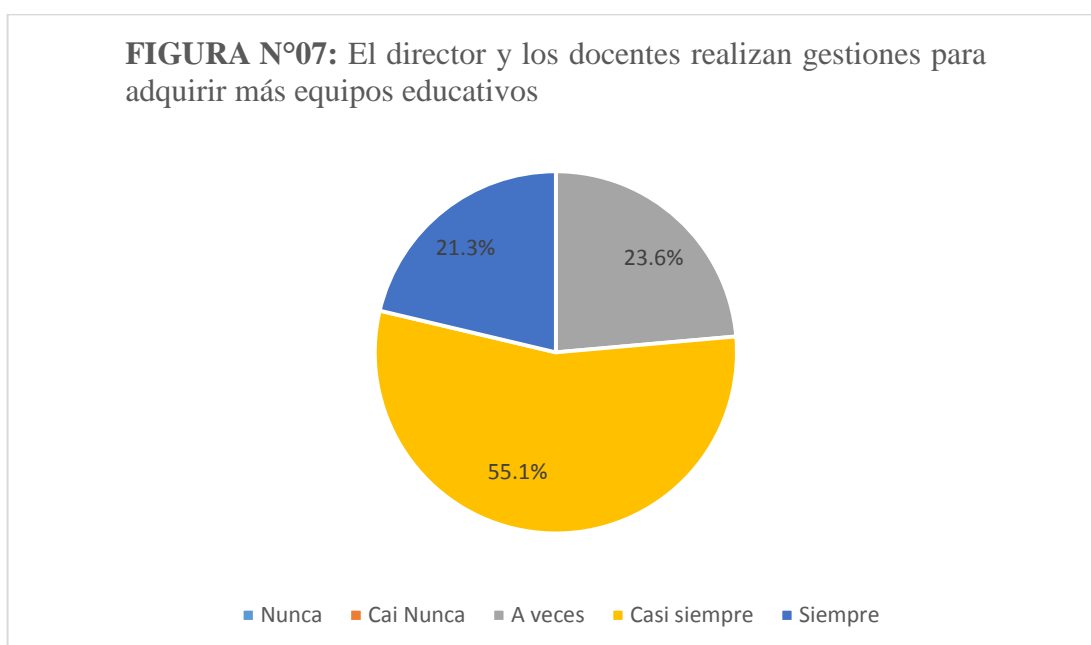
La **tabla N°06**, nos expresa que el 43.8% de los encuestados manifiestan que casi siempre El director y los docentes informa a los estudiantes sobre el dinero que recaudan, el 39.3% consignan que a veces y mientras que el 16.9% restante consignan que siempre.

TABLA N°07.

El director y los docentes realizan gestiones para adquirir más equipos educativos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	21	23.6 %
Casi siempre	49	55.1 %
Siempre	19	21.3 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

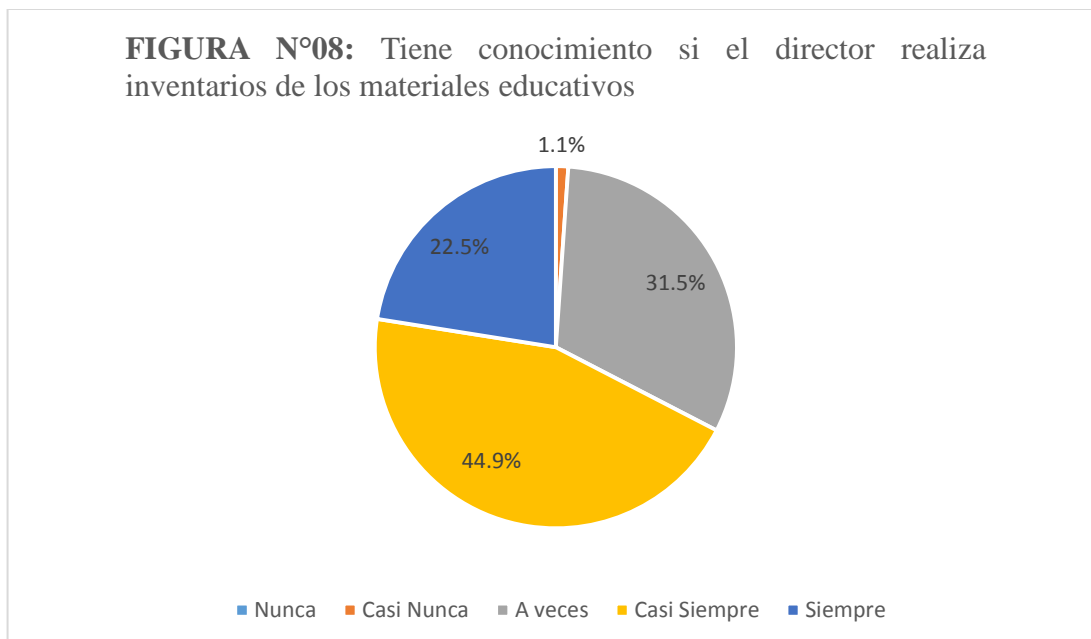
La tabla N°07, nos revela que el 55.1% de los encuestados manifiestan que casi siempre El director y los docentes realizan gestiones para adquirir más equipos educativos, mientras que el 23.6% indican que a veces y el 21.3% restante nos indican que siempre.

TABLA N°08.

Tiene conocimiento si el director realiza inventarios de los materiales educativos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	1	1.1 %
A veces	28	31.5 %
Casi siempre	40	44.9 %
Siempre	20	22.5 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

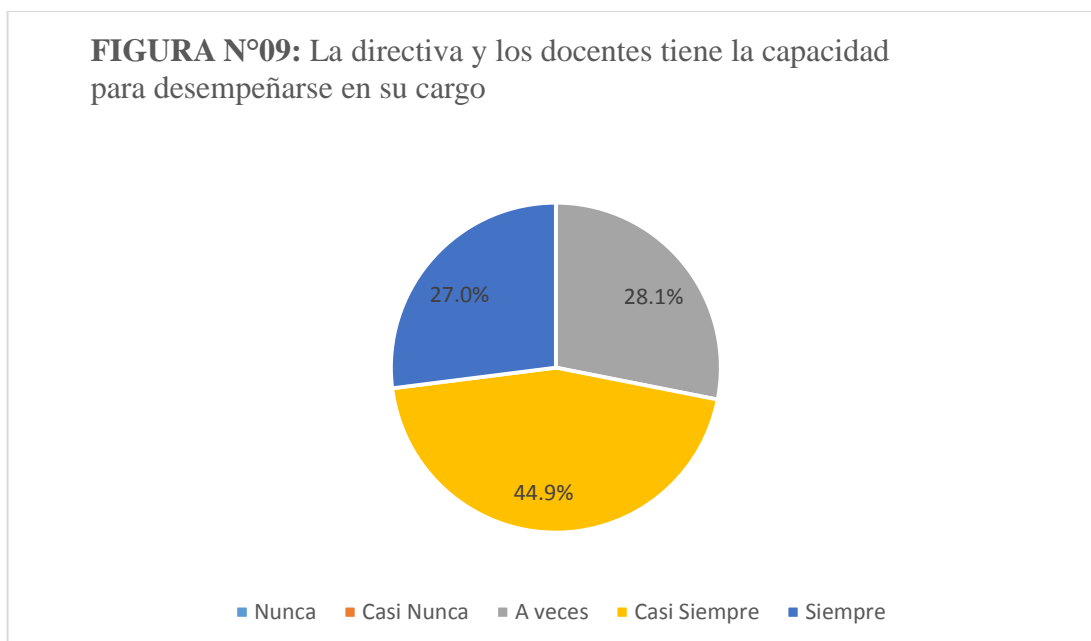
La tabla N°08, nos indican que el 44.9% de los encuestados consignan que casi siempre Tiene conocimiento si el director realiza inventarios de los materiales educativos, un 31.4% de los encuestados casi siempre, el 22.5% siempre y el 1.1% restante consignan que casi nunca.

TABLA N°09.

La directiva y los docentes tiene la capacidad para desempeñarse en su cargo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	25	28.1 %
Casi siempre	40	44.9 %
Siempre	24	27.0 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

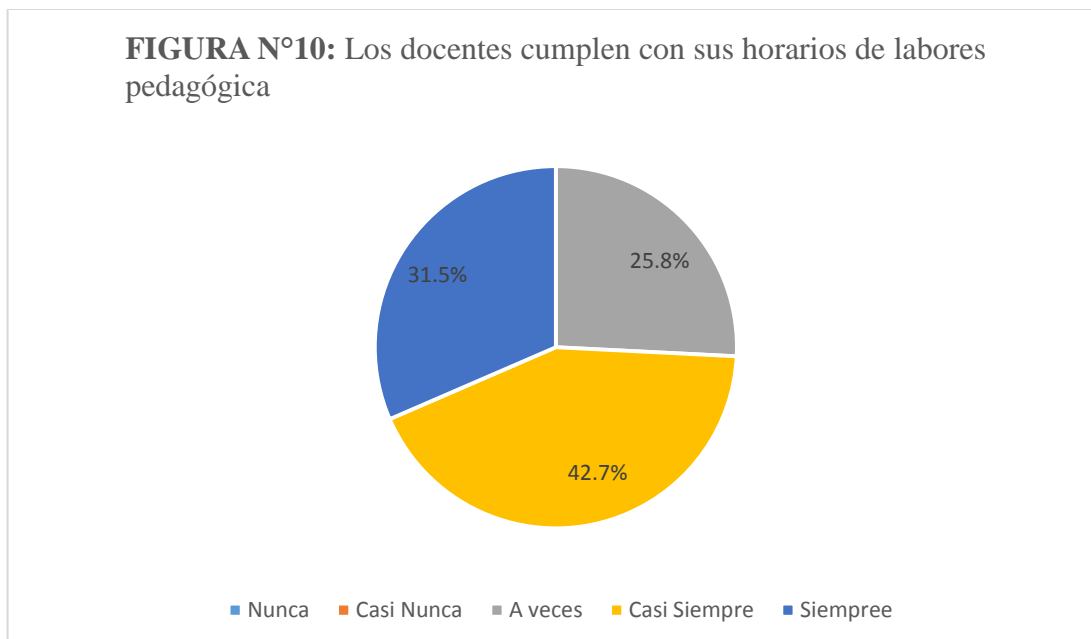
La tabla N°09, nos expresa que el 44.9% de los encuestados consignan que casi siempre La directiva y los docentes tiene la capacidad para desempeñarse en su cargo, mientras que existe 28.1% que consignan que a veces y un 27.0% restante indican que siempre.

TABLA N°10.

Los docentes cumplen con sus horarios de labores pedagógica

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	23	25.8 %
Casi siempre	38	42.7 %
Siempre	28	31.5 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°10, nos revela que el 42.7% de los encuestados consignan que casi siempre Los docentes cumplen con sus horarios de labores pedagógica, mientras que el 31.5% manifiestan que siempre y el otro 25.8% de los encuestados indican que a veces.

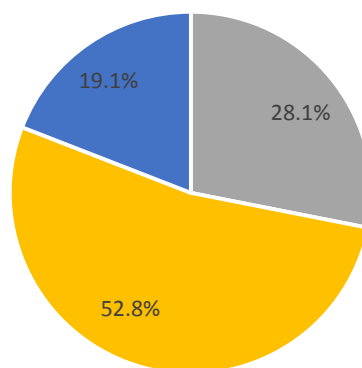
TABLA N°11.

La directiva promueve la innovación y capacitación de los docentes

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	25	28.1 %
Casi siempre	47	52.8 %
Siempre	17	19.1 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA 11: La directiva promueve la innovación y capacitación de los docentes



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°11, nos revela que el 52.8% de los encuestados manifiestan que casi siempre La directiva promueve la innovación y capacitación de los docentes, mientras que el 28.11% encuestados coinciden que a veces y el 19.1% restante de los encuestados opinan que siempre.

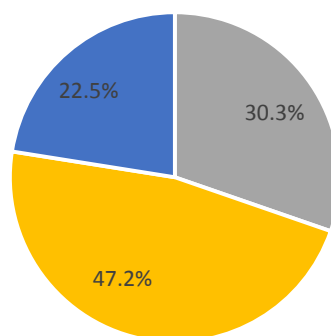
TABLA N°12.

La dirección y los docentes velan por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de educación

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	0	0 %
A veces	27	30.3 %
Casi siempre	42	47.2 %
Siempre	20	22.5 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°12:La dirección y los docentes velan por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de educación



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La **tabla N°12**, nos expresa que el 47.2% de los encuestados manifiestan que casi siempre La dirección y los docentes velan por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de educación, el 30.3% de los encuestados a veces y el 22.5% restante de los encuestados consignan que siempre.

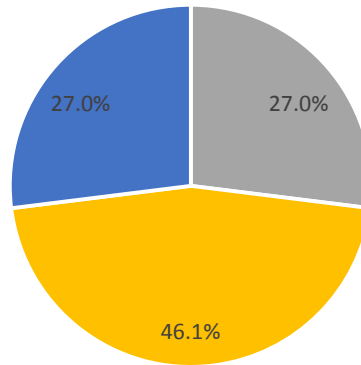
TABLA N°13.

La dirección facilita la visita de estudio a centros culturales a favor del estudiante

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	0	0 %
A veces	24	27.0 %
Casi siempre	41	46.1 %
Siempre	24	27.0 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°13:La dirección facilita la visita de estudio a centros culturales a favor del estudiante



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La **tabla N°13**, nos expresa que el 46.1% de los encuestados manifiestan que casi siempre la dirección facilita la visita de estudio a centros culturales a favor del estudiante, mientras que otro 27.0% de los encuestados consignan que siempre y el 27.0% restante de los encuestados indican que a veces.

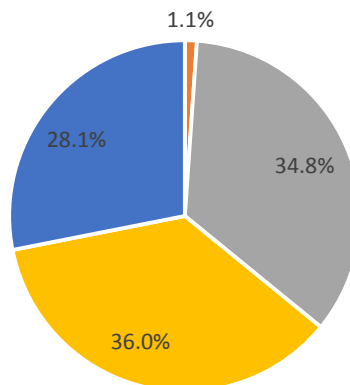
TABLA N°14.

Los docentes se preocupan en la formación de como persona de los estudiantes

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	1	1.1 %
A veces	31	34.8 %
Casi siempre	32	36.0 %
Siempre	25	28.1 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°14: Los docentes se preocupan en la formación de como persona de los estudiantes



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°14, nos expresa que el 36.0% de los encuestados manifiestan que casi siempre Los docentes se preocupan en la formación de como persona de los estudiantes, mientras que el 34.8% a veces, el 28.1 % de los encuestados casi y el 1.1% restante afirman que casi nunca.

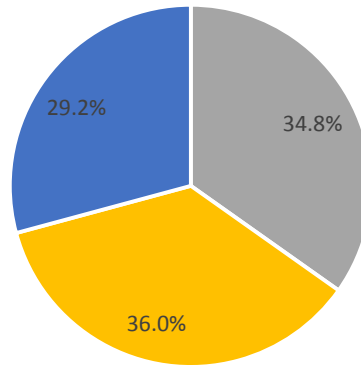
TABLA N°15.

La dirección consigue profesionales para charlas educativas

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	31	34.8 %
Casi siempre	32	36.0 %
Siempre	26	29.2 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°15:La dirección consigue profesionales para charlas educativas



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°15, nos revela que el 36.0% de los encuestados manifiestan que casi siempre La dirección consigue profesionales para charlas educativas, mientras que el 34.8% indican que a veces y el otro 29.2% restante consignan que siempre.

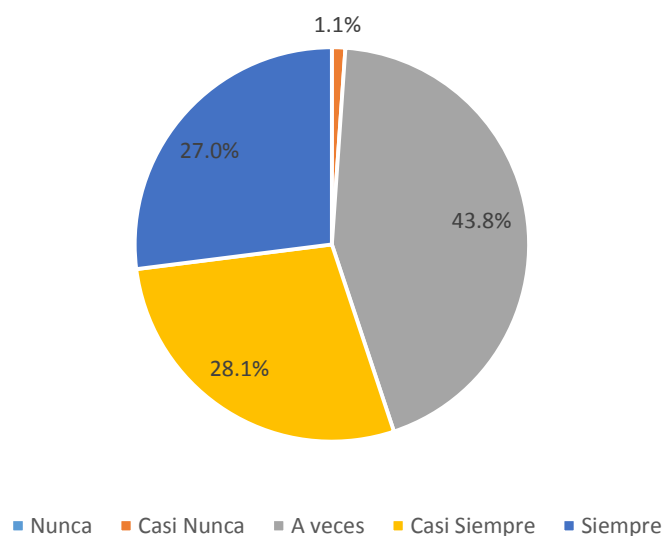
TABLA N°16.

Sabes si la dirección maneja libros contables

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	1	1.1 %
A veces	39	43.8 %
Casi siempre	25	28.1 %
Siempre	24	27.0 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°16: Sabes si la dirección maneja libros contables



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

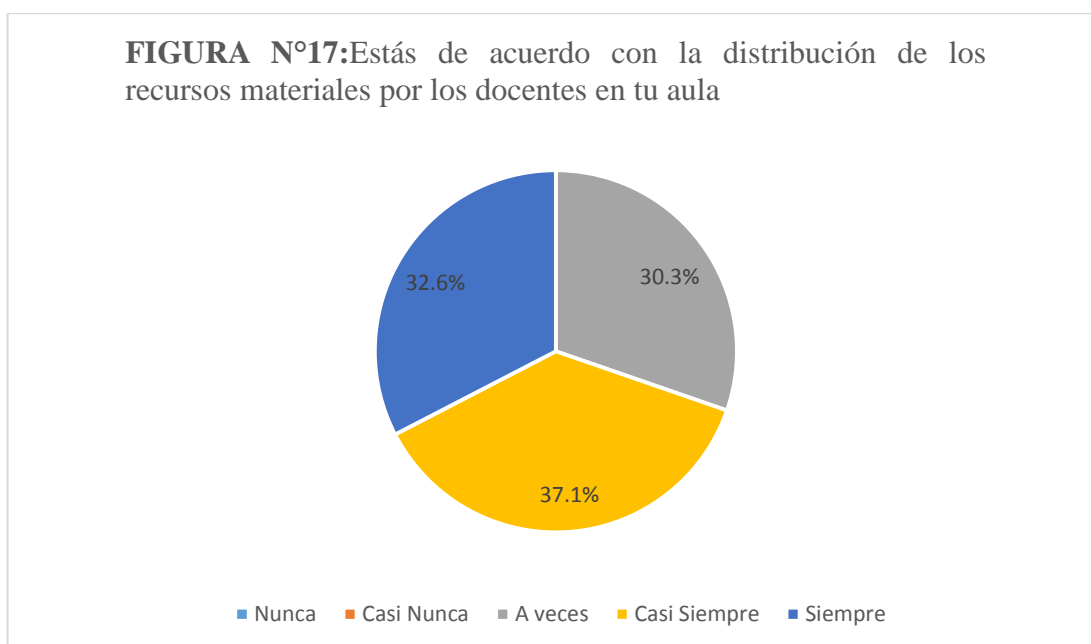
La tabla N°16, nos expresa que el 43.8% de los encuestados manifiestan que a veces sabes si la dirección maneja libros contables, mientras que el 28.1% consignan que casi siempre, el 27.0 % de los encuestados siempre y el otro 1.1% restante consignan que casi nunca.

TABLA N°17

Estás de acuerdo con la distribución de los recursos materiales por los docentes en tu aula

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	27	30.3 %
Casi siempre	33	37.1 %
Siempre	29	32.6 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La **tabla N°17**, nos expresa que el 37.1% de los encuestados manifiestan que casi siempre estás de acuerdo con la distribución de los recursos materiales por los docentes en tu aula, mientras que otro 32.6% afirman que siempre y el 30.3% restante manifiestan que a veces.

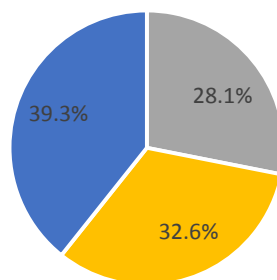
TABLA N°18.

Existe buena relación entre el colegio y la comunidad

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	25	28.1 %
Casi siempre	29	32.6 %
Siempre	35	39.3 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°18: Existe buena relación entre el colegio y la comunidad



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°18, nos revela que el 39.3% de los encuestados manifiestan que siempre existe buena relación entre el colegio y la comunidad, el 32.6% de los encuestados casi siempre y el 28.1% restante consignan que casi siempre.

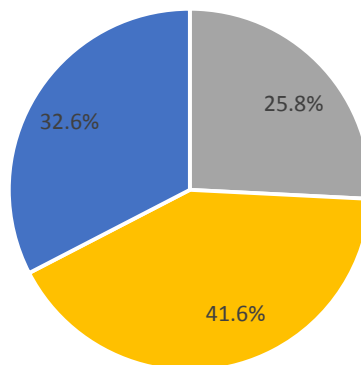
TABLA N°19.

La comunidad y los padres de familia son considerados aliados estratégicos en el colegio

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nuca	0	0 %
A veces	23	25.8 %
Casi siempre	37	41.6 %
Siempre	29	32.6 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°19: La comunidad y los padres de familia son considerados aliados estratégicos en el colegio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°19, nos expresa que el 41.6% de los encuestados manifiestan que casi siempre la comunidad y los padres de familia son considerados aliados estratégicos en el colegio, mientras que el 32.6% consignan que siempre y el 25.8% de los restantes a veces.

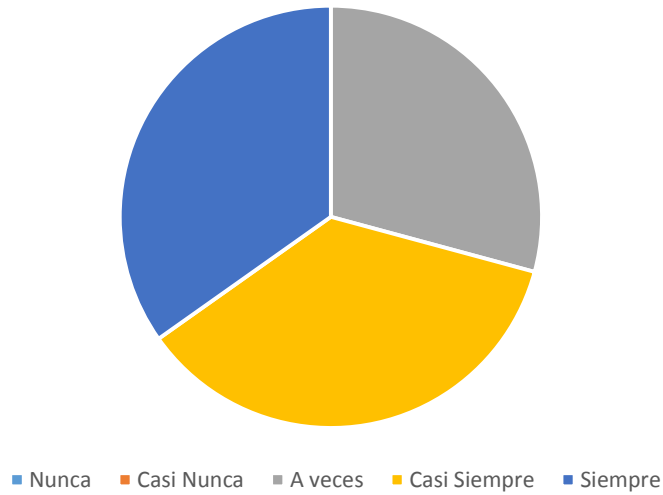
TABLA N°20.

Las instituciones de la comunidad apoyan al colegio

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	0	0 %
A veces	26	29.2 %
Casi siempre	32	36.0 %
Siempre	31	34.8 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°20: Las instituciones de la comunidad apoyan al colegio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

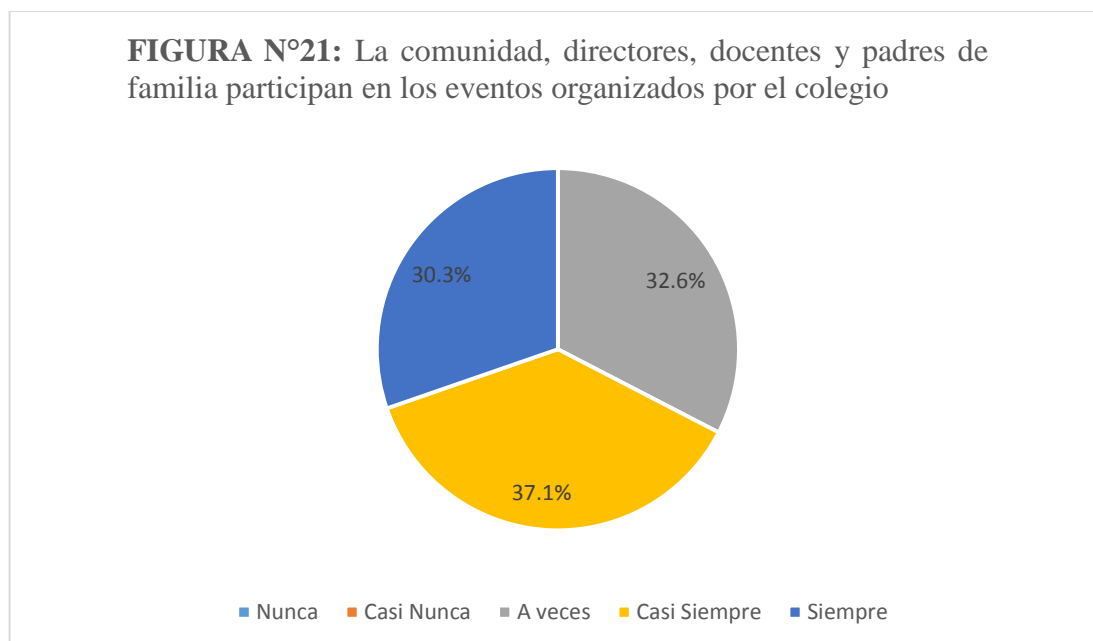
La tabla N°20, nos expresa que el 36.0% de los encuestados manifiestan que casi siempre Las instituciones de la comunidad apoyan al colegio, mientras que otro 34.8% consignan que siempre y el 29.2% restante manifiestan que a veces.

TABLA N°21.

La comunidad, directores, docentes y padres de familia participan en los eventos organizados por el colegio

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	29	32.6 %
Casi siempre	33	37.1 %
Siempre	27	30.3 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACION:

La tabla N°21, nos expresa que el 37.1% de los encuestados manifiestan que casi siempre la comunidad, directores, docentes y padres de familia participan en los eventos organizados por el colegio, el 32.6% de los encuestados a veces y un 30.3% manifiestan siempre.

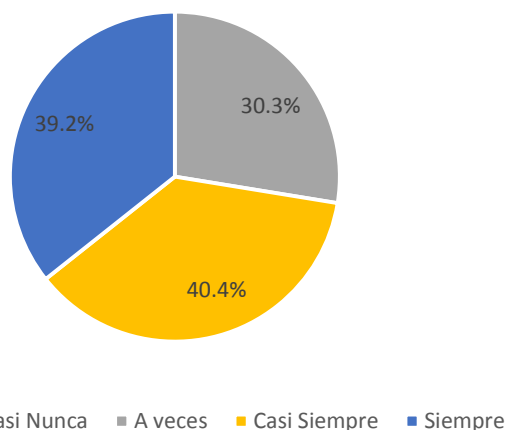
TABLA N°22.

El colegio participa en dar solución de los problemas de la comunidad

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	27	30.3 %
Casi siempre	36	40.4 %
siempre	26	29.2 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°22: El colegio participa en dar solución de los problemas de la comunidad



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La tabla N°22, Nos expresa que el 40.4% de los encuestados manifiestan que casi siempre El colegio participa en dar solución de los problemas de la comunidad, mientras que otro 30.3% consignan que a veces y un 29.2% restante manifiestan que siempre.

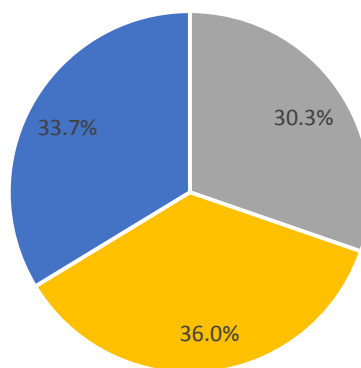
TABLA N°23.

Las instituciones de la comunidad apoyan económicamente en el colegio

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	27	30.3 %
Casi siempre	32	36.0 %
Siempre	30	33.7 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

FIGURA N°23: Las instituciones de la comunidad apoyan económicamente en el colegio



■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

Fuente: base de datos de las variables de estudio

Interpretación:

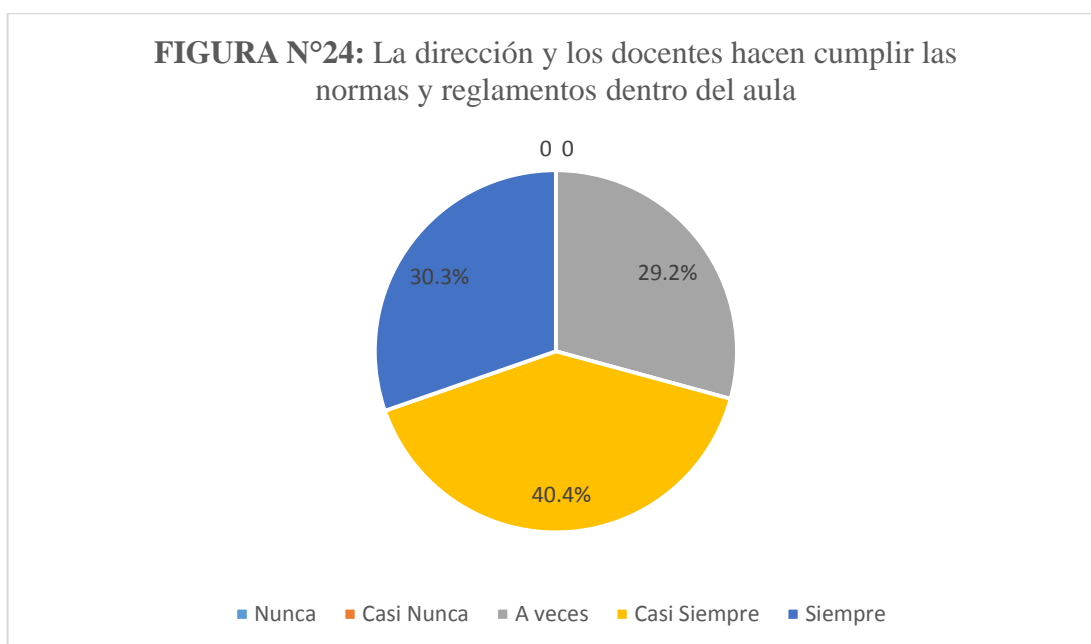
La tabla N°23, Revela que el 36.0% de los encuestados indican que casi siempre las instituciones de la comunidad apoyan económicamente en el colegio, mientras que el 33.7% consignan que siempre y el 30.3% restante manifiestan que a veces.

TABLA N°24.

La dirección y los docentes hacen cumplir las normas y reglamentos dentro del aula

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	26	29.2 %
Casi siempre	36	40.4 %
Siempre	27	30.3 %
TOTAL	89	100 %

Fuente: base de datos de las variables e estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

La **tabla N°24**, expresa que el 40.4% de los encuestados indican que casi siempre La dirección y los docentes hacen cumplir las normas y reglamentos dentro del aula, mientras que el 30.3% consignan que siempre y el otro 29.2% manifiestan que a veces.

Tabla N°25

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre las variables Gestión educativa y el trabajo en equipo de los Estudiantes del Colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.

Correlaciones			Gestión educativa.	Trabajo en Equipo.
Rho de spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,890*

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	89	89
	Coefficiente de correlación	,890*	1,000
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	89	89

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de las variables Gestión Educativa y Trabajo en Equipo.

INTERPRETACIÓN:

Tabla 25: Se determina que existe relación entre las variables Gestión educativa y trabajo en equipo, en consecuencia, se reconoce que la muestra es importante; el cual se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.890$, $p = .000$) y estructurada; lo que quiere decir que, cuanto esté la Gestión Educativa en el superior, pues mejorara el trabajo en equipo de los Docentes del Colegio Rubén Darío.

Tabla 26: Prueba de correlación de Spearman entre las dimensiones gestión institucional y el trabajo en equipo de los Estudiantes del Colegio Rubén Darío, Santa María-Huacho, 2020.

GESTIÓN INSTITUCIONAL

Correlaciones	Trabajo en Equipo

Gestión institucional	Coefficiente de correlación	,520
	Sig, (bilateral)	,000
	N	89

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de la variable Gestión Institucional y Trabajo en equipo

INTERPRETACIÓN:

Tabla 26: Se determina que existe relación entre la dimensión gestión institucional y trabajo en equipo, en consecuencia, se reconoce que la muestra es importante; el cual se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.520$, $p = .000$) y estructurada; lo que quiere decir que, cuanto esté la Gestión Institucional existe correlación con el trabajo en equipo de los Docentes del Colegio Rubén Darío.

Tabla 27: Prueba de correlación de Spearman entre las dimensiones gestión administrativa y el trabajo en equipo de los Estudiantes del Colegio Rubén Darío, Santa María-Huacho, 2020.

GESTION ADMINISTRATIVA

Correlaciones		Trabajo en Equipo
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,679
	Sig, (bilateral)	,000
	N	89

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de la dimensión gestión administrativa y trabajo en equipo.

INTERPRETACIÓN:

Tabla 27: Se determina que existe relación entre la dimensión gestión administrativa y trabajo en equipo, en consecuencia, se reconoce que la muestra es importante; el cual se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.679$, $p = .000$) y estructurada; lo que quiere decir que, cuanto esté la Gestión Administrativa existe correlación con el trabajo en equipo de los estudiantes en el Colegio Rubén Darío.

Tabla 28: Prueba de correlación de Spearman entre las variables Gestión pedagógico y el trabajo en equipo de los estudiantes del Colegio Rubén Darío Santa María-Huacho 2020.

GESTION PEDAGOGICO

Correlaciones		Trabajo en Equipo
Gestión pedagógico	Coefficiente de correlación	,569
	Sig. (bilateral)	,000
	N	89

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta de la dimensión Gestión Pedagógico y trabajo en equipo

INTERPRETACIÓN:

Tabla 28: Se determina que existe relación entre la dimensión gestión pedagógico y trabajo en equipo, en consecuencia, se reconoce que la muestra es importante; el cual se confirma la relación directa significativa ($p = 0.569$, $p = .000$) y estructurada; lo que quiere decir que, cuanto esté la Gestión Pedagógico existe correlación con el trabajo en equipo de los estudiantes en el Colegio Rubén Darío.

Tabla 29: Prueba de correlación de spearman entre la dimensión Gestión comunitaria y el trabajo en equipo de los estudiantes del Colegio Rubén Darío Santa Maria- Huacho 2020.

GESTION COMUNITARIA

Correlaciones		Trabajo en Equipo
Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	,629
	Sig. (bilateral)	,000
	N	89

Fuente: Elaboracion propia a partir de la encuesta de la dimensión gestión comunitaria y trabajo en equipo.

INTERPRETACIÓN:

Tabla 29: Se determina que existe relación entre la dimensión gestión comunitaria y trabajo en equipo, en consecuencia, se reconoce que la muestra es importante; el cual se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.629$, $p = .000$) y estructurada; lo que quiere decir que, cuanto esté la Gestión Comunitaria existe correlación con el trabajo en equipo de los estudiantes en el Colegio Rubén Darío.

CAPITULO IV

ANALISIS Y DISCUSION

Realizando nuestro análisis de la problemática que encontramos, ¿De qué manera la gestión educativa tiene relación con el trabajo en equipo de los estudiantes del

Colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020?, podemos hablar de cada objetivo planteado.

1. Describir el nivel de relación entre gestión educativa y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.

Con los resultados obtenidos que se aplicó el Rho de Spearman, en la tabla 25, se determina que existe relación entre las variables gestión educativa y trabajo en equipo, en consecuencia, se reconoce que la muestra es importante; el cual se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.890$, $p = .000$) y estructurada; lo que quiere decir que, cuanto esté la Gestión Educativa, pues mejorara el trabajo en equipo de los Docentes del Colegio Rubén Darío. La tabla N°04 nos expresa que el 49.4% de los encuestados manifiestan que casi siempre la dirección promueve la participación de los docentes y padres de familia en la marcha del colegio. La tabla N°21, nos expresa que el 37.1% de los encuestados manifiestan que casi siempre la comunidad, directores, docentes y padres de familia participan en los eventos organizados por el colegio. **Palomino (2016)**, Realizo su investigación tiene el propósito de las dos variables Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. N° 7213- UGEL 01-2016, obteniendo los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante cada instrumento empleado. En cuanto para ver la hipótesis general, que existe la relación que tienen significancia, según la correlación de Rho de Spearman para pruebas no paramétricas demostrando que existe relación significativa con el resultado de $=0.766$, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación alta entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo. Que se concluyó que actualmente, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y trabajo en equipo en la sociedad. **Sánchez (2020)**, Realizo su investigación de Gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas de la Red N°02, Lima, obteniendo el propósito que de acuerdo el resultado se muestra que arribó que el 53,8% de los docentes encuestados opinan que la gestión del conocimiento es regular, el 53% de los encuestados expresan que el trabajo en

equipo es regular y el 59.8% de los encuestados manifiestan que el aprendizaje organizacional es regular. Dando a concluir que según el coeficiente de Nagelkerke, se está implicando que la variabilidad aprendizaje organizacional depende el 77.7% del trabajo en equipo y la gestión de conocimiento.

Se considera que los resultados son similares a nuestra investigación ya que coinciden que casi siempre los docentes tienen la gestión educativa. También es necesario de proponer y capacitar las funciones de los docentes ya que constantemente no se realiza, así para así poder motivar su trabajo en equipo de mejoras, por otro lado, es importante la innovación y de no ser capaces de lograr tener proyectos de investigaciones institucional.

2. Detallar el nivel de relación de la gestión institucional y el trabajo en equipo de los estudiantes del del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.

Con los resultados obtenidos de la Tabla 26: se determina que existe relación entre la dimensión de gestión institucional y el trabajo en equipo, en consecuencia, se reconoce que la muestra es importante; el cual se confirma la relación directa significativa ($p = 0.520$, $p = .000$) y estructurada; lo que quiere decir que, cuanto esté la Gestión Institucional existe correlación con el trabajo en equipo de los Docentes del Colegio Rubén Darío. La tabla N°01 nos expresa que el 43.8% de los encuestados manifiestan que casi siempre el director realiza gestiones a favor de los estudiantes, planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa, la tabla N°02 nos expresa que el 50.6% de los encuestados manifiestan que casi siempre la gestión de la dirección ayuda a un clima escolar o ambiente favorable, **Díaz (2017)**, En su investigación tiene el propósito de una mejor calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016, considerando cuyo objetivo es conocer el nivel de calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, llegando a la conclusión que el 76,5 % de las instituciones educativas estatales; en cuanto a la dirección institucional

es regular; el 11,8 % es malo y el 11,8 % es bueno. A través de su metodología de la elaboración del proyecto educativo institucional, el proyecto curricular de la institución educativa y el reglamento interno de la institución. **Elera (2018)**, Realizo su investigación en Callao, Lima, donde se obtuvo como propósito de poder determinar la relación entre la gestión institucional y la calidad en su relación de servicios en la escuela pública. Su investigación nos indica que las variables pueden determinar orientado la relación que existen, el logro de los objetivos deben contener una mayor evaluación, para una institución educativa de mejora de calidad, usando el instrumento que ayuda medir cada resultados en el tiempo a través de evaluaciones constantes con las interrelaciones de otras instituciones educativas a manera de colaboración educativas, para concluir: que a través de la planificación de proyectos y aspectos institucionales no buscan solo desarrollar, si no alcanzar las metas para que mejore los aspectos pedagógicos.

Se considera una relación significativa de los autores ya que tiene mala calidad de servicio en la gestión administrativa, lo cual no se elabora cada proyecto incoativo para que puedan realizar los docentes, lo cual muestran la deficiencia de no estar plateado los objetivos estratégicos de la institución, los docentes del colegio deben saber encaminar a la organización para lograr sus objetivos, se ve también que no se lidera el trabajo en equipo constante según evaluación de los docentes.

3. Analizar el nivel de relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.

Con los resultados obtenidos de la Tabla 27: Se determina que existe relación entre la dimensión gestión administrativa y trabajo en equipo, en consecuencia, se reconoce que la muestra es importante; el cual se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.679$, $p = .000$) y estructurada; lo que quiere decir que, cuanto esté la Gestión Administrativa existe correlación con el trabajo en equipo de los docentes en el Colegio Rubén Darío. La tabla N°08, nos indican que el 44.9% de los encuestados

consignan que casi siempre Tiene conocimiento si el director realiza inventarios de los materiales educativos, La tabla N°09, nos expresa que el 44.9% de los encuestados consignan que casi siempre La directiva y los docentes tiene la capacidad para desempeñarse en su cargo, **García (2015)**, Realizó su investigación en Baja California, México donde propuso determinar el propósito de muestra tiene significancia de la gestión escolar como poder medir la relación con la calidad, llegando a la conclusión: que de medir la gestión escolar, indica la falta de capacidad, una mala preparación que no cuentan con una preparación responsable de cumplir bien las funciones, pedagógicas, administrativas, demostrado la inteligencia de las relaciones laborales en sus participantes y las normas educativas. De acuerdo al propósito específico, indica que urge la preparación de un patrón de gestión que condicione en mejorar la calidad de las instituciones educativas, además propone resolver todas las necesidades, tanto pedagógicas como administrativas. El modelo de la gestión recomienda su mejora de calidad en la educación, los valores y justificación de los estudiantes. **López (2016)**, En su investigación de Madrid, España, en su evaluación y aplicación de nuestro representativo administración de la gestión de conocimiento en el colegio de nivel primaria, llegando a la conclusión sobre los centros de enseñanzas es fundamental la comunicación afirmativo con cada uno de los directivos, administrativos, docentes, padres de familia, estudiantes y con los de ligero con desarrollo estratégicos, llega a la importancia de manejar una buena comunicación, utilizando y buscando a poder solucionar los problemas, internos externos que se presentan en cada institución. Que a través de un modelo se llega para superar los inconvenientes, dificultades, se llega a tener una gestión con superación al desarrollo.

Coincidimos con los resultados de los autores que si los docentes están capacitados o cumplen con el perfil de los cargos asignados, entonces se puede tener una eficiente gestión administrativa ya que será positiva la operatividad de los procesos dentro de la entidad, tener el trabajo en equipo los harían competentes, para lograr cada objetivo de la organización, donde seria eficiencia en la gestión administrativa, sabemos que los resultados no son satisfactorios porque muchos de los cargos son ocupados por un tema de gestión.

4. Determinar el nivel de relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.

Con los resultados obtenidos de la Tabla 28: se determina que existe relación entre la dimensión gestión pedagógico y trabajo en equipo, en consecuencia, se reconoce que la muestra es importante; el cual se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.569$, $p = .000$) y estructurada; lo que quiere decir que, cuanto esté la Gestión Pedagógico existe correlación con el trabajo en equipo de los docentes en el Colegio Rubén Darío. La tabla N°13, nos expresa que el 46.1% de los encuestados manifiestan que casi siempre la dirección facilita la visita de estudio a centros culturales a favor del estudiante, La tabla N°17, nos expresa que el 37.1% de los encuestados manifiestan que casi siempre estás de acuerdo con la distribución de los recursos materiales por los docentes en tu aula, **Reoyo y López (2015)**, Realizo su investigación en Breña, Perú, donde planteo el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables de la gestión educativa y el equipo de trabajo en la IE Rosa de Santa María en la universidad nacional Federico Villareal, donde la investigación es de tipo descriptivo, diseño correlacional y enfoque cuantitativo, tuvieron que Identificar cómo se relacionan los trabajos en equipo en la gestión educativa ,contando con una población de 150 docentes del cual tomaron una muestra de 48 docentes, llegaron determinando a la siguiente conclusión : que si existe relación significativa sobre los trabajos en equipo en la gestión educativa. **Salazar (2018)**, Realizo su investigación en San Agustín, Lima, obtuvo el objetivo de poder determinar entre las variables gestión educativa que relación tiene con el desempeño, teniendo como el resultado: de exigir mejorar en la investigación para mejorar las capacidades de cómo realizar reuniones con un consenso de funciones y manejar reglamentos de cada personal; poder monitorear y tener motivados a los docentes, documentar bien cada capacitación y reglamentos que indica las normas, poder medir el desempeño con la relación de gestión educativa, concluyendo a tener mejoras con cada capacitación y centros informáticos de poder desenvolver y ser beneficiado

tanto la sociedad como el centro educativo, con los directorios, docentes, padre de familias y estudiantes.

Se considera que existe relación con los autores, ya que con la gestión pedagógico exigen mejora educacional, lo cual debe reconocérsela coordinación y facilitar la orientación de las acciones que van a desplegarse de los estudiantes, dando eficiencia en el proceso educativo y puedan tener niveles de administrar lo no eficiente de cada propuesta de la formación de la enseñanza y aprendizaje.

5. Determinar el nivel de relación entre la gestión comunitaria y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.

Con los resultados obtenidos de la Tabla 29: se determina existe relación entre la dimensión gestión comunitaria y trabajo en equipo, en consecuencia, se reconoce que la muestra es importante; el cual se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.629$, $p = .000$) y estructurada; lo que quiere decir que, cuanto esté la Gestión Comunitaria existe correlación con el trabajo en equipo de los docentes en el Colegio Rubén Darío. La tabla N°19, nos expresa que el 41.6% de los encuestados manifiestan que casi siempre la comunidad y los padres de familia son considerados aliados estratégicos en el colegio, La tabla N°24 nos expresa que el 40.4% de los encuestados indican que casi siempre La dirección y los docentes hacen cumplir las normas y reglamentos dentro del aula, **Díaz (2017)**, En su investigación tiene el propósito de mejorar la calidad en la gestión educativa, considero como dimensión el marco de proceso de acreditación para ser correlacionado a través de SPSS en la institución educativa, siendo básica no experimental, considerando cuya finalidad que la calidad de gestión educativa muestra el nivel de relación con las instituciones educativas del nivel secundario, teniendo significancia alta, llega a la conclusión que el 76,5 % de las instituciones educativas estatales; en cuanto a la dirección institucional es regular; el 11,8 % es malo y el 11,8 % es bueno. A través de su metodología de la elaboración del proyecto educativo institucional, muestra el

proyecto curricular de la institución educativa y depende del reglamento interno de la institución. **Gil (2018)**, en su investigación tiene el propósito de mejorar un adecuado trabajo en equipo, para ser correlacionado con una estrategia de productividad empresarial que da la conclusión; tiene un propósito adecuado de trabajo que necesita de factores; lo cual se solicita que sea señaladas de forma apropiadas, donde los participantes puedan desempeñarse y puedan tener el apoyo mutuo, para que finalmente condujera a excelentes resultados. También brindo la recomendación que se puedan llevar a cabo de forma eficiente y eficaz cada uno de los procesos misionales al interior de una empresa, las estructuras deben encaminar en crear y ofrecer los instrumentos necesarios para ayudar en un adecuado trabajo en equipo, lo cual puede dirigir acciones que fomenten las iniciativas de la investigación cuantitativa y cualitativa para que puedan favorecer a fin el clima laboral, entre la relación interpersonal y favorece a un conjunto de servicios y mejor calidad.

Se considera que es que la gestión comunitaria de responder todas las necesidades cuya manera se presenta a lo individual, integral, para el desarrollo de un buen servicio educativo cuya misión y visión es compartida en sus tareas que necesita tomar en cuenta, lo cual no cuenta con buena comunidad de trabajo de poder crear parra si orientar las participaciones para el uso de cada estrategia y el trabajo en equipo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se confirma la relación significativa ($\rho = 0.890$, $p = .000$), entre las variables gestión educativa y trabajo en equipo, ya que la gestión educativa va a intervenir directamente y permanente ya que siempre la dirección promueve la participación de los estudiantes, padres de familia, docentes y la dirección, esto se puede ver en la tabla N°04 que el 49.4% de los encuestados manifiestan que casi siempre la dirección promueve la participación de los docentes y padres de familia en la marcha del colegio la dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes y también se observa que no en su totalidad que los docentes casi siempre realizan de los encuestados manifiestan que casi siempre la comunidad, directores, docentes y padres de familia participan en los eventos organizados por el colegio, tal como se ve en la tabla N°21, cuando el 31.1% lo afirmó.

2. Se concluye el cual se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.520$, $p = .000$), ente la gestión institucional y el trabajo en equipo, ya que la gestión institucional se va orientar para la programación, planeación de proyectos, la estratégicas, su evaluación de cada rendición de los materiales administrativos institucionales, esto se puede ver en la tabla N°01 que el 43.8% de los encuestados manifiestan que casi siempre el director realiza gestiones a favor de los estudiantes, planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa, manifiestan que casi siempre la gestión de la dirección ayuda a un clima escolar o ambiente

favorable que por falta de un reglamento interno no son actualizado en consenso. Tal como se ve en la tabla N°02, cuando el 50.6% lo afirmó.

3. Podemos concluir que se determina que existe relación entre la dimensión gestión administrativa y trabajo en equipo, el cual se confirma la relación directa significativa ($\rho = 0.679$, $p = .000$); en cuanto esté la Gestión Administrativa en algunas veces no se realiza la organización de funciones, una dirección para la ejecución de control de resultados, esto se puede ver en la tabla N°08 que el 44.9% de los encuestados consignan que casi siempre Tiene conocimiento si el director realiza inventarios de los materiales educativos, la tabla N°09 que el 44.9% consignan que casi siempre La directiva y los docentes tiene la capacidad para desempeñarse en su cargo.
4. Podemos concluir que existe relación directa significativa ($\rho = 0.569$, $p = .000$), entre la dimensión pedagógico Trabajo en Equipo, en consecuencia, el cual se confirma la relación donde se considera las planificación de trabajo educativo para el buen desarrollo y buena toma decisiones de ser coherentes y claras, comprometiendo la demanda de valores educativos, comunicación, liderazgo, comunicación, liderazgo para el bien de aprendizajes de acciones proyectadas, esto se puede ver en la tabla N°13 nos expresa que el 46.1% de los encuestados manifiestan que casi siempre la dirección facilita la visita de estudio a centros culturales a favor del estudiante, La tabla N°17, nos expresa que el 37.1% de los encuestados manifiestan que casi siempre estás de acuerdo con la distribución de los recursos materiales por los docentes en tu aula.
5. Podemos confirmar que existe relación directa significativa ($\rho = 0.629$, $p = .000$), entre la dimensión gestión comunitaria y Trabajo en Equipo, la gestión comunitaria son espacios oportunos y normas de convivencia de promover en práctica; las actividades deportivas, orden social y cultural donde permitirán la cohesión de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, según muestra la tabla N°19, nos expresa que el 41.6% de los encuestados manifiestan que casi siempre la comunidad y los padres de familia son considerados aliados estratégicos en el colegio, La tabla N°24 nos expresa que el 40.4% de los encuestados indican que casi

siempre La dirección y los docentes hacen cumplir las normas y reglamentos dentro del aula

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda al colegio Rubén Darío puedan mejorar su gestión educativa y el trabajo en equipo para que así puedan desarrollarse y puedan manejar la calidad de vida de los estudiantes con las estrategias de enseñanzas de aprendizaje, el conjunto de directorio y los docentes sepan manejar sus proyectos y las innovaciones donde logren un ámbito laboral de buena comunicación, ya sea con la comunidad y los padres de familias.
2. Se recomienda al colegio Rubén Darío que dentro de la gestión institucional puedan tener una actitud y capacidad para los cambios de poder direccionar un buen trabajo, alcanzar objetivos y así puedan tener la mejora de calidad que se ofrece, también se recomienda que mejoren la atención de los usuarios del servicio educativo, tener el dinamismo para que utilicen estrategias y puedan mejorar los impases del cambio de la gestión.
3. Se sugiere al colegio Rubén Darío que dentro de la gestión administrativa opten por el proceso de tener planeamiento, control, dirección y buena organización para que puedan alcanzar las metas de canalizar una buen eficiencia y eficacia

para la mejora que contribuye con el aprendizaje y desarrollen que sea eficaz de mejora del servicio educativo, con capacitaciones y buenos recursos de trabajo.

4. Se recomienda al colegio Rubén Darío que dentro de la gestión pedagógico puedan fortalecer las practicas, las capacitaciones y mejora de los docentes, tener una participación conjunta de cumplir con cada objetivo de formación de valores, buenos hábitos y un desarrollo colaborativo para el gran crecimiento donde se debe practicar en el centro educativo y así puedan plantearse una buena diversidad de los docentes y los estudiantes para tener la educación con éxito.
5. Se recomienda al colegio Rubén Darío que puedan alcanzar su misión, visión, para que puedan desarrollarse de manera creativo, estableciendo su dinámica de considerar los valores, la motivación el proceso que permite la reflexión de fortalezas y así puedan superar las dificultades, construyendo las propuestas y el trabajo comunitario tenga que trabajar de manera especializada, científica y cultural. Así puedan manejar una gestión de mantener cada técnico participativo dentro de la comunidad.

CAPITULO VI

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anita (2011)**, *Emergencias de la actividad investigativa en educación y pedagogía* de la maestría en educación universidad del valle entre el 2000 y el 2009. Revista Latinoamericana De Estudios Educativos (1900-9895), 7(1), 99-122.
- Aguilar, J. y Vargas, j. (2012)**, “*trabajo en equipo*” asociación oaxaqueña de psicología a.c. calzada madero 1304, centro, Oaxaca de Juárez, Oaxaca, México.
- Damas y Oliva (2017)**, *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes* en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015.
- Garrido, Ugarte y Vodanovic (2011)**, Realizo su *trabajo en equipo y liderazgo en equipos multidisciplinarios en servicios de salud pública*, de tipo descriptivo, investigación realizada en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública, Posta Central.

- Gil, D. (2018)**, *Trabajo en Equipo*, una estrategia para productividad empresarial universidad cooperativa de Colombia facultad de Psicología Barrancabermeja, Santander, Colombia.
- Hernández, S. & García, H. J. (2011)**, *Descripción de algunas tesis de maestría en educación matemática*. Revista Electrónica De Investigación Educativa.
- Marconi, J (2016)**, *Gestión Educativa, Gestión Institucional* De Carabobo, Venezuela: Universidad De Carabobo.
- Palomino (2017)**, *Gestión del talento humano y trabajo en equipo* I.E. N° 7213-UGEL 01-2016 Tesis Para Optar El Grado Académico De: Maestra En Administración De La Educación, Villa de Salvador,
- Marconi (2016)**, *La Gestión Institucional y Pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media*. Tesis de post grado en el Instituto de Formación Docente “Salomé Ureña”, San Juan de la Maguana, República Dominicana.
- Rosario Flores (2016)**, En su tesis titulada: *la gestión educativa y el desempeño docente*, distrito puente piedra – lima
- Robbins & Coulter (2014)**, *Administración* (Décimo segunda edición ed.). México: Editorial Pearson.
- Robbins (2014)**, *El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional* de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar para el período 2006-2007. Tesis de grado Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.
- Ruiz (2012)**, *Estilos de liderazgo y la gestión institucional* de los centros educativos nacionales y particulares del Callao. Tesis de grado UNE. Lima.
- Salinas (2012)**, *Importancia De La Gestión Administrativa En El Desempeño De Los Docentes* Del Colegio Nacional Experimental Ambato De La Ciudad De

Ambato Provincia De Tungurahua En El Año Lectivo 2010 – 2011.,
Universidad Técnica De Ambato, Ecuador

Salinas (2012), *Influencia de la Gestión Administrativa como soporte para elevar la Calidad Educativa de los Centros Educativos Estatales* de la Urb. Los Ficus del distrito de Santa Anita – Lima. Tesis de Grado en la U.N. Federico Villarreal. Lima.

Sánchez (2017), *Gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional* en Instituciones Educativas de la Red N°02, Escuela De Posgrado Programa Académico De Doctorado En Educación, Lima.

Seduca (2015), Estado del arte sobre *los trabajos de grado elaborados en el campo de la lectura y la escritura* en la Universidad del Tolima desde el año 2000 al 2014. Universidad del Tolima. Facultad de Ciencias de la Educación. Maestría en educación.

Torres. (2014), *Gestión Educativa Y Su Relación Con La Práctica Docente En Las Instituciones Educativas Emblemáticas De La Ciudad De. Puno - Perú:* Universidad Nacional Del Altiplano.

Toro, L. (2015), Es una investigación sobre *la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*, de la universidad Militar Nueva Granada, para optar el título de la especialidad de alta Gerencia.

Torres, (2014) *Gestion Educativa y su relación con la práctica Docente en las Instituciones Educativas* emblemática de la ciudad de Puno.

Unesco (2011), Representación En Perú. *Manual De Gestión Para Directores De Instituciones Educativas*. Lima; Lance Gráfico S.A.C

Unesco (2011), *Manual De Gestión Para Directores De Instituciones Educativas*.

Ministerio De Educación, Lima – Perú.

Zouhair (2012), *El cumplimiento de las Normas Ayudar a la gestión de cumplimiento en procesos de negocios basados en servicios*, IGI Global.


CAPITULO VII

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
--------	----------	-----------	-----------	-------------------	-------------

ANEXO 1

<p>Gestión Educativa y el trabajo en equipo de los docentes del Colegio Ruben Darío Santa María-Huacho,2020</p>	<p>¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión educativa y el trabajo en equipo en el colegio Rubén Darío distrito de Santa María-Huacho, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>1. Describir el nivel de relación entre la gestión educativa y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío de Santa María-Huacho, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Detallar el nivel de relación de la gestión institucional y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María-Huacho, 2020.</p> <p>2. Analizar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.</p> <p>3. Relacionar el nivel de relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.</p> <p>4. Determinar el nivel de relación entre la gestión comunitaria y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.</p>	<p>“Existe relación significativa entre la gestión educativa y el trabajo en equipo en el colegio Rubén Darío distrito de Santa María-Huacho, 2020”</p>	<p>Gestión Educativa</p> <p>Y</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Tipo: Descriptivo, de enfoque cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal No experimental.</p>  <pre> graph TD M --> O1[01] M --> O2[02] R((R)) </pre> <p>Dónde: 01 = Significa habilidades directivas 02 = Significa eficiencia administrativa. R = Significa relación de las variables.</p> <p>Población: 250</p> <p>Muestra: 89 cochar</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
---	--	--	---	---	---

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DE GESTION EDUCATIVA

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
GESTION EDUCATIVA	UNESCO (2011) explica que la gestión educativa en todos sus ámbitos fortalece el crecimiento significativo interna y externamente de una institución, vale decir que es un paso importante para hacer conciencia en el sistema educativo y generar un cambio, dentro de las instituciones educativas se fomenta una serie de reglas donde de alguna manera se basan en el orden institucional.	Se organiza la institución educativa y como se va desarrollando de manera intencional y sistemática para lograr mejorar las falencias que existen en la gestión educativa del colegio Rubén Darío. Con sus respectivas dimensiones: Institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, con una escala de 12 ítems.	Gestión Institucional	Proyecto Institucionales	1. ¿ El director realiza gestiones a favor de los estudiantes?
				Reglamento Interno	2. ¿ La gestión de la dirección ayuda a un clima escolar o ambiente favorable?
				Manual de Organización y Funciones	3. ¿ El director apoya a sus profesores para el buen desarrollo en sus clases ?
			Gestión Administrativa	Recursos Económicos	4. ¿ la dirección promueve la participación de los docentes y padres de familia en la marcha del colegio ?
				Materiales Educativos Cumplimiento de	5. ¿La dirección demuestra buena administración de los recursos financieros?
				Normas	6. ¿El director informa a los estudiantes sobre el dinero que recaudan?
			Gestión Pedagógica	Estrategias de Enseñanza	7. ¿El director y los docentes realizan gestiones para adquirir más equipos educativos?
				Evaluación de Aprendizaje	8. ¿Tiene conocimiento si el director realiza inventarios de los materiales educativos?
				Módulos de Aprendizaje	9. ¿ La directiva y los docentes tiene la capacidad para desempeñarse en su cargo?
			Gestión Comunitaria	Innovación al Servicio	10. ¿ Los docentes cumplen con sus horarios de labores pedagógica?
				Prácticas de Enseñanzas	11. ¿ La directiva promueve la innovación y capacitación de los docentes?

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

TRABAJO EN EQUIPO

12. ¿ La dirección y los docentes velan por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de educación?

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
TRABAJO EN EQUIPO	<p>Robbins y coulter (2014) señalo: “El éxito o el fracaso en los negocios es resultado de si las personas pueden trabajar conjuntamente en forma eficaz en equipo”. Además, afirma que el trabajo en equipo viene a ser “Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida”</p>	<p>Se define trabajo en equipo en la forma de realizar a través de las dimensiones: Cohesión de miembros, cumplimientos y liderazgo en el colegio Rubén Darío, con una escala de 12 Item.</p>	Cohesión de Miembros	Trabajo coordinado	13. ¿ La dirección facilita la visita de estudio a centros culturales a favor del estudiante?
				Armonía entre Miembros	14. ¿ Los docentes se preocupan en la formación de como persona de los estudiantes?
					15. ¿ La dirección consigue profesionales para charlas educativas?
			Metas Compartidas	16. ¿ Sabes si la dirección maneja libros contables?	
			Cumplimientos de Normas	Distribución de Responsabilidades	17. ¿ Estás de acuerdo con la distribución de los recursos materiales por los docentes en tu aula?
				Cumplimiento de Deberes	18. ¿ Existe buena relación entre el colegio y la comunidad?
				Respeto a las Normas	19. ¿ La comunidad y los padres de familia son considerados aliados estratégicos en el colegio?
			20. ¿ Las instituciones de la comunidad apoyan al colegio?		
			Liderazgo	Respeto al líder	21. ¿ La comunidad, directores, docentes y padres de familia participan en los eventos organizados por el colegio?
				Organización de Equipos	22. ¿ El colegio participa en dar solución de los problemas de la comunidad?
				Beneficio Común	23. ¿Las instituciones de la comunidad apoyan económicamente en el colegio?
			24. ¿La dirección y los docentes hacen cumplir las normas y reglamentos dentro del aula?		

Anexo 03

CUESTIONARIO

Tesis Gestión educativa y trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa maría- Huacho, 2020

Institución educativa..... **Grado**..... **Sección**.....

INDICACIONES:

Estimado (a) estudiante (a), a continuación, le presentamos un cuestionario sobre El propósito de este cuestionario de determinar si existe la GESTION EDUCATIVA y el TRABAJO EN EQUIPO en el colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020., estableciendo la percepción que tienen del tema al respecto; su opinión es muy importante, por lo que rogamus nos conceda unos minutos de su valioso tiempo.

Le agradecemos que responda marcando el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista.

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

CONTENIDO	ESCALA				
	1	2	3	4	5
A.- Gestión Educativa					
1.- ¿ El director realiza gestiones a favor de los estudiantes?					
2.- ¿ La gestión de la dirección ayuda a un clima escolar o ambiente favorable?					
3.- ¿ El director apoya a sus profesores para el buen desarrollo en sus clases?					
4.- ¿ la dirección promueve la participación de los docentes y padres de familia en la marcha del colegio?					
5.- ¿ La dirección demuestra buena administración de los recursos financieros?					
6.- ¿ El director informa a los estudiantes sobre el dinero que recaudan?					

7.- ¿ El director y los docentes realizan gestiones para adquirir más equipos educativos?					
8.- ¿ Tiene conocimiento si el director realiza inventarios de los materiales educativos?					
9.- ¿ La directiva y los docentes tiene la capacidad para desempeñarse en su cargo?					
10.- ¿ Los docentes cumplen con sus horarios de labores pedagógica?					
11.- ¿ La directiva promueve la innovación y capacitación de los docentes?					
12.- ¿ La dirección y los docentes velan por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de educación?					
B.- Trabajo en Equipo					
13.- ¿ La dirección facilita la visita de estudio a centros culturales a favor del estudiante?					
14.- ¿ Los docentes se preocupan en la formación de como persona de los estudiantes?					
15.- ¿ La dirección consigue profesionales para charlas educativas?					
16.- ¿ Sabes si la dirección maneja libros contables?					
17.- ¿ Estás de acuerdo con la distribución de los recursos materiales por los docentes en tu aula?					
18.- ¿ Existe buena relación entre el colegio y la comunidad?					
19.- ¿ La comunidad y los padres de familia son considerados aliados estratégicos en el colegio?					
20.- ¿ Las instituciones de la comunidad apoyan al colegio?					
21.- ¿ La comunidad, directores, docentes y padres de familia participan en los eventos organizados por el colegio?					

22.- ¿El colegio participa en dar solución de los problemas de la comunidad?					
23.- ¿Las instituciones de la comunidad apoyan económicamente en el colegio?					
24.- ¿La dirección y los docentes hacen cumplir las normas y reglamentos dentro del aula?					

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA
VARIABLE DE GESTION EDUCATIVA**

Plantillas de juicios

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTION EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO RUBEN DARIO, DISTRITO DE SANTA MARIA, 2020.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																		
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión educativa y el trabajo en equipo en el colegio Rubén Darío distrito de Santa María, Huaura 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre gestión institucional y el trabajo en equipo en el colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre gestión administrativa y el trabajo en equipo en el colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre gestión pedagógico y el trabajo en equipo en el colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión comunitaria y el trabajo en equipo en el colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de relación entre gestión educativa y el trabajo en equipo en el colegio Rubén Darío distrito de Santa María, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Detallar el nivel de relación de la gestión institucional y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.</p> <p>2. Analizar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.</p> <p>3. Relacionar el nivel de relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.</p> <p>4. Determinar el nivel de relación entre la gestión comunitaria y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión educativa y el trabajo en equipo en el colegio Rubén Darío distrito de Santa María, 2020.</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Variable 1: Gestión Educativa / INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 30%;">Gestión Institucional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos Institucionales • Reglamento Interno • Manual de Organización y Funciones </td> </tr> <tr> <td>Gestión Administrativa</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos Económicos • Materiales Educativos • Cumplimiento de Normas </td> </tr> <tr> <td>Gestión Pedagógico</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de Enseñanza • Evaluación de Aprendizaje • Módulos de Aprendizaje </td> </tr> <tr> <td>Gestión Comunitaria</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Innovación al Servicio • Prácticas de Enseñanzas • Educación de Calidad </td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Variable 2: Trabajo en Equipo / INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 30%;">Cohesión de Miembros</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo Coordinado • Armonía entre los Miembros • Metas Compartidas </td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento de Normas</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Distribuciones de Responsabilidades • Cumplimiento de Deberes • Respeto a Normas </td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto al Líder • Organización de Equipos • Empoderamiento de Equipos </td> </tr> </tbody> </table>	Variable 1: Gestión Educativa / INDICADORES		Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos Institucionales • Reglamento Interno • Manual de Organización y Funciones 	Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Económicos • Materiales Educativos • Cumplimiento de Normas 	Gestión Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de Enseñanza • Evaluación de Aprendizaje • Módulos de Aprendizaje 	Gestión Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación al Servicio • Prácticas de Enseñanzas • Educación de Calidad 	Variable 2: Trabajo en Equipo / INDICADORES		Cohesión de Miembros	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo Coordinado • Armonía entre los Miembros • Metas Compartidas 	Cumplimiento de Normas	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuciones de Responsabilidades • Cumplimiento de Deberes • Respeto a Normas 	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto al Líder • Organización de Equipos • Empoderamiento de Equipos
Variable 1: Gestión Educativa / INDICADORES																					
Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos Institucionales • Reglamento Interno • Manual de Organización y Funciones 																				
Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Económicos • Materiales Educativos • Cumplimiento de Normas 																				
Gestión Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de Enseñanza • Evaluación de Aprendizaje • Módulos de Aprendizaje 																				
Gestión Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación al Servicio • Prácticas de Enseñanzas • Educación de Calidad 																				
Variable 2: Trabajo en Equipo / INDICADORES																					
Cohesión de Miembros	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo Coordinado • Armonía entre los Miembros • Metas Compartidas 																				
Cumplimiento de Normas	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuciones de Responsabilidades • Cumplimiento de Deberes • Respeto a Normas 																				
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto al Líder • Organización de Equipos • Empoderamiento de Equipos 																				



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION.

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuyo CUESTIONARIO corresponde al constructo que forma parte de la investigación titulada: “Gestión Educativa y el Trabajo en Equipo de los Estudiantes del Colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Javier Leopoldo Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA: Dr. en Contabilidad

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Asesoría y finanzas.

TIEMPO 28 años CARGO ACTUAL: Decano FCEyA

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación:

Describir el nivel de relación entre la gestión educativa y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p> <p>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión Educativa y el Trabajo en Equipo de los Estudiantes del Colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Gestión Institucional	1. ¿El director realiza gestiones a favor de los estudiantes?	4	4	4	4	
	2. ¿La gestión de la dirección ayuda a un clima escolar o ambiente favorable?	4	4	4	4	
	3. ¿ El director apoya a sus profesores para el buen desarrollo en sus clases?	4	4	4	4	
	4. ¿ la dirección promueve la participación de los docentes y padres de familia en la marcha del colegio?	4	4	4	4	

Gestión Administrativa	5. ¿La dirección demuestra buena administración de los recursos financieros?	4	4	4	4	
	6. ¿El director informa a los estudiantes sobre el dinero que recaudan?	4	4	4	4	
Gestión Pedagógico	7. ¿El director y los docentes realizan gestiones para adquirir más equipos educativos?	4	4	4	4	
	8. ¿Tiene conocimiento si el director realiza inventarios de los materiales educativos?	4	4	4	4	
	9. ¿La directiva y los docentes tiene la capacidad para desempeñarse en su cargo?	4	4	4	4	
	10. ¿Los docentes cumplen con sus horarios de labores pedagógica?	4	4	4	4	
	11. ¿La directiva promueve la innovación y	4	4	4	4	

Gestión Comunitaria	capacitación de los docentes?					
	12. ¿La dirección y los docentes velan por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de educación?	4	4	4	4	
Cohesión de Miembros	13. ¿La dirección facilita la visita de estudio a centros culturales a favor del estudiante?	4	4	4	4	
	14. ¿Los docentes se preocupan en la formación de como persona de los estudiantes?	4	4	4	4	
	15. ¿La dirección consigue profesionales para charlas educativas?	4	4	4	4	
	16. ¿Sabes si la dirección maneja libros contables?	4	4	4	4	
	17. ¿Estás de acuerdo con la distribución de los	4	4	4	4	

Cumplimiento de Norma	recursos materiales por los docentes en tu aula?					
	18. ¿Existe buena relación entre el colegio y la comunidad?	4	4	4	4	
	19. ¿La comunidad y los padres de familia son considerados aliados estratégicos en el colegio?	4	4	4	4	
	20. ¿Las instituciones de la comunidad apoyan al colegio?	4	4	4	4	
Liderazgo	21. ¿La comunidad, directores, docentes y padres de familia participan en los eventos organizados por el colegio?	4	4	4	4	
	22. ¿El colegio participa en dar solución de los problemas de la comunidad?	4	4	4	4	

	23. ¿Las instituciones de la comunidad apoyan económicamente en el colegio?	4	4	4	4	
	24. ¿ La dirección y los docentes hacen cumplir las normas y reglamentos dentro del aula?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Javier Leopoldo Ulloa Siccha			Fecha: 14/11/2021

Firma:



Teléfono: 943686707

Email: julloa59@yahoo.es



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION.

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuyo CUESTIONARIO corresponde al constructo que forma parte de la investigación titulada: “Gestión Educativa y el Trabajo en Equipo de los Estudiantes del Colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: **Pablo Santos Díaz**

FORMACIÓN ACADÉMICA: **Mg. en Administración**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **Asesoría de Marketing Empresarial**

TIEMPO 33 años CARGO ACTUAL: **Docente**

INSTITUCIÓN: **Universidad San Pedro**

Objetivo de la investigación:

Describir el nivel de relación entre la gestión educativa y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p> <p>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión Educativa y el Trabajo en Equipo de los Estudiantes del Colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Gestión Institucional	1) ¿El director realiza gestiones a favor de los estudiantes?	4	4	4	4	
	2) ¿La gestión de la dirección ayuda a un clima escolar o ambiente favorable?	4	4	4	4	
	3) ¿ El director apoya a sus profesores para el buen desarrollo en sus clases?	4	4	4	4	
	4) ¿ la dirección promueve la participación de los docentes y padres de familia en la marcha del colegio?	4	4	4	4	

Gestión Administrativa	5) ¿La dirección demuestra buena administración de los recursos financieros?	4	4	4	4	
	6) ¿El director informa a los estudiantes sobre el dinero que recaudan?	4	4	4	4	
Gestión Pedagógico	7) ¿El director y los docentes realizan gestiones para adquirir más equipos educativos?	4	4	4	4	
	8) ¿Tiene conocimiento si el director realiza inventarios de los materiales educativos?	4	4	4	4	
	9) ¿La directiva y los docentes tiene la capacidad para desempeñarse en su cargo?	4	4	4	4	
	10) ¿Los docentes cumplen con sus horarios de labores pedagógica?	4	4	4	4	
	11) ¿La directiva promueve la innovación y	4	4	4	4	

Gestión Comunitaria	capacitación de los docentes?					
	12) ¿La dirección y los docentes velan por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de educación?	4	4	4	4	
Cohesión de Miembros	13) ¿La dirección facilita la visita de estudio a centros culturales a favor del estudiante?	4	4	4	4	
	14) ¿Los docentes se preocupan en la formación de como persona de los estudiantes?	4	4	4	4	
	15) ¿La dirección consigue profesionales para charlas educativas?	4	4	4	4	
	16) ¿Sabes si la dirección maneja libros contables?	4	4	4	4	
	17) ¿Estás de acuerdo con la distribución de los	4	4	4	4	

Cumplimiento de Norma	recursos materiales por los docentes en tu aula?					
	18) ¿Existe buena relación entre el colegio y la comunidad?	4	4	4	4	
	19) ¿La comunidad y los padres de familia son considerados aliados estratégicos en el colegio?	4	4	4	4	
	20) ¿Las instituciones de la comunidad apoyan al colegio?	4	4	4	4	
Liderazgo	21) ¿La comunidad, directores, docentes y padres de familia participan en los eventos organizados por el colegio?	4	4	4	4	
	22) ¿El colegio participa en dar solución de los problemas de la comunidad?	4	4	4	4	

	23) ¿Las instituciones de la comunidad apoyan económicamente en el colegio?	4	4	4	4	
	24) ¿ La dirección y los docentes hacen cumplir las normas y reglamentos dentro del aula?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Diaz			Fecha: 14/11/2021

Firma:

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Teléfono: 943643426

Email: p.santos@usanpedro.edu.pe



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION.

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuyo CUESTIONARIO corresponde al constructo que forma parte de la investigación titulada: “Gestión Educativa y el Trabajo en Equipo de los Estudiantes del Colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: **Carlos Manuel Gonzales Chávez**

FORMACIÓN ACADÉMICA: **Lic. En Administración**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **Gerente de Marketing y Recursos Humanos**

TIEMPO 35 años CARGO ACTUAL: **Docente**

INSTITUCIÓN: **Universidad San Pedro**

Objetivo de la investigación:

Describir el nivel de relación entre la gestión educativa y el trabajo en equipo de los estudiantes del colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p> <p>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión Educativa y el Trabajo en Equipo de los Docentes del Colegio Rubén Darío Santa María- Huacho, 2020”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Gestión Institucional	1) ¿El director realiza gestiones a favor de los estudiantes?	4	4	4	4	
	2) ¿La gestión de la dirección ayuda a un clima escolar o ambiente favorable?	4	4	4	4	
	3) ¿ El director apoya a sus profesores para el buen desarrollo en sus clases?	4	4	4	4	
	4) ¿ la dirección promueve la participación de los docentes y padres de familia en la marcha del colegio?	4	4	4	4	

Gestión Administrativa	5) ¿La dirección demuestra buena administración de los recursos financieros?	4	4	4	4	
	6) ¿El director informa a los estudiantes sobre el dinero que recaudan?	4	4	4	4	
Gestión Pedagógico	7) ¿El director y los docentes realizan gestiones para adquirir más equipos educativos?	4	4	4	4	
	8) ¿Tiene conocimiento si el director realiza inventarios de los materiales educativos?	4	4	4	4	
	9) ¿La directiva y los docentes tiene la capacidad para desempeñarse en su cargo?	4	4	4	4	
	10) ¿Los docentes cumplen con sus horarios de labores pedagógica?	4	4	4	4	
	11) ¿La directiva promueve la innovación y	4	4	4	4	

Gestión Comunitaria	capacitación de los docentes?					
	12) ¿La dirección y los docentes velan por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de educación?	4	4	4	4	
Cohesión de Miembros	13) ¿La dirección facilita la visita de estudio a centros culturales a favor del estudiante?	4	4	4	4	
	14) ¿Los docentes se preocupan en la formación de como persona de los estudiantes?	4	4	4	4	
	15) ¿La dirección consigue profesionales para charlas educativas?	4	4	4	4	
	16) ¿Sabes si la dirección maneja libros contables?	4	4	4	4	
	17) ¿Estás de acuerdo con la distribución de los	4	4	4	4	

Cumplimiento de Norma	recursos materiales por los docentes en tu aula?					
	18) ¿Existe buena relación entre el colegio y la comunidad?	4	4	4	4	
	19) ¿La comunidad y los padres de familia son considerados aliados estratégicos en el colegio?	4	4	4	4	
	20) ¿Las instituciones de la comunidad apoyan al colegio?	4	4	4	4	
Liderazgo	21) ¿La comunidad, directores, docentes y padres de familia participan en los eventos organizados por el colegio?	4	4	4	4	
	22) ¿El colegio participa en dar solución de los problemas de la comunidad?	4	4	4	4	

	23) 23. ¿Las instituciones de la comunidad apoyan económicamente en el colegio?	4	4	4	4	
	24) 24¿ La dirección y los docentes hacen cumplir las normas y reglamentos dentro del aula?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Carlos Manuel Gonzales Chávez			Fecha: 14/11/2021

Firma:



Teléfono: 943656464

Email: c.gonzales@sanpedro.com.pes

