



**UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS**  
**MAESTRIA EN LIDERAZGO EDUCATIVO**

**Gestión Pedagógica y el trabajo en equipo: Propuesta de mejora desde la integración en la  
Escuela Nicolás Jiménez**

**Estudiantes:**

Priscila Aracely Amaya Yumbra

Silvana Marisol Sosa Barragán

Byron José Salazar Vásquez

**Asignatura:** Proyecto de investigación en liderazgo y gerencia educativa.

Quito - Ecuador

Noviembre 2022

## RESUMEN

En la actualidad educativa, se comenta sobre la falta de actividades y espacios para un buen gestionar pedagógico, siendo muchas veces el resultado de la dificultad para trabajar mancomunadamente, pues muchas personas se aíslan y no se dan cuenta que el trabajo eficaz, surge al trabajar colaborativamente, es por tal razón que en este trabajo de investigación, se propone dar realce al trabajo en equipo desde la integración, y para saber cómo ven esta problemática, los 47 docentes, 3 directivos, 3 personas del DECE y de la UDAI obteniendo una población de 53 personas; se siguió la ruta cuantitativa, para que a través de la encuesta, obtener los datos estadísticos, que de manera precisa, nos permiten ver la problemática desde cada grupo encuestado. Es así que, al hacer el análisis de los resultados, se aprecia que dentro de las dificultades se manifiesta que no hay suficientes espacios de participación para opinar y realizar actividades individuales y grupales, que no se pone en práctica los objetivos comunes en actividades significativas, que no se tienen metas claras de la pedagogía en el trabajo en equipo, que no se da a conocer a profundidad los deberes y derechos sociales y políticos, en las planificaciones curriculares y que no hay liderazgo transformacional en las actividades diarias, siendo factores de suma importancia, para iniciar nuestra propuesta para el cambio.

Palabras Claves: gestionar, pedagógico, integración, equipos, docentes, DECE, UDAI

## Abstract

Nowadays in education, there is talk about the lack of activities and spaces for good pedagogical management, which is often the result of the difficulty of working together, since many people isolate themselves and do not realize that effective work comes from working collaboratively, it

is for this reason that in this research work, it is proposed to enhance teamwork from integration, and to know how they see this problem, the 47 teachers, 3 managers, 3 people from the DECE and from the UDAI obtaining a population of 53 people; The quantitative route was followed, so that through the survey, obtain statistical data, which accurately, allow us to see the problem from each group surveyed. Thus, when analyzing the results, it can be seen that within the difficulties it is manifested that there are not enough spaces for participation to express opinions and carry out individual and group activities, that the common objectives are not put into practice in significant activities, that there are no clear goals of pedagogy in teamwork, that social and political duties and rights are not disclosed in depth, in curricular planning and that there is no transformational leadership in daily activities, being factors of sum importance, to initiate our proposal for change.

## **INTRODUCCIÓN**

El sistema educativo promueve el aprendizaje atendiendo principios filosóficos, conceptuales y constitucionales, por lo cual, realiza la convivencia armónica, derechos, motivación e integralidad, son unos de los factores más importante a considerar al momento de definir el rumbo que una institución desea seguir basado en sus objetivos, su misión y su visión, las cuales deben estar alineados a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2015) la cual “desarrolla y profundiza los derechos y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación” (p. 8).

La calidad educativa, se evidencia en los valores y conocimiento que los estudiantes obtienen en su vida estudiantil formal, así como la manera en la que son aplicados en su vida

personal, así como profesional, esto se fundamenta de acuerdo con (Pedrero, Moreno, & Moreno, 2017), quienes establecen que “la educación intercultural es la propuesta educativa inclusiva que favorece el conocimiento y el intercambio cultural como la valoración positiva de la diversidad cultural en términos de convivencia, innovación curricular y fomento de la participación comunitaria” (p.13), esta diversidad se fortalece gracias a las personas quienes conforman una institución educativa, entre las cuales se identifica al personal administrativo, docente y de servicios, estos actores son de quienes depende un adecuado funcionamiento del organigrama estructural y funcional de una institución, dado que debe funcionar bajo parámetros organizacionales y administrativos, los cuales se establezcan en procesos y procedimientos estandarizados en su mayoría, así lo mencionan (Méndez, Méndez, & Cruz, 2018) quienes establecen que “las empresas deben prestar especial atención a la administración de sus recursos humanos como un componente estratégico; el contar con personal comprometido, de alta calidad humana y profesional, es una de las grandes ventajas competitivas que la organización puede tener” (p.8).

Una adecuada administración educativa promueve el trabajo en equipo, esto incide en el desarrollo cooperativo para la optimización de actividades y por ende se modifica la cultura institucional, estas modificaciones indirectamente inciden en el manejo de situaciones institucionales, conflictos laborales, motivación del personal administrativo, así como docentes, los cuales reflejan este bienestar en su relación con los estudiantes, a tal efecto, el predominio de sentimientos positivos refleja el nivel de bienestar laboral percibido por los colaboradores, conduciendo a que cada día se desempeñen con la mejor actitud y disposición obteniendo los resultados esperados (Cardona & Trejos, 2020).

En una institución educativa, a pesar de que debe tener un modelo administrativo organizado, detallado y que genere satisfacción de quienes intervienen en la misma, las decisiones que toma la dirección administrativa y gerencial en una institución educativa, implica factores que no se pueden apreciar tan detalladamente en otras industrias, dado que no se manejan con productos y el verdadero resultado del servicio es la calidad de profesionales que el servicio educativo fomenta para la sociedad, lo cual incide en el servicio y cultura educativa que posee dicha institución, lo cual viabiliza (Campó, 2021), al comentar que “se tiende a igualar el liderazgo con ocupar determinadas posiciones formales en la organización, soslayando el hecho de que la organización se mueve no por la posición ocupada, sino por la capacidad para implicar a otros en la cultura escolar, a esto se denomina liderazgo en la gestión educativa” (p. 81).

Al tomar en cuenta estas consideraciones, se establece la importancia de la gestión pedagógica dentro de la institución educativa, el trabajo en equipo que debe existir y, por tanto, la integración que debe representar a través del trabajo colaborativo de los actores, la relevancia de la relación interpersonal y trabajo en equipo se demuestra en la investigación realizada por (Hinojosa, 2018) quien establece que “el clima institucional deficiente conduce a una incorrecta gestión pedagógica, de acuerdo a los resultados de la investigación, el clima institucional es deficiente según la opinión del 80% de los docentes de la institución educativa” (p. 163), por lo cual la opinión docente se basa en el grado de participación que poseen en la institución y la toma de decisiones, el clima generado entre docentes de docentes con personal administrativo influencia en gran medida los estándares educativos que tiene la institución, la cultura organizacional es desunida y sin sentido de pertenencia.

Por lo cual, así como propone (Arriaga, Tomckowiack, & Calzadilla, 2021), “el trabajo colaborativo constituye una herramienta pedagógica para mejorar la calidad de los aprendizajes, y se ha definido como una metodología de enseñanza y de realización de la actividad laboral”. Por tal motivo, el trabajo en equipo debe ser colaborativo y atender a las características individuales de los integrantes de la institución para posteriormente integrarlos socialmente, fortaleciendo la cultura institucional y resolviendo los conflictos que se producen por falta de entendimiento, apoyo y segregación.

Tomando en consideración lo planteado, el desarrollo de la presente investigación, busca establecer a través de la gestión pedagógica, cómo la integración facilita el trabajo en equipo en la Escuela Nicolás Jiménez, para efecto de la investigación, la metodología de investigación se realiza bajo el diseño de investigación no experimental transeccional descriptivo correlacional, dado que por medio de encuestas a docentes se pretende explicar las discrepancias existentes entre la situación actual de la institución para posteriormente desarrollar las estrategias pertinentes que verifiquen una potencial solución a través del análisis de datos cuantitativos, y por otro lado, las mismas encuestas se establecerán al personal administrativo, DECE y UDAI que brinden una perspectiva total de la situación y nivel de satisfacción con respecto a su posición y participación dentro de la institución.

De esta manera, se busca dar respuesta a la interrogante: ¿Cómo se desarrolla la gestión pedagógica en la Escuela Nicolás Jiménez?, así como ¿Cuáles son los aspectos que caracterizan el trabajo en equipo en la Escuela Nicolás Jiménez?

Para responder a este problema, el propósito de esta investigación es diseñar un programa de integración escolar que atienda a las necesidades de gestión a través del trabajo colaborativo.

Del análisis realizado se desprenden los objetivos en los que se guiará la investigación, del cual se considera:

### **Objetivo General**

- Proponer un programa de integración institucional que atienda a las necesidades pedagógicas, a través del trabajo colaborativo en la Escuela Nicolás Jiménez.

### **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar cómo se desarrolla la gestión pedagógica en la Escuela Nicolás Jiménez
- Determinar los aspectos que caracterizan el trabajo en equipo en la Escuela Nicolás Jiménez

Bajo este precepto, el presente trabajo permite validar un plan de acción cuyas bases se orienten a la integración para que la cultura laboral de la institución posea un impacto positivo para futuras generaciones de estudiantes, el cual se adapte a la temporalidad y aspectos de convivencia que cambian con la sociedad y sus hábitos, formando así una institución que oferte calidad educativa, promueva el cambio y tome en consideración a su diversidad institucional como punto de partida para tomar decisiones que incentiven a la interacción e inclusión entre sus miembros.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **Gestión Educativa**

Una administración educativa de calidad se fundamenta en las acciones y participación de sus integrantes, no solo de la dirección, por lo cual (Ramírez & Quesada, 2019) mencionan que:

“En la dimensión administrativa se desarrollan gestiones desde el centro educativo, precisamente desde la administración del centro educativo, tomando en consideración estrategias que involucren a la comunidad, a la población docente y estudiantil, así mismo fortalezcan las dinámicas curriculares y profesionales con miras al mejoramiento de las capacidades comunales de manera integral” (p. 43).

Cabe considerar, que la involucración de toda la comunidad debe generar resultados positivos que aporten directa o indirectamente a la gestión individual de cada departamento y cada involucrado, en este sentido, (Barbera, Hernández, & Vega, 2020) indica que:

“La gestión pedagógica no solo abarca los aspectos relacionados con la administración de recursos financieros, económicos, humanos y materiales de las organizaciones como tradicionalmente se ha concebido, sino que va más allá: es concebir al docente integralmente desde su hacer administrativo, pero también, académico y social donde este último comprende los procesos de investigación como herramienta clave para la vinculación con el entorno circundante” (p.45).

Así pues, (Vega, 2019) establece que “se han introducido nuevos desafíos con el objetivo no solo de mejorar los resultados educativos, sino también de lograr la adaptación a las nuevas necesidades de la comunidad. En el ámbito educativo, el maestro es el mediador, la persona que expresa las evoluciones y las transforma en conocimiento”.

Esta evolución debe trasladarse o generar sinergia bajo un enfoque digital adaptándose a la realidad cambiante del mundo, por tal motivo (Romero, 2018) resalta que:

“Es inminente que la tecnología móvil será parte de todos los procesos y estrategias educativas, sin embargo, es importante tener en cuenta que así mismo para ese avance el aprendizaje exigirá nuevas intervenciones para los docentes y personal que ejecute los



procesos de gestión educativa, quienes requieren de capacidades superiores para dar la información y manejo a ello, logrando estar a la vanguardia de la nueva generación” (p.103).

La cultura es uno de los pilares para comprender las necesidades existentes en una población educativa y por ende atender a los mismos de una manera óptima, el análisis a la misma permite alcanzar una efectividad educativa sobresaliente, al analizar tal planteamiento, (Paladines, 2015) señala que:

“A finales de siglo el sistema educativo colapsó frente a las narices de los gobiernos de turno, y de la sociedad civil, a quienes se los llegó a considerar responsables del fracaso del área educativa, por permitir la disminución sensible de las inversiones en educación, deteriorando la calidad, su infraestructura, la producción de material educativo, la profesión docente, la capacitación y formación profesional, la gestión y administración central y provincial” (p.13).

Bajo esta percepción (Cantos & Reyes, 2018) destaca que “para la ejecución de procesos educativos eficaces, también se requiere un esfuerzo añadido por parte de las escuelas para desarrollar intervenciones que tengan en cuenta las necesidades y realidades de todos los estudiantes”.

El modelo de gestión existente o propuesto debe poseer un enfoque estratégico constante que genere mejora continua en la gestión escolar, el cual (Barbon & Fernandez, 2017) detalla que:

“Consiste en las acciones que despliega la institución para direccionar y planificar el desarrollo escolar, de acuerdo con una visión y misión precisas, el cual considera la

capacidad para definir la filosofía, valores y objetivos de la institución y para orientar las acciones de los distintos actores hacia el logro de tales objetivos” (p.54).

Los factores motivacionales que definen estrategias de gestión educativa deben ser tomadas en cuenta para maximizar los resultados que se obtienen en un periodo establecido, dado que la práctica institucional se basa en gran medida en el accionar docente, como consecuencia, (Ramirez, 2019) destaca que “la práctica docente se expresa en diversas dimensiones: personal, institucional, interpersonal, social, didáctica y de valores; pero lo que podría conducir a la renovación de la práctica docente es un permanente cuestionamiento sobre la misma” (p.48).

### **Gestión de Talento Humano**

La gestión del talento humano incide en las características que debe poseer el personal encargado de desarrollar las funciones y actividades que promueven el desenvolvimiento de una organización, por tal motivo (Chiavenato, 2006) menciona que “la gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño”, lo cual coincide con lo que menciona (Hellriegel & Slocum, 2009), quien establece que “es el estudio de personas y grupos en la realidad de una institución y el estudio de los procesos y prácticas en el interior de la misma que incide en la efectividad de individuos, equipos y la institución”.

En este sentido, es importante analizar cómo se debe gestionar al talento existente en una institución, optimizando los resultados de sus labores, por tal motivo (Bendezú, 2020) establece que:

“Las modificaciones en los paradigmas a partir de los cuales se analiza el papel de la educación también reflejan cambios en la concepción del propio proceso de desarrollo, la más importante consiste en concebir lo que ahora se denomina talento humano y sus productos, desde una perspectiva sistémica” (p. 23).

Por tal motivo, el potencial del talento humano es fundamental para evidenciar resultados positivos que incluso superen a los esperados, en esta perspectiva (Borrero, 2019) menciona que el “principal objetivo de la gestión del talento humano es el alcance de metas trazadas por la organización, por ello, es fundamental garantizar la eficacia y el desarrollo del recurso humano, asegurando que esta cuente con colaboradores calificados y motivados” (p. 301), en función de esta apreciación el trazar metas que sean alcanzables y realizables es fundamental en la planificación para posterior gestión del talento humano y la consecución de objetivos institucionales.

### **Estrategias Institucionales**

Se pueden derivar varias estrategias en lo que concierne a lo institucional, dado que según estrategia se define como

En este sentido (Espinoza, Hernández, & Mariño, 2020) mencionan que “el apoyo de la directiva a la hora de poner en marcha estrategias es fundamental. La voluntad política es tal vez uno de los valores intangibles de las prácticas, sin este, no sería posible ningún proceso de cambio permanente”.

Para el proceso de información de los estudiantes, las estrategias de enseñanza - aprendizaje son esenciales en lo que corresponde a la destreza y habilidades que se genera en los

mismos, (Moreno & Soto, 2019) menciona que “los procesos cognitivos para la planeación de estrategias de enseñanza se configuran en un marco de referencia representacional para el docente y que influyen en la probabilidad de ocurrencia de algunos procesos pedagógicos con los estudiantes”.

### **Calidad Educativa**

Para (Muñoz, Castillo, & Martínez, 2022) es el nivel superior para la realización de objetivos institucionales, está definida por diferentes características tales como: su contribución a la preservación de la cultura, el desarrollo económico, evolución de sociedad, da lugar a algunos aspectos como el proceso enseñanza y aprendizaje, el funcionamiento escolar, y el sistema educativo, hace posible la creación de un sistema propio de reglas y sanciones de acuerdo con organismos nacionales e internacionales y requiere que se reúnan las evidencias para los estándares e indicadores determinados por dichos organismos.

En base a lo mencionado, (Quintana, 2018) establece que “una institución alcanza la madurez no por los años que tiene, sino por la plenitud y comprensión del hacer, producto del autorreconocimiento, la reflexión y la visión. La madurez de la institución viene de la materialización de las expectativas.

**Figura. 1 Ilustración de la definición de calidad**



**Fuente: Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica**

El proceso que se establece para la calidad institucional se relaciona con lo que propone (Martin, 2018) quien establece que:

“Para que generen un compromiso real con la calidad, deberán aplicar técnicas modernas de gestión, planeación, evaluación y análisis de resultados; desarrollar estrategias de mejoramiento continuo y productividad; articular la planeación con la inversión para una eficiencia en la ejecución del presupuesto y simplificar los trámites”.

Considerando lo anterior, la calidad educativa trasciende el aula de clases, por lo cual el servicio institucional debe centrarse en más que solo en el aprovechamiento y disciplina de sus estudiantes, en el que el reglamento que aplica la institución posea la apertura y lineamientos necesarios que promuevan esta visión, bajo este precepto, (Orozco, 2009) establece que:

“La calidad de la educación trasciende las fronteras de la escuela, aunque es el espacio donde se concreta, tiene relación con la formulación de políticas educativas, como la política que promueve el currículo escolar, la formación de maestros y el financiamiento y gestión de la institucionalidad educativa desde las diferentes instancias del Estado”.

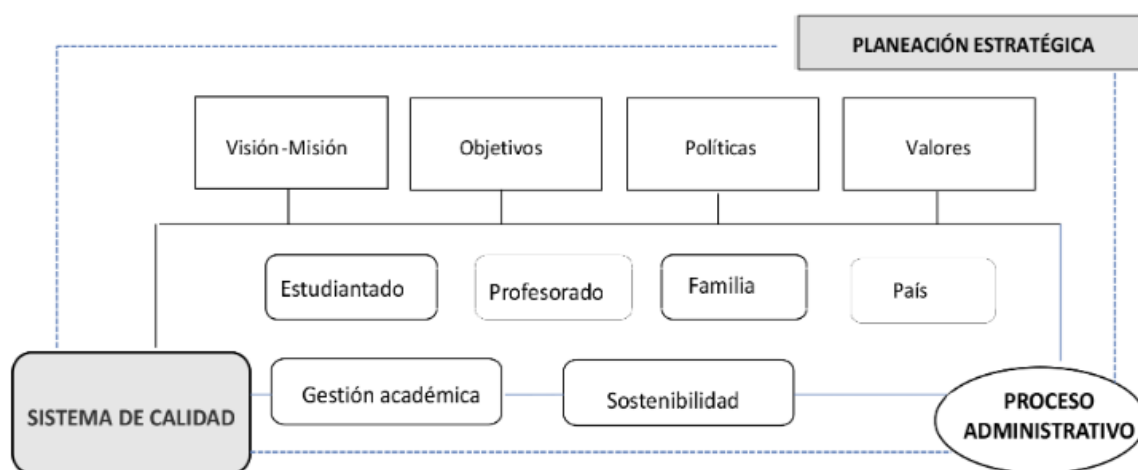
Conforme a este juicio, (Chacon, 2019) alude que “A los maestros les corresponde reflexionar y asumir posturas críticas en cuanto a la materialización e incidencia de políticas en los procesos educativos, sociales, culturales e históricos en los que se encuentran inmersos” (p.46).

### Planificación Estratégica

El desarrollar una planificación estratégica, permite establecer la dirección o rumbo que una institución debe seguir para conseguir sus objetivos, bajo este precepto (Hernandez, 2018) hace referencia a que “la planificación estratégica está vinculada a la administración educativa; la estrecha relación entre ambas permite la construcción de una subjetividad que modela una persona capaz de contribuir a elevar las capacidades sociales y espirituales de la nación” (p.71).

Esta planificación debe establecer bajo qué criterios filosóficos se va a gestionar la institución y sus objetivos, para lo cual se debe desarrollar una matriz de planeación estratégica.

**Figura. 2 Planeación estratégica en educación**



**Fuente: Hernández y Fernández (2016).**

Con respecto al talento humano, la planificación estratégica influye directamente en el accionar de quienes conforman la institución, con lo cual (Palacios, 2020) cita que:

“Con el fin de potencializar su desarrollo en áreas de crecimiento o expansión, el liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos y la suma de capital humano adecuado forman también parte de la combinación de un equipo que es sustancial para llevar a cabo de forma correcta estos procesos al interior de las organizaciones”.

Desde una perspectiva administrativa, la gerencia o en este caso la dirección institucional es el organismo encargado de velar por el desarrollo de una adecuada planificación para su posterior ejecución, por tal motivo (Leyva, Cavazos, & Espejel, 2018) comenta que “al contar con habilidades gerenciales será posible crear una planeación estratégica adecuada determine acciones para lograr el objetivo de la organización, generando una ruta a seguir para la realización de sus actividades y poder llegar a lograr competitividad empresarial”.

### **Integración Educativa**

(Tamayo, Florencia, Sanchez, Besoain, & Rebolledo, 2018) lo definen “como una estrategia del sistema educacional que busca mejorar la calidad de la educación que se imparte en los establecimientos, favoreciendo la presencia y participación principalmente de los alumnos que presentan discapacidades, sean estas tanto de carácter transitorio como permanente”, lo cual tiene concordancia con lo mencionado por (Cornejo, 2014) quien menciona que “la integración escolar es un proceso que permite la incorporación de niños y niñas con discapacidad, a entornos y recursos educativos junto con niños y niñas que no presentan discapacidad”.

En efecto, tal como establece (García, 2018) se debe no solo promover una educación inclusiva en discursos, sino proponer un presupuesto viable que posibilite el uso de recursos para generar un aporte significativo a la comunidad estudiantil y docente que establezca situaciones de igualdad, equidad y limite la vulnerabilidad existente, lo cual disminuya en deserción estudiantil y cambios en la planta docente y talento humano.

Para que se genere una integración verdadera, el uso de tecnologías múltiples es importante, por lo cual para (Molina & Mesa, 2018) debe existir:

“Un proceso de consolidación de entornos de aprendizaje que favorezcan la incorporación de TIC, determinado por los maestros y derivado de su experiencia para un plan estratégico que estaría compuesta de la siguiente manera: planificación, capacitación de maestros, disponibilidad de recursos tecnológicos y un programa de incentivos que mantenga el interés y el liderazgo.”

De esta manera se potencia el acceso a una educación de calidad basado en estándares de gestión competitivos y que promuevan entornos de aprendizaje diversos atendiendo a la mayor parte de población institucional, así como facilitando los procesos de labor docente.

### **Procesos educativos**

Para (Huapaya, 2019) “la gestión por procesos es un enfoque que procura trabajar primordialmente en la satisfacción del cliente, para lo cual se requiere el cumplimiento de un organigrama basado en: 1. Entrada, 2. Proceso, 3. Salida”

Dentro de los procesos educativos, se evidencia los siguientes principios de aprendizaje:



**Tabla 1. Principios de aprendizaje**

<b>PRINCIPIOS DEL APRENDIZAJE</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Principio del "reforzamiento".	Todo ser humano aprende las conductas que son recompensadas o aquellas que reportan consecuencias agradables.
Principio de la "intencionalidad".	Las actividades que se realizan intencionalmente se aprenden mejor que las actividades "no intencionales".
Principio de la organización por configuraciones globales.	El aprendizaje se facilita cuando la persona organiza los elementos de una información, adecuándolos a su propia estructura mental; en esta organización el contexto es el elemento que da a la información gran parte de su significado.
Principio de la retroalimentación.	El conocimiento de los resultados de la propia actividad favorece el aprendizaje.

**Fuente: Patronato de Pedro Ibarra para la formación y el desarrollo local, 2002**

Por tanto, para (Pla, y otros, 2010):

“El proceso educativo es el sistema de interacciones del educando con la realidad - fundamentalmente con las demás personas- organizadas en etapas y fases interdependientes constitutivas de una estrategia de la escuela u otra institución educativa que incluye el concurso de la familia y la comunidad y que se estructura - sobre el fundamento de la teoría pedagógica- conforme a las necesidades sociales y contextuales derivadas estas en objetivos y contenidos precisos, concretados en una dinámica de base científica, flexible y creadora, dirigida por pedagogos para alcanzar como resultado la educación, la cual conduce al desarrollo de la personalidad”.

### **Toma de decisiones**

Al considerar las dimensiones administrativas, es importante resaltar la existencia de integración educativa para alcanzar los objetivos deseados, por este motivo (Barraza, 2002) establece que “la integración, entendida de esta manera, se configura en una estrategia básica de

todo sistema educativo para garantizar el proceso de atención a la diversidad”, dado que la atención a la diversidad posee una reacción directa por parte de la comunidad educativa conformada por los estudiantes, dado que son el resultado de las estrategias implementadas por parte del personal administrativo y docentes de la institución.

Para fomentar una integración efectiva de la comunidad educativa, se debe tener en consideración los recursos y talento humano predispuesto, para conseguirlo la socialización y sensibilización es la mejor estrategia que promueve la capacitación acerca de los objetivos que promueve la integración y los beneficios que se obtienen con los mismos.

Para una correcta gestión, se deben establecer programas que permitan desarrollar y aplicar los objetivos propuestos, en concordancia con lo establecido (Rivera & Aparicio, 2020) menciona que “bajo el marco de la integración, un programa de integración escolar favorece la gestión de recursos materiales y humanos para promover aprendizaje en las y los alumnos que presentan necesidades educativas especiales”, dado que la inclusión es un factor fundamental para eliminar o disminuir las barreras socioculturales actuales.

En otras palabras, así como precisa (Barzaga, Vélez, Nevárez, & Arroyo, 2019) “la decisión es el resultado final de un proceso de interacción a la gestión educativa, que tiene como punto de partida los datos, que se organizan para convertirse en información educacional, la cual es transformada en conocimiento verdadero” (p.129).

### **Trabajo Colaborativo**

En este sentido (Revelo, Collazos, & Jiménez, 2018) mencionan que tomando en cuenta el trabajo colaborativo en la realidad educativa, se establece como un modelo de enseñanza y aprendizaje participativo, lo cual, permite a la comunidad educativa generar conocimiento en

conjunto, lo cual conlleva el poseer y motivar competencias, eficiencia, creatividad y talento, los mismos que se reflejan en las actividades que en su consecución permitan obtener los resultados esperados, basadas en las metas preestablecidas.

Para complementar, se establecen las definiciones según autores:

**Tabla 2. Conceptualizaciones de trabajo colaborativo.**

Autores	Conceptualizaciones
Guitert y Giménez, 1997 [1]	Proceso en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes del equipo. El trabajo colaborativo se da cuando existe una reciprocidad entre un conjunto de individuos que saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista de tal manera que llegan a <u>generar un proceso de construcción de conocimiento.</u>
Panitz y Panitz, 1998 [6]	Proceso de interacción cuya premisa básica es la construcción de consenso. Se comparte la autoridad y entre todos se acepta la responsabilidad de las acciones del grupo.
Gros, 2000 [7]	Proceso en el que las partes se comprometen a aprender algo juntas. Lo que debe ser aprendido solo puede conseguirse si el trabajo del grupo es realizado en colaboración. Es el grupo el que decide cómo realizar la tarea, qué procedimientos adoptar, y cómo dividir el trabajo o tareas a realizar. La comunicación y la negociación son claves en este proceso.
Salinas, 2000 [8]	Considera fundamental el análisis de la interacción profesor-estudiante y estudiante-estudiante, por cuanto el trabajo busca el logro de metas de tipo académico y también la mejora de las propias relaciones sociales.
Lucero, 2003 [9]	Conjunto de métodos de instrucción y entrenamiento apoyados con estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social), donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje como del de los demás miembros del grupo.

**Fuente: Autores (2022)**

El aporte y aceptación de ideas permite el pleno desenvolvimiento de estudiantes dentro y fuera del aula, de igual manera de la comunidad educativa, dado que la perspectiva de cada miembro puede proponer cambios que favorezcan a la gestión institucional, de esta manera el trabajo colaborativo es una excelente estrategia, así lo afirma (Maldonado, 2007) al establecer que:

“el trabajo colaborativo, en un contexto educativo, constituye un modelo de aprendizaje interactivo, que invita a los estudiantes a construir juntos; demanda conjugar esfuerzos y talentos

mediante una serie de transacciones que les permitan lograr las metas establecidas consensuadamente” (p. 7).

### **Clima Laboral**

Las estrategias fomentan una cultura institucional dependiendo del clima organizacional existente y potencial, el cual se define según (Charry, 2018) como “el constructo intangible que se relaciona a la percepción que poseen los trabajadores sobre su entorno laboral. Es el tono emocional interno de los empleados de la entidad con respecto a distintos factores en un momento dado”, por este motivo, la percepción del personal administrativo y docente se verá modificada al establecer estrategias que viabilicen el trabajo en equipo desde la integración.

En virtud de ello, (Huaita & Luza, 2018) establece que “el primer componente para alcanzar la calidad en una institución educativa está relacionado con el nivel de satisfacción de los profesionales que trabajan en él y ello generalmente pasa por una valoración del clima laboral que se percibe dentro”, por ende se evidencia las diferencias existentes en el clima laboral dentro de una institución educativa, el cual difiere de otro tipo de organizaciones dado el servicio que oferta y el resultado del mismo, el cual (Iñaguazo, 2019) destaca que “la comunicación es un desafío y un elemento imprescindible de la organización. Por ello, para una adecuada gestión educativa es necesario conocer el nivel de la comunicación interna de los docentes y su repercusión en el clima laboral”.

Dentro de la escuela Nicolás Jiménez no se han realizado estudios previos relacionados con el trabajo en equipo o integración, por lo que se establecen investigaciones externas que tengan similitud con los objetivos de investigación.

Existen estudios realizados a instituciones educativas que tienen como base la problemática definida en las deficiencias del trabajo en equipo, tal es el caso de (Sucari & Quispe, 2019) que “tuvieron como objetivo de determinar la relación entre el trabajo docente en equipo con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, periodo 2018”, del cual concluyeron que la existencia de liderazgo por parte de docentes se relacionan de manera positiva gracias al cumplimiento al establecer compromisos estandarizados que fortalezcan los procedimientos básicos de acompañamiento, convivencia, planificación, retención de estudiantes y progreso anual de aprendizajes.

Por otro lado, (Suarez, 2020) en su investigación tuvo como objetivo general, el:

“Determinar la relación que existe entre la administración educativa y las relaciones interpersonales de los docentes, estudio que asumió el enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional, que consideró a 61 docentes como muestra de estudio, llegó a la conclusión que la administración educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales”.

De su estudio concluyó que, en base a la dimensión organizacional, la gestión pedagógica y su inferencia con las relaciones interpersonales proceden del plan estratégico al definir responsabilidades, delegando autoridad a los docentes y brindando las herramientas que se necesiten para cumplir con las funciones y actividades de cada persona.

Estos estudios se relaciona directamente con la investigación en cuestión dado que el establecimiento de procesos y procedimientos empíricos generan inconvenientes y problemas que promueven el desorden y conflictos laborales relacionados con el individualismo y malinterpretación de autoridad y establecimiento de límites; al tomar en consideración el

estandarizar procesos que promuevan el trabajo sinérgico a través de relaciones interpersonales y estrategias integrativas, la gestión administrativa y pedagógica se verá modificada.

## **METODOLOGÍA**

### **Diseño de la investigación**

El proceso de investigación empieza con el planteamiento del problema, posteriormente se debe localizar la manera en la cual se dará respuesta a las preguntas de investigación generadas previamente, para lograrlo, es necesario definir una estrategia que permita obtener la información necesaria, esta estrategia es conocida como diseño de investigación (Alvarez, 2020).

En atención a los objetivos propuestos en este estudio, la ruta utilizada es la cuantitativa para el presente proyecto, este método (Neill & Cortez, 2018) definen esta ruta como una “forma de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes, lo que implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados” (p. 69), lo cual, es relevante dado que el propósito de la metodología establecida para recolección de datos busca cuantificar el problema para potenciar una solución.

(Sanchez, Reyes, & Mejia, 2018) establecen, que diseño de investigación es el “modelo o esquema que adopta el investigador para establecer un mejor control de las variables en estudio. Se han precisado y definido los diseños a los estudios experimentales, pero pueden ser extensivos a los estudios descriptivos o transversales” (p.53). Así pues, el diseño pertinente favorece a la eficiencia con el que el problema de investigación será manejado y obtener mejor información que culmine en un óptimo desarrollo de la propuesta, de acuerdo con la idea expuesta, se determina el diseño de investigación no experimental transeccional descriptivo

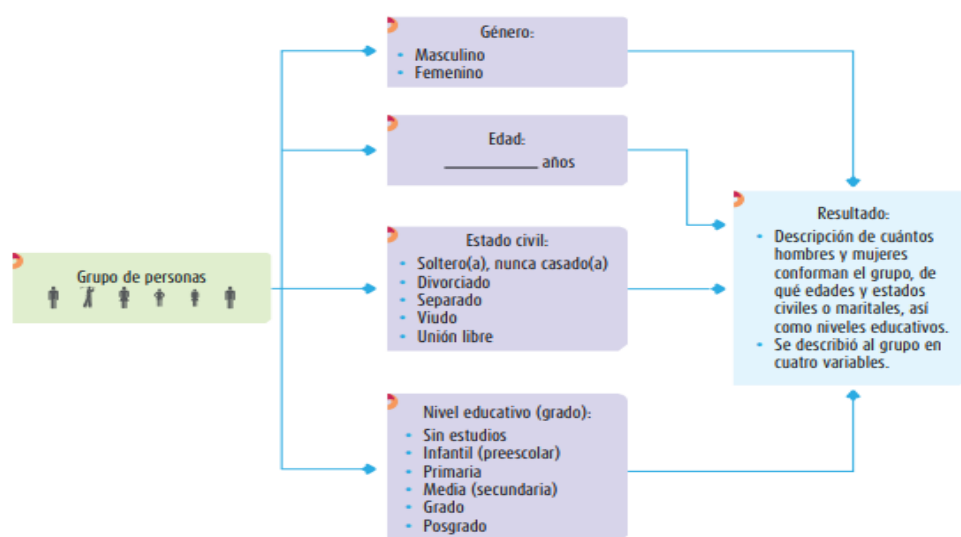
correlacional, basándose en que se utiliza la encuesta como medio de obtención de información cuantificable sin manipular las variables previamente.

Para el presente caso, el diseño de investigación es no experimental, que (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) describe que:

“Un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos” (p,152).

Dentro del diseño no experimental, se establece el diseño transeccional descriptivo, el cual (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) definen que “consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción” (p. 155), del cual se puede representar de la siguiente manera:

**Figura. 3 Ejemplo de ubicación de personas**



**Fuente: Metodología de la Investigación (2014).**

Para intensificar la comparativa en base a la perspectiva de los participantes, el desarrollo de las encuestas fue dirigido a los docentes, personal administrativo, departamento de consejería estudiantil (DECE) y unidad de apoyo a la inclusión (UDAI); de esta manera, se identificará las diferencias existentes de las preguntas en cuestión basadas en el ámbito laboral en el que se desarrollan para establecer estrategias que faculten una solución que beneficie a todas las partes.

En concordancia con lo citado, (Alvarez, 2020) menciona:

“Se puede contar con más de un diseño en un mismo estudio, los cuales responderían distintos problemas específicos. Es fundamental que los estudios que vayamos a realizar cuenten con una metodología clara desde el inicio para saber paso a paso como se desarrollará la investigación” (p.5).

Por este motivo, el estudio correlacional permite establecer las diferencias existentes en las perspectivas de los grupos de estudio, en este contexto, (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) citan que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93).

### **Población y muestra**

La población, como lo confirma (McClave, Benson, & Sincich, 2008) “una población es un conjunto de unidades usualmente personas, objetos, transacciones o eventos; en los que estamos interesados en estudiar” (p. 7), lo cual concuerda con (Tamayo, El proceso de la Investigación Científica, 2012) quien denomina a la población como el total de lo que plantea estudiar, el cual contiene todos los sujetos de estudio que intervienen, el cual debe ser cuantificable para el estudio en sí, en base a una determinada característica.



Debido a que la población es relativamente pequeña, se selecciona a toda la población para el desarrollo de la investigación con el fin que no exista una inadecuada representación de la población blanco; la población se representa de la siguiente manera:

**Tabla 3. Población de estudio**

<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>CANTIDAD DE PERSONAS</b>
ADMINISTRATIVO	3
DECE Y UDAI	3
DOCENTES	47
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>

**Fuente: Elaboración propia**

### **Técnicas de recolección**

Una vez definidos los indicadores en base a las variables de estudio, es necesario definir las técnicas de recolección de datos para analizarlas y responder a las preguntas de estudio formuladas previamente, (Arias, 2012) señala que “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.68), en este orden de ideas, vale acotar que existen varias técnicas de recolección de datos, los cuales se definen según el diseño y posteriormente se establecen los instrumentos adecuados para realizar de la mejor manera entre los que tenemos:

**Figura. 4 Técnicas de recolección de datos**

Diseño	Técnicas	Instrumentos	
Diseño de Investigación Documental	Análisis documental	Fichas Computadora y sus unidades de almacenaje	
	Análisis de contenido	Cuadro de registro y clasificación de las categorías	
Diseño de Investigación de Campo	Observación	Estructurada	Lista de cotejo Escala de estimación
		No Estructurada	Diario de campo Cámaras: fotográfica y de video
	Encuesta	Oral	Guía de encuesta (Tarjeta) Grabador Cámara de video
		Escrita	Cuestionario
	Entrevista	Estructurada	Guía de entrevista Grabador / Cámara de video
		No estructurada	Libreta de notas Grabador / Cámara de video

**Fuente: El Proyecto de Investigación, Arias (2012)**

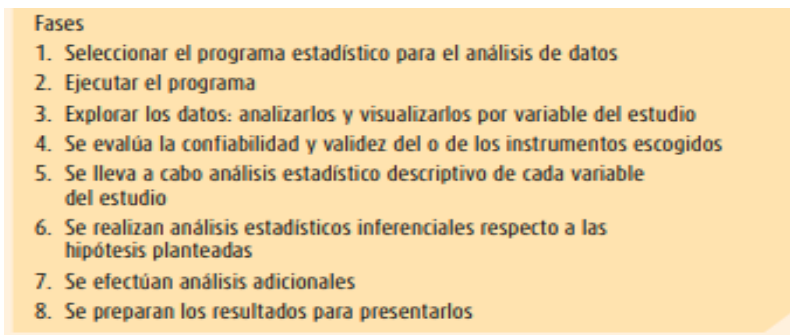
Para el presente proyecto, se establece el diseño de investigación de campo, como técnica se define la encuesta escrita para la cual la información se recopilará por medio de un cuestionario estandarizado en línea en *Google Forms*, el mismo que se encuentra conformado por respuestas cerradas cuyo formato de respuestas sea policotómicas, limitando las respuestas en base a la escala tipo Likert del uno al cinco en relación de satisfacción o acuerdo en base al tipo de pregunta, en esta perspectiva, (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) citan que “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales

se pide la reacción de los participantes eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala” (p.238).

### **Análisis de datos**

Para (Westreicher, 2020) “el análisis de datos es el estudio exhaustivo de un conjunto de información cuyo objetivo es obtener conclusiones que permitan a una empresa o entidad tomar una decisión”, por ende, para analizar los datos, se debe tomar en consideración que la estadística a través de su representación en cuadros refleja la realidad de manera sintetizada y su interpretación dependen en gran medida del contexto y perspectiva de estudio, dado que un mismo valor no siempre representa el mismo resultado, en este sentido existe un procedimiento que se define en 8 fases:

#### **Figura. 5. Fases del análisis de datos cuantitativos**

- 
- El diagrama muestra una lista numerada de ocho fases del análisis de datos cuantitativos, presentada en un recuadro con fondo naranja claro. El título 'Fases' está en la parte superior izquierda. Las fases son:
1. Seleccionar el programa estadístico para el análisis de datos
  2. Ejecutar el programa
  3. Explorar los datos: analizarlos y visualizarlos por variable del estudio
  4. Se evalúa la confiabilidad y validez del o de los instrumentos escogidos
  5. Se lleva a cabo análisis estadístico descriptivo de cada variable del estudio
  6. Se realizan análisis estadísticos inferenciales respecto a las hipótesis planteadas
  7. Se efectúan análisis adicionales
  8. Se preparan los resultados para presentarlos

**Fuente: Metodología de la investigación (2014).**

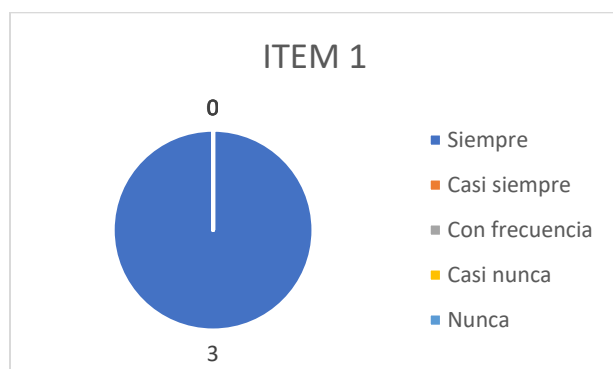
Los datos se analizan estadísticamente según los grupos de estudio por cada pregunta mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras, se establece una tabla y un gráfico que represente la información sintetizada obtenida por cada pregunta, posteriormente se detalla de manera descriptiva un resumen preciso, claro y sencillo de la información que se evidencia gráficamente.



1	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
2	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
3	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
4	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
5	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%

En planificación, el 100% del personal administrativo considera que siempre existe congruencia de estrategias y materiales al momento de planificar. En aprendizajes previos, el 100% del personal administrativo indican que los aprendizajes previos siempre son tomados en cuenta para iniciar una planificación. En aplicación de aprendizajes, el 100% del personal administrativo manifiesta que la aplicación de aprendizajes siempre es organizada y según las necesidades e intereses de los estudiantes para facilitar el aprendizaje y la evaluación. En espacios de participación el 66,67% del personal administrativo destaca que en la institución casi siempre hay suficientes espacios de participación para opinar y realizar actividades individuales y grupales, el 33,33% siempre. En flexibilidad el 100% del personal administrativo expresa que la flexibilidad en las actividades siempre posibilita la expresión creativa en los estudiantes.

**Figura. 6 Item 1**



**Figura. 7 Item 2**

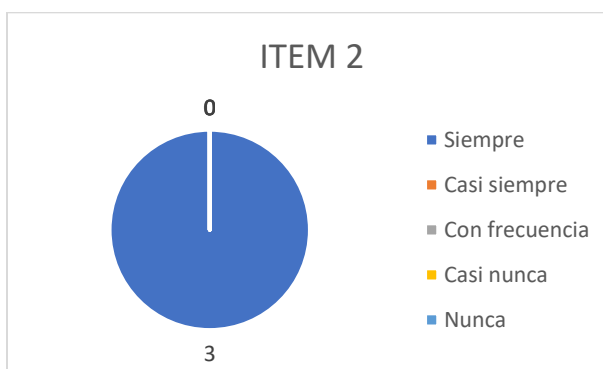


Figura. 8 Ítem 3

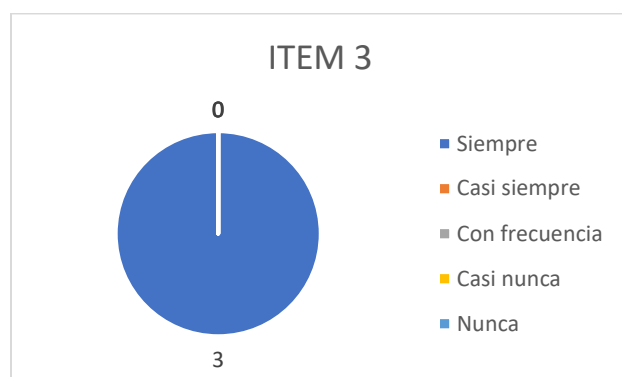


Figura. 9 Ítem 4

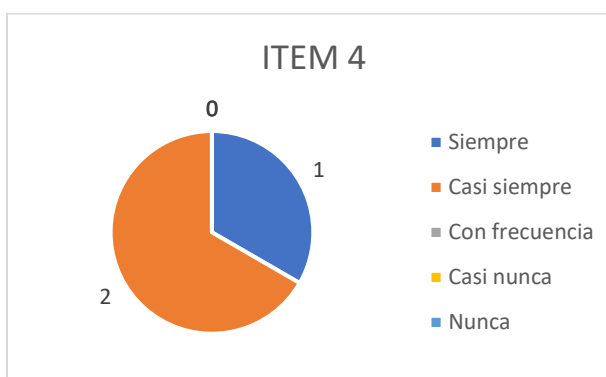


Figura. 10 Ítem 5

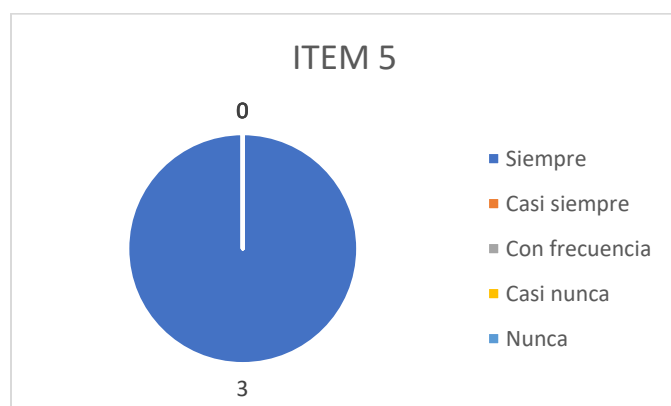


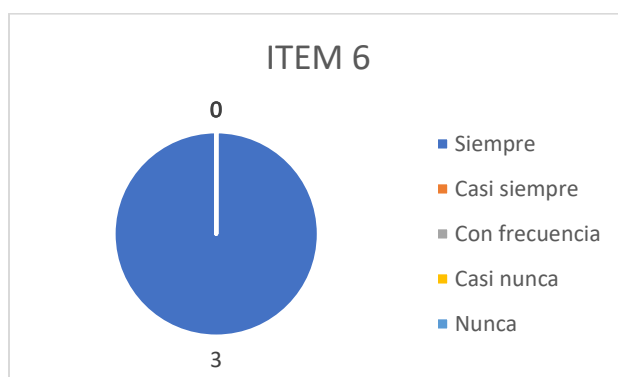
Tabla 5

Distribución de frecuencias, en base a respuestas manifestadas por la población del departamento administrativo en concordancia con la variable: Gestión pedagógica; Dimensión, Formación integral.

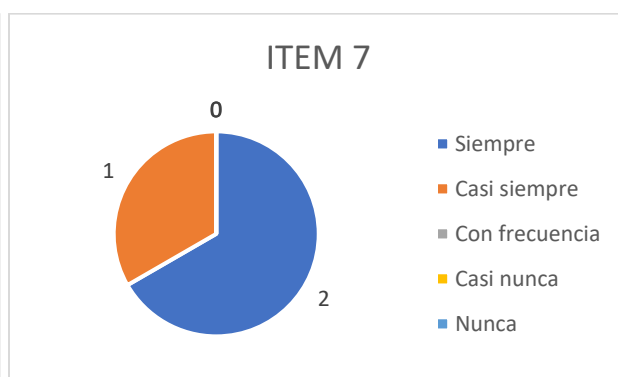
Variable: Gestión pedagógica												
Dimensión: Formación integral												
Escala	5		4		3		2		1		Total	
Ítem	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
7	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
8	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%

En formación integral, el 100% del personal administrativo considera que la ética es importante en las actividades diarias, para mejorar el entorno social de la comunidad educativa. El 66,67% de administrativos consideran que siempre los valores familiares se desarrollan a edad temprana, para la toma de decisiones, el 33,33% del personal administrativo indican que los valores familiares se desarrollan a edad temprana, para utilizarlos en la toma de decisiones. En las planificaciones curriculares, el 100% de los administrativos indican que los deberes y derechos políticos y sociales, se dan a conocer a profundidad.

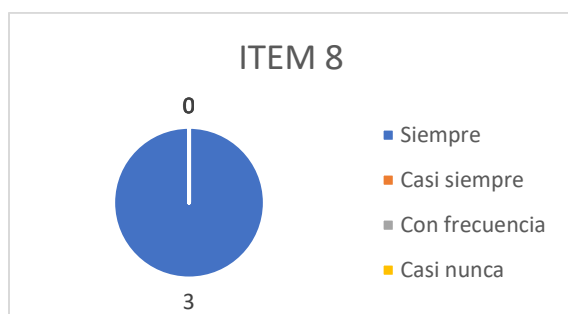
**Figura. 11 Item 6**



**Figura. 12 Item 7**



**Figura. 13 Item 8**



**Tabla 6**

Distribución de frecuencias, en base a respuestas manifestadas por la población del departamento administrativo en concordancia con la variable: Gestión pedagógica; Dimensión, Excelencia académica.

**Variable: Gestión pedagógica****Dimensión: Excelencia académica**

Escala	5		4		3		2		1		Total	
Ítem	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>9</b>	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
<b>10</b>	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
<b>11</b>	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
<b>12</b>	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%

En excelencia académica, el 66,67%, administrativo considera que la didáctica reflexiva siempre se desarrolla significativamente, mientras que el 33,33% considera que la didáctica reflexiva casi siempre se desarrolla significativamente. Con respecto a la pedagogía centrada en el estudiante el 100% del personal administrativo indica que ayuda en la solución de conflictos en la vida diaria. En el liderazgo transformacional el 100% de administrativos manifiestan que está presente en el desarrollo de actividades diarias, para el progreso de la institución. Con respecto al éxito estudiantil, el 100% del personal administrativo expresó que toma fuerza al tener en debido seguimiento en los procesos didácticos y sociales.

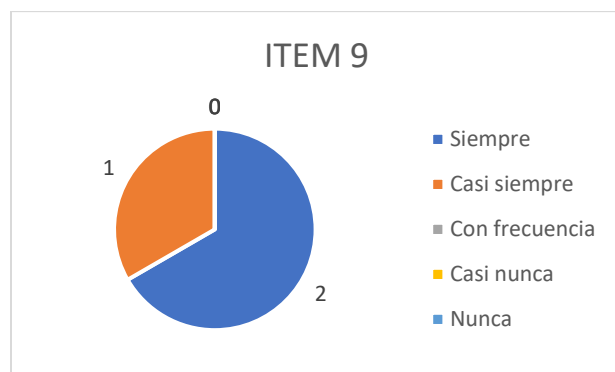
**Figura. 14 Item 9****Figura. 15 Item 10**



Figura. 16 Item 11

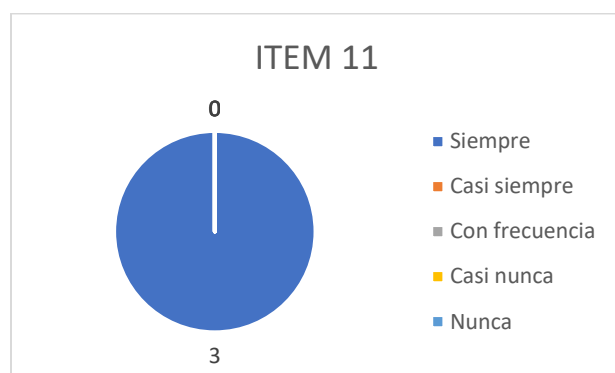


Figura. 17 Item 12

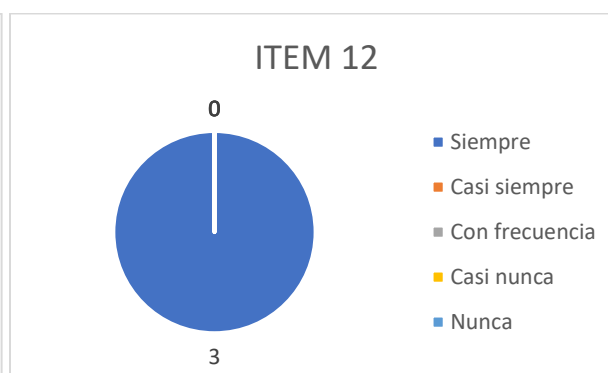


Tabla 7

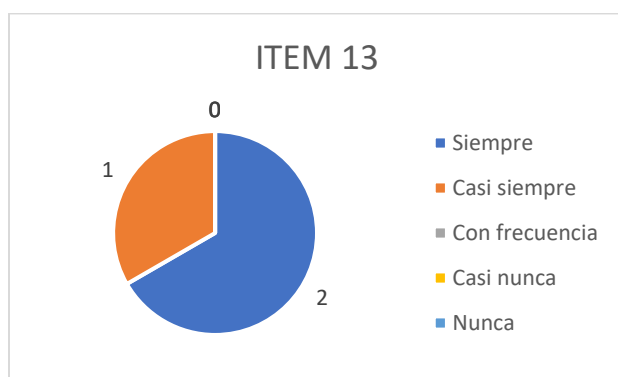
Distribución de frecuencias, en base a respuestas manifestadas por la población del departamento administrativo en concordancia con la variable: Trabajo en equipo; Dimensión, Integración.

Variable: Trabajo en equipo												
Dimensión: Integración												
Escala	5		4		3		2		1		Total	
Ítem	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
14	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
15	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
16	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
17	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
18	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%

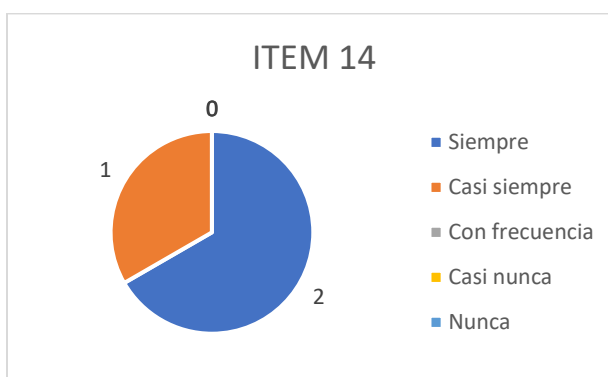
En integración el 66,67% del personal administrativo manifiesta que siempre, tienen metas claras para el trabajo en equipo, y el 33,33% expresa que es casi siempre. En la práctica de actividades didácticas y sociales el 66,67% de administrativos, manifiestan que siempre, cooperan para su realización, mientras que el 33,33% expresan que casi siempre. Con respecto a los objetivos comunes, el 100% del personal administrativo, comunica que los ponen en práctica para la elaboración de actividades significativas y creativas. En la integración de equipos el 66,67%, de administrativos siempre articula mecanismos, para el desempeño de estrategias para

la vida práctica, en tanto que el 33,33% que lo hacen casi siempre. En lo referente a la solución de problemas, el 100% de los administrativos trabajan en equipo mediante la reflexión para el lograr armonía. En vencer retos, el 66,67% del personal administrativo expresa que siempre se desarrolla con optimismo los trabajos en equipo, en cuanto que el 33,33% expresa que casi siempre.

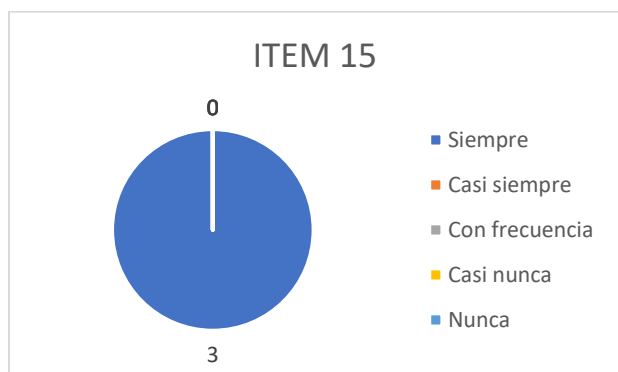
**Figura. 18 Item 13**



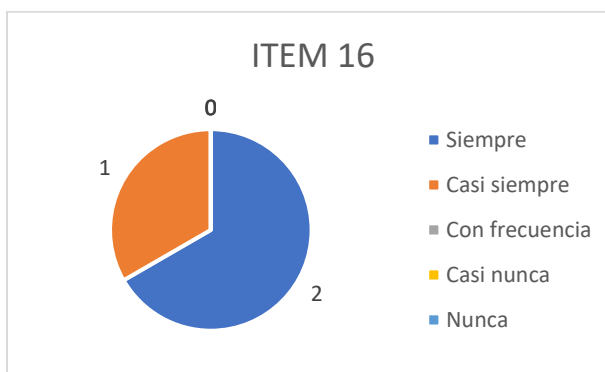
**Figura. 19 Item 14**



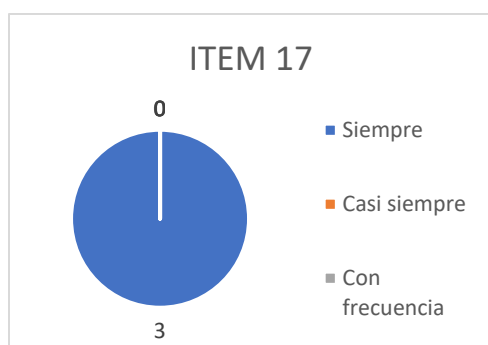
**Figura. 20 Item 15**



**Figura. 21 Item 16**



**Figura. 22 Item 17**



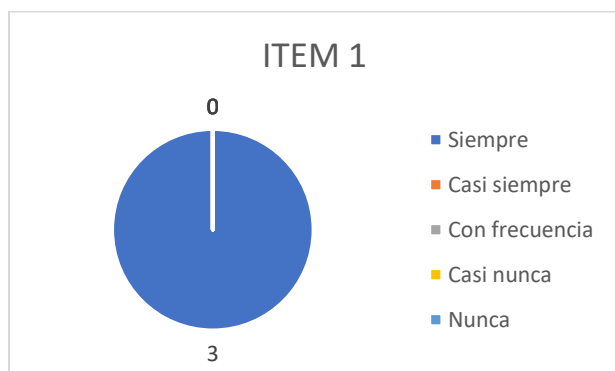
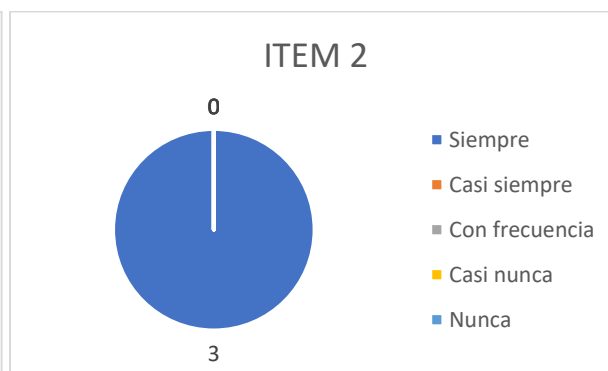
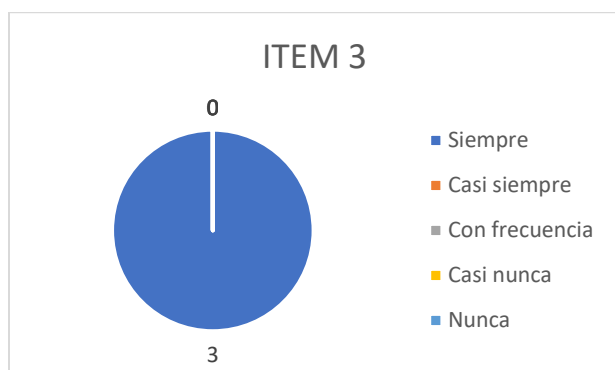
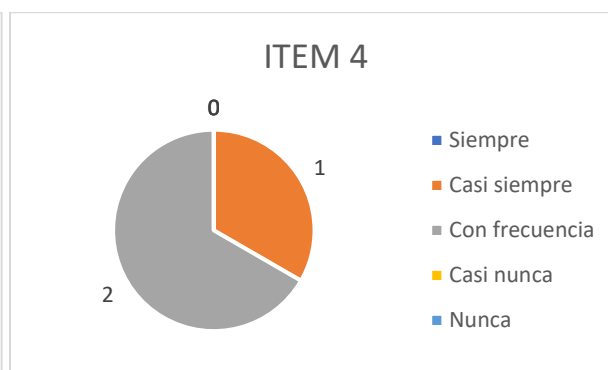
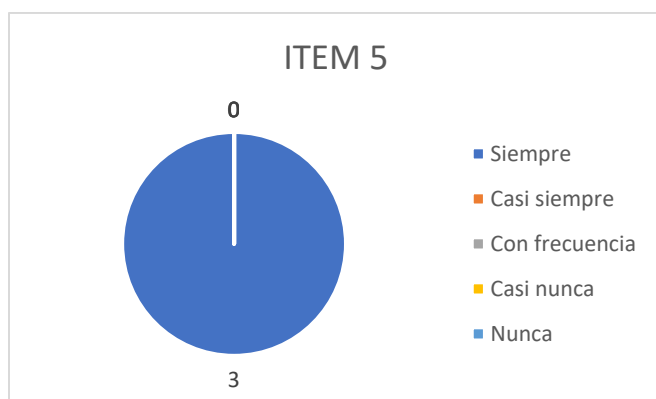
## Departamento de Consejería Estudiantil y Unidad Distrital de Apoyo a la Inclusión

**Tabla 8**

Distribución de frecuencias, en base a respuestas manifestadas por la población del DECE y UDAI en concordancia con la variable: Gestión pedagógica; Dimensión, Planificación.

<b>Variable: Gestión pedagógica</b>													
<b>Dimensión: Planificación</b>													
<b>Escala</b>		5		4		3		2		1		Total	
<b>Ítem</b>	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>1</b>	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%	
<b>2</b>	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%	
<b>3</b>	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%	
<b>4</b>	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%	
<b>5</b>	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%	

En planificación, el 100% del DECE y UDAI considera que siempre existe congruencia de estrategias y materiales al momento de planificar. En aprendizajes previos, el 100% del DECE y UDAI indican que los aprendizajes previos siempre son tomados en cuenta para iniciar una planificación. En aplicación de aprendizajes, el 100% del DECE y UDAI manifiesta que la aplicación de aprendizajes siempre es organizada y según las necesidades e intereses de los estudiantes para facilitar el aprendizaje y la evaluación. En espacios de participación el 66,67% del DECE y UDAI destaca que en la institución con frecuencia hay suficientes espacios de participación para opinar y realizar actividades individuales y grupales, el 33,33% casi siempre. En flexibilidad el 100% del DECE y UDAI expresa que la flexibilidad en las actividades siempre posibilita la expresión creativa en los estudiantes.

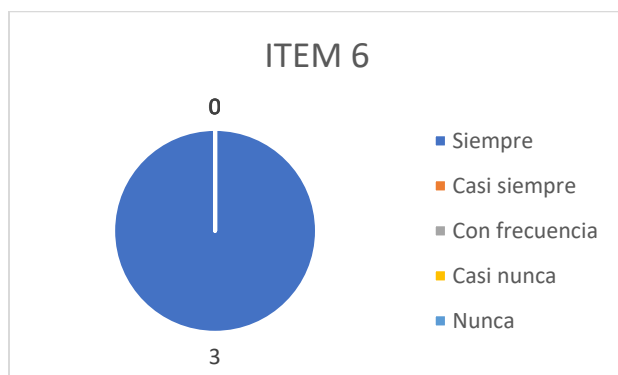
**Figura. 23 Item 1****Figura. 24 Item 2****Figura. 25 Item 3****Figura. 26 Item 4****Figura. 27 Item 5****Tabla 9**

Distribución de frecuencias, en base a respuestas manifestadas por la población del DECE y UDAI en concordancia con la variable: Gestión pedagógica; Dimensión, Formación integral.

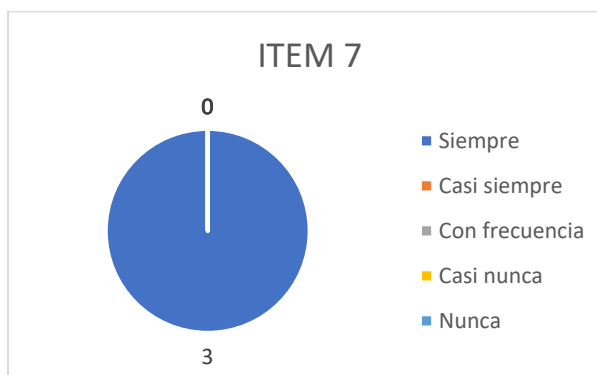
Variable: Gestión pedagógica												
Dimensión: Formación integral												
Escala	5		4		3		2		1		Total	
Ítem	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
7	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
8	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%

En formación integral, el 100% del DECE y UDAI consideran que la ética es importante en las actividades diarias, para mejorar el entorno social de la comunidad educativa. El 100% de administrativos consideran que siempre los valores familiares se desarrollan a edad temprana, para la toma de decisiones. En las planificaciones curriculares, el 33,33% del DECE y UDAI indican que siempre, los deberes y, derechos políticos y sociales se dan a conocer a profundidad. Y el 66,67 expresan que casi siempre.

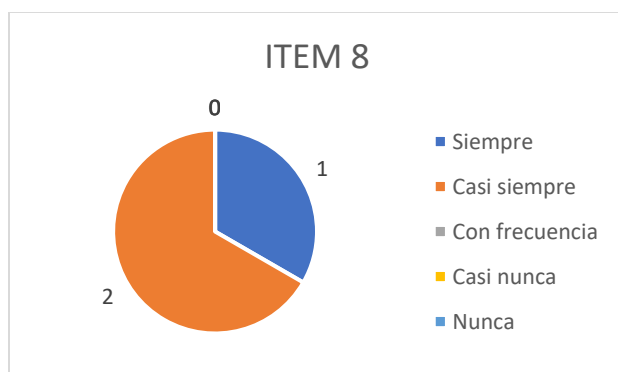
**Figura. 28 Item 6**



**Figura. 29 Item 7**



**Figura. 30 Item 8**



**Tabla 10**

Distribución de frecuencias, en base a respuestas manifestadas por la población del DECE y UDAI en concordancia con la variable: Gestión pedagógica; Dimensión, Excelencia académica.

<b>Variable: Gestión pedagógica</b>												
<b>Dimensión: Excelencia académica</b>												
<b>Escala</b>	<b>5</b>		<b>4</b>		<b>3</b>		<b>2</b>		<b>1</b>		<b>Total</b>	
<b>Ítem</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>9</b>	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
<b>10</b>	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
<b>11</b>	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
<b>12</b>	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%

En excelencia académica, el 33,33%, del DECE y UDAI considera que la didáctica reflexiva siempre se desarrolla significativamente, en tanto que el 66,67% considera que la didáctica reflexiva casi siempre se desarrolla significativamente. Al referirse a la pedagogía centrada en el estudiante el 100% del DECE y UDAI exponen que ayuda en la solución de conflictos en la vida diaria. En el liderazgo transformacional el 100% del DECE y UDAI exponen que está presente en el desarrollo de actividades diarias, para el progreso de la institución. Al referirse al éxito estudiantil, el 100% del personal del DECE y UDAI indica que toma fuerza al tener en debido seguimiento en los procesos didácticos y sociales.

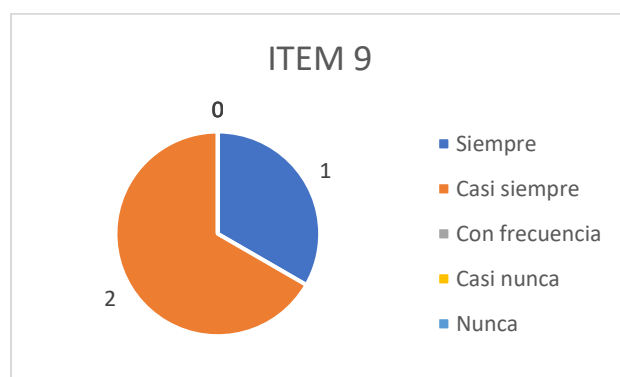
**Figura. 31 Item 9****Figura. 32 Item 10**

Figura. 33 Ítem 11

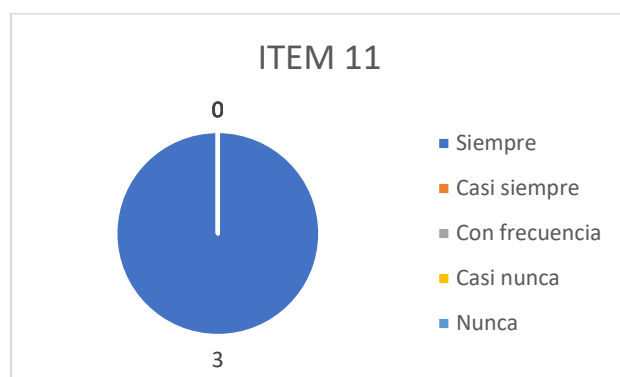


Figura. 34 Ítem 12

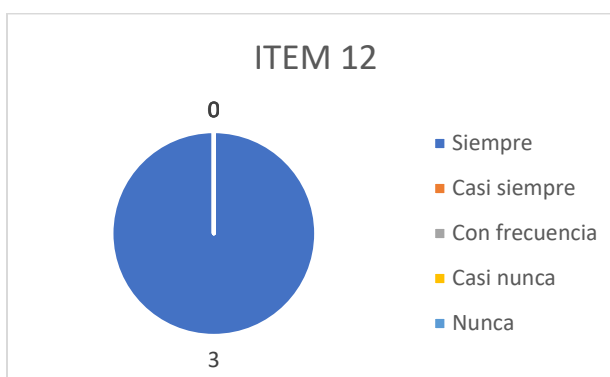


Tabla 11

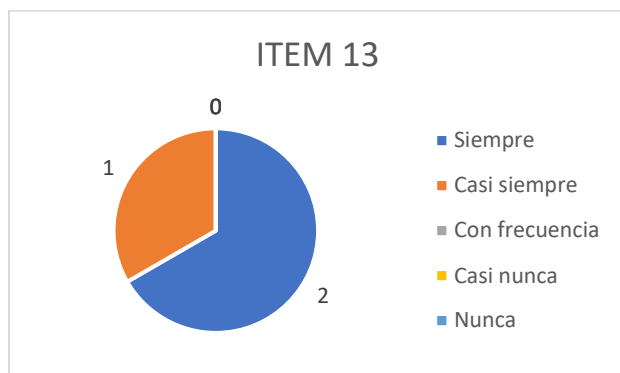
Distribución de frecuencias, en base a respuestas manifestadas por la población del DECE y UDAI en concordancia con la variable: Trabajo en equipo; Dimensión, Integración.

Variable: Trabajo en equipo												
Dimensión: Integración												
Ítem	Escala 5		Escala 4		Escala 3		Escala 2		Escala 1		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
14	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
15	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
16	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
17	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%
18	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	100%

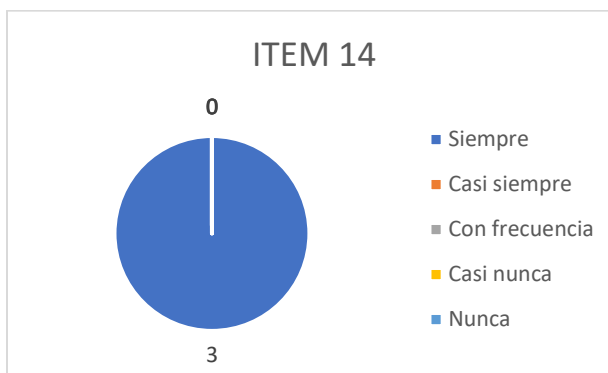
En integración el 66, 67% del personal del DECE y UDAI manifiesta que siempre, tienen metas claras para el trabajo en equipo, y el 33, 33% expresa que casi siempre. En la práctica de actividades didácticas y sociales el 100% del DECE y UDAI manifiestan que siempre cooperan para su realización. Con respecto a los objetivos comunes, el 33,33% comunica que los ponen en práctica para la elaboración de actividades significativas y creativas, en cuanto que el 66,67% expresa que casi siempre. En la integración de equipos el 100%, del DECE y UDAI consideran que siempre se articula mecanismos, para el desempeño de estrategias para la vida práctica. En lo referente a la solución de problemas, el 100% del DECE y UDAI trabajan en equipo mediante la

reflexión para el lograr armonía. Con el referente de vencer retos, el 100% del personal DECE y UDAI expresa que siempre se desarrolla con optimismo los trabajos en equipo.

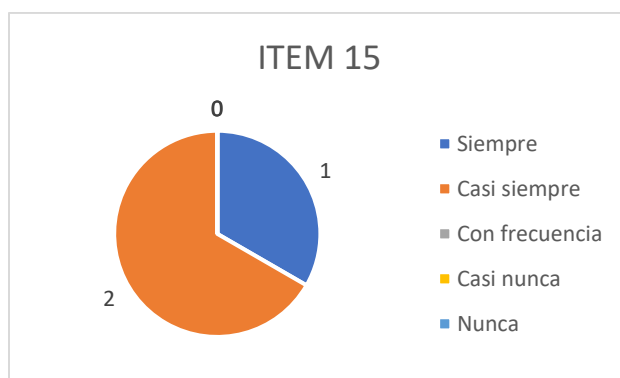
**Figura. 35 Item 13**



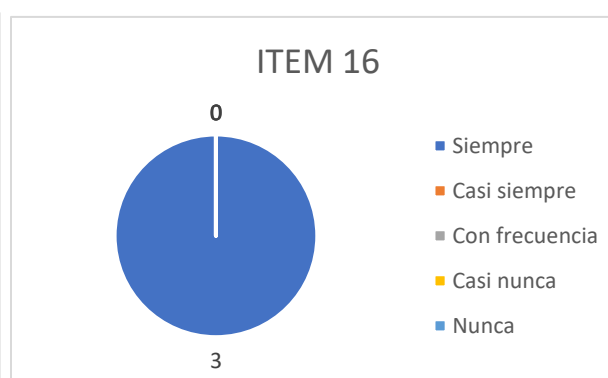
**Figura. 36 Item 14**



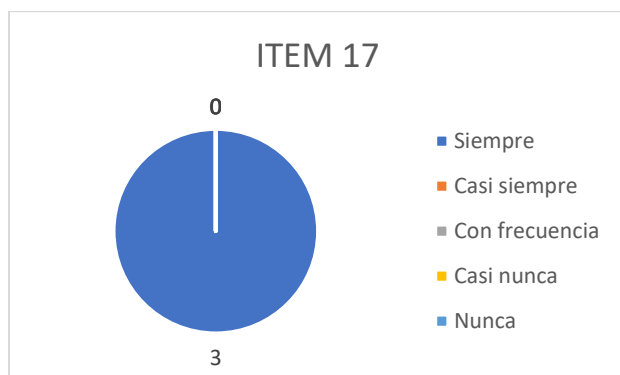
**Figura. 37 Item 15**



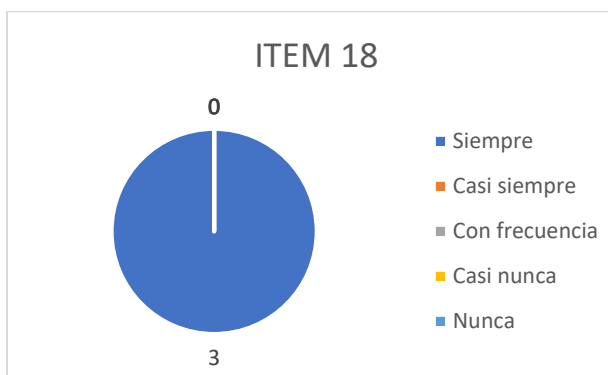
**Figura. 38 Item 16**



**Figura. 39 Item 17**



**Figura. 40 Item 18**





## Departamento docente

**Tabla 12**

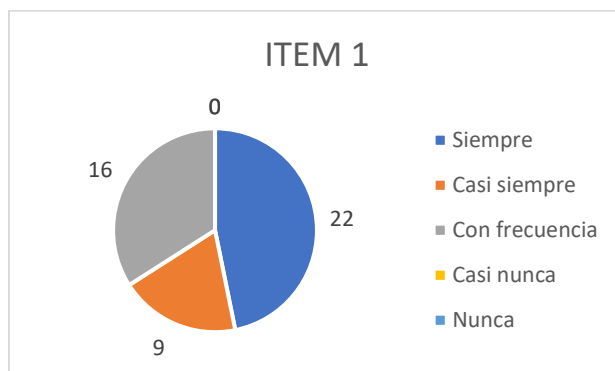
Distribución de frecuencias, en base a respuestas manifestadas por la población de docentes en concordancia con la variable: Gestión pedagógica; Dimensión, Planificación.

<b>Variable: Gestión pedagógica</b>												
<b>Dimensión: Planificación</b>												
<b>Escala</b>	<b>5</b>		<b>4</b>		<b>3</b>		<b>2</b>		<b>1</b>		<b>Total</b>	
<b>Ítem</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	22	46,81%	9	19,15%	16	34,04%	0	0,00%	0	0,00%	47	100%
<b>2</b>	30	63,83%	5	10,64%	12	25,53%	0	0,00%	0	0,00%	47	100%
<b>3</b>	28	59,57%	9	19,15%	9	19,15%	1	2,13%	0	0,00%	47	100%
<b>4</b>	8	17,02%	17	36,17%	20	42,55%	2	4,26%	0	0,00%	47	100%
<b>5</b>	26	55,32%	8	17,02%	13	27,66%	0	0,00%	0	0,00%	47	100%

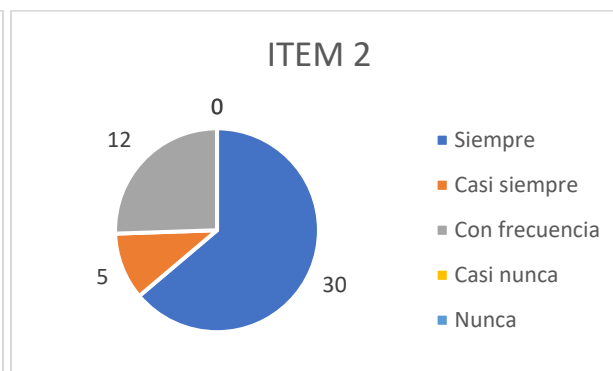
En planificación, el 46,81% de docentes consideran que siempre existe congruencia de estrategias y materiales al momento de planificar, el 34,04% con frecuencia, el 19,15% casi siempre y el 0% casi nunca y nunca. En aprendizajes previos, el 63,83% de docentes indican que los aprendizajes previos siempre son tomados en cuenta para iniciar una planificación, el 25,53% con frecuencia, el 10,64% casi siempre y el 0% nunca y casi nunca. En aplicación de aprendizajes, el 59,57% de docentes manifiesta que la aplicación de aprendizajes siempre es organizada y según las necesidades e intereses de los estudiantes para facilitar el aprendizaje y la evaluación, el 19,15% casi siempre, el 19,15% con frecuencia, el 2,13% casi nunca y el 0% nunca. En espacios de participación el 42,55% de docentes destaca que en la institución con frecuencia hay suficientes espacios de participación para opinar y realizar actividades individuales y grupales, el 36,17% casi siempre, el 17,02% siempre, el 4,26% casi nunca y el 0% nunca. En flexibilidad el 55,32% de docentes expresa que la flexibilidad en las actividades siempre

posibilita la expresión creativa en los estudiantes, el 27,66% con frecuencia, el 17,02% casi siempre y el 0% nunca y casi nunca.

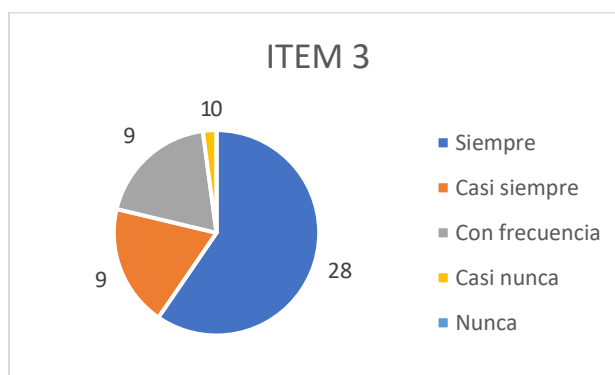
**Figura. 41 Item 1**



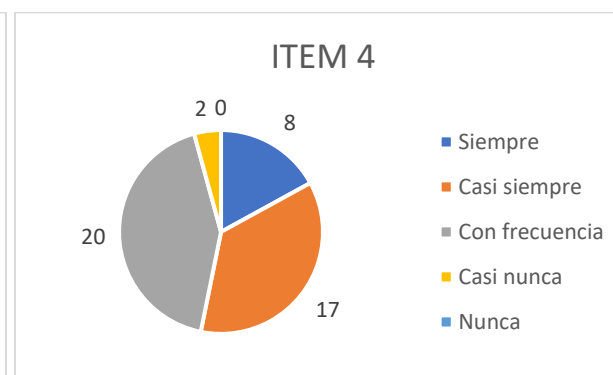
**Figura. 42 Item 2**



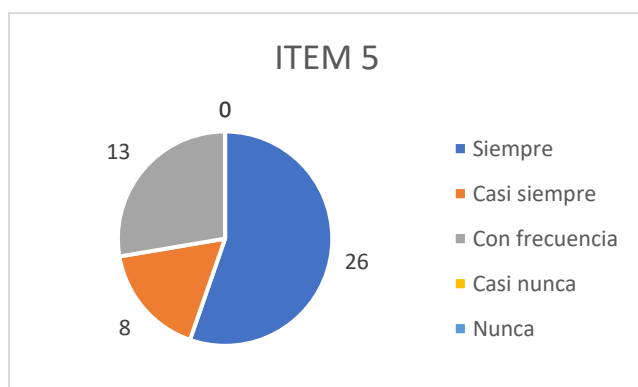
**Figura. 43 Item 3**



**Figura. 44 Item 4**



**Figura. 45 Item 5**



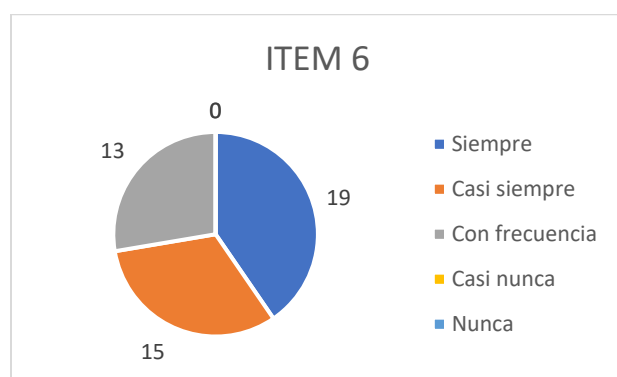
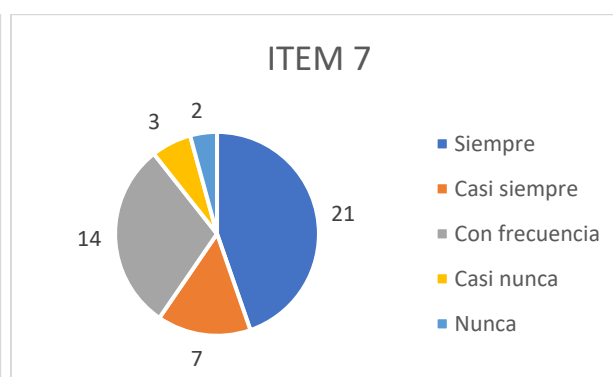
**Tabla 13**

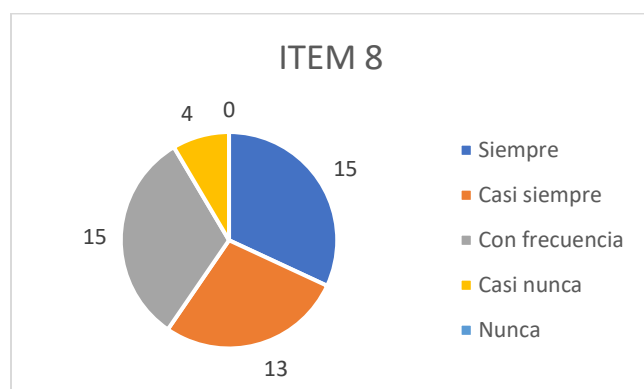
Distribución de frecuencias, en base a respuestas manifestadas por la población de docentes en concordancia con la variable: Gestión pedagógica; Dimensión, Formación integral.

**Variable: Gestión pedagógica****Dimensión: Formación integral**

Escala	5		4		3		2		1		Total	
Ítem	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>6</b>	19	40,43%	15	31,91%	13	27,66%	0	0,00%	0	0,00%	47	100%
<b>7</b>	21	44,68%	7	14,89%	14	29,79%	3	6,38%	2	4,26%	47	100%
<b>8</b>	15	31,91%	13	27,66%	15	31,91%	4	8,51%	0	0,00%	47	100%

En formación integral; el 40,43% de docentes manifiestan que siempre es importante la ética en actividades diarias para mejorar el entorno social de la comunidad, mientras que el 31,93% indican que casi siempre estas actividades mejoran el entorno de la comunidad y el 27,66% señalan que con frecuencia estas actividades aportan al mejoramiento del entorno. En relación, a que los valores familiares son desarrollados en edad temprana lo que influye en la toma de decisiones y de comportamiento El 44,8% de los docentes indican que siempre, a el 14,89% casi siempre, el 29,795 con frecuencia, el 6,38% casi nunca y el 4,26% que nunca. En si las planificaciones curriculares contienen contenidos sobre derechos y sociales para generar ciudadanía, el 31,91% de los docentes indican que siempre, el 27,66% casi siempre, el 31,91% con frecuencia y el 8,51 % casi nunca.

**Figura. 46 Item 6****Figura. 47 Item 7**

**Figura. 48 Item 8****Tabla 14**

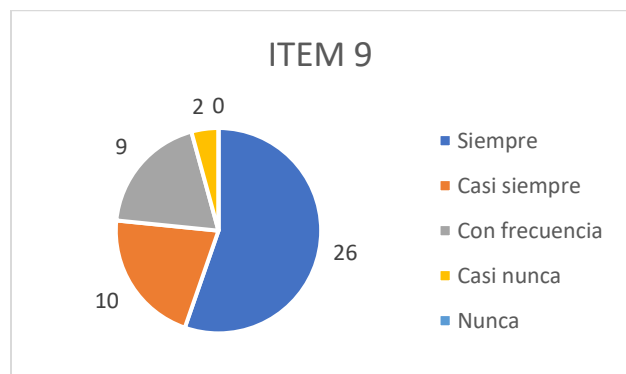
Distribución de frecuencias, en base a respuestas manifestadas por la población de docentes en concordancia con la variable: Gestión pedagógica; Dimensión, Excelencia académica.

<b>Variable: Gestión pedagógica</b>												
<b>Dimensión: Excelencia académica</b>												
<b>Escala</b>	<b>5</b>		<b>4</b>		<b>3</b>		<b>2</b>		<b>1</b>		<b>Total</b>	
<b>Ítem</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>9</b>	26	55,32%	10	21,28%	9	19,15%	2	4,26%	0	0,00%	47	100%
<b>10</b>	20	42,55%	14	29,79%	12	25,53%	1	2,13%	0	0,00%	47	100%
<b>11</b>	17	36,17%	13	27,66%	14	29,79%	3	6,38%	0	0,00%	47	100%
<b>12</b>	22	46,81%	13	27,66%	11	23,40%	1	2,13%	0	0,00%	47	100%

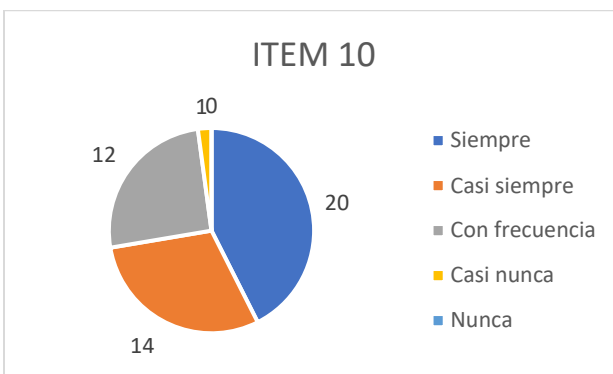
En excelencia académica; en el uso de didácticas reflexivas son utilizadas en la institución para producir un aprendizaje significativo el 55,32% indican que siempre, el 21,28% casi siempre, el 19,15% con frecuencia y el 4,26% casi nunca. Acerca si la pedagogía centrada en el estudiante aporta a la solución de conflictos de la vida diaria el 42,55% señalan que siempre, el 29,79% que casi siempre, el 25,53% con frecuencia y el 2,13% casi nunca. En relación con liderazgo transformacional en las actividades diarias, los docentes indican que estas se encuentran presentes, el 36,17% siempre, el 27,66% casi siempre, el 29,79% con frecuencia y

el 6,38% casi nunca. El seguimiento y verificación de los procesos didácticos y sociales aseguran el éxito estudiantil, ante los docentes; señalen que el 46,81% siempre, el 27,66% casi siempre, el 23,40% con frecuencia y el 2,13% casi nunca.

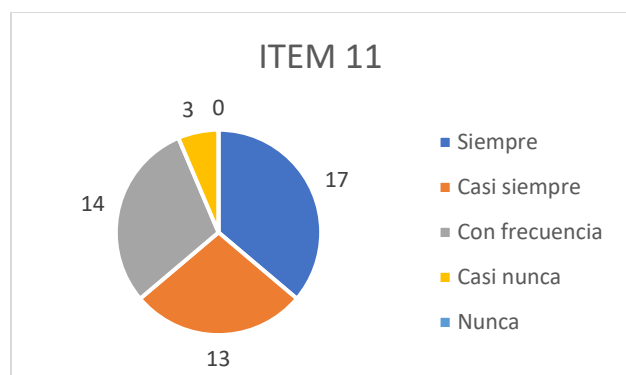
**Figura. 49 Item 9**



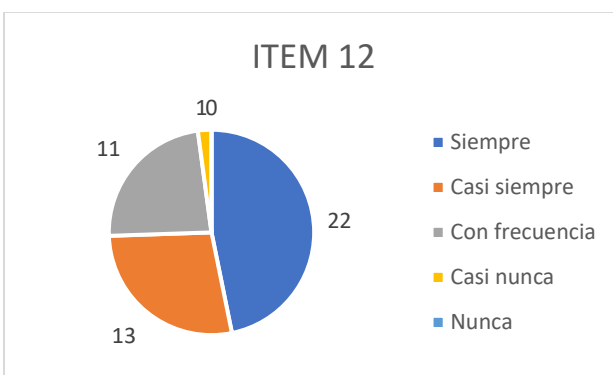
**Figura. 50 Item 10**



**Figura. 51 Item 11**



**Figura. 52 Item 12**



**Tabla 15**

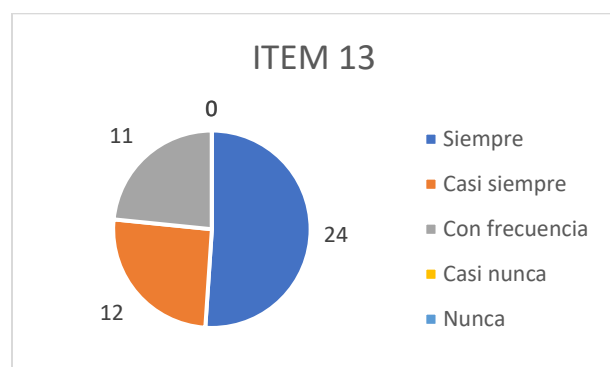
Distribución de frecuencias, en base a respuestas manifestadas por la población de docentes en concordancia con la variable: Trabajo en equipo; Dimensión, Integración.

Variable: Trabajo en equipo												
Dimensión: Integración												
Escala	5		4		3		2		1		Total	
Ítem	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	24	51,06%	12	25,53%	11	23,40%	0	0,00%	0	0,00%	47	100%
14	24	51,06%	11	23,40%	12	25,53%	0	0,00%	0	0,00%	47	100%
15	19	40,43%	12	25,53%	16	34,04%	0	0,00%	0	0,00%	47	100%

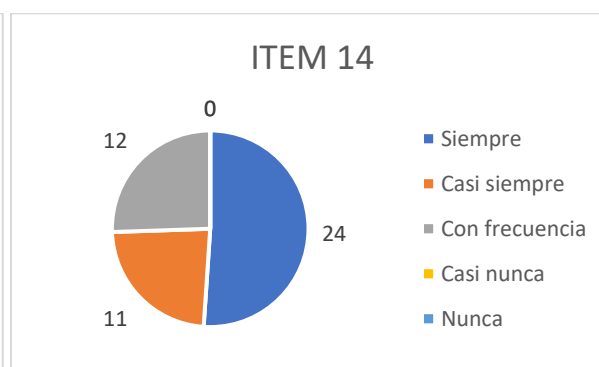
<b>16</b>	20	42,55%	14	29,79%	12	25,53%	1	2,13%	0	0,00%	47	100%
<b>17</b>	24	51,06%	10	21,28%	12	25,53%	1	2,13%	0	0,00%	47	100%
<b>18</b>	19	40,43%	15	31,91%	13	27,66%	0	0,00%	0	0,00%	47	100%

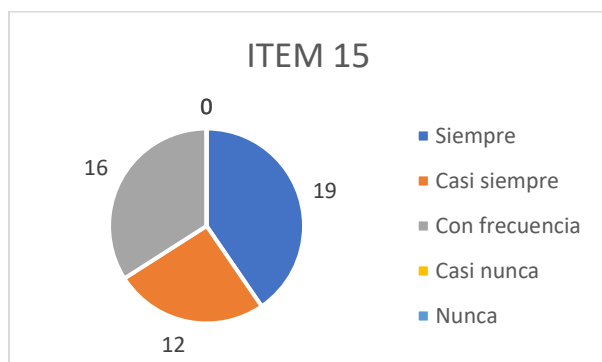
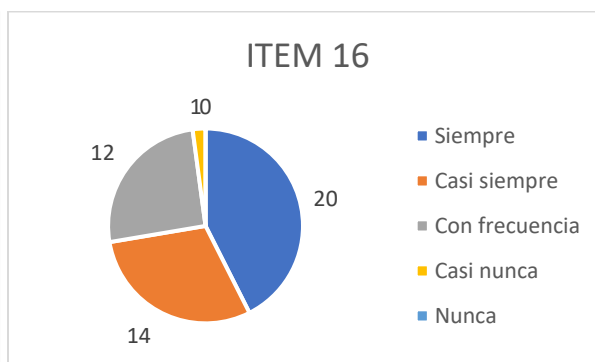
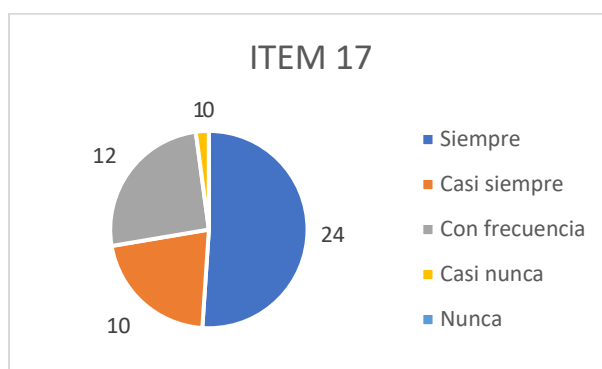
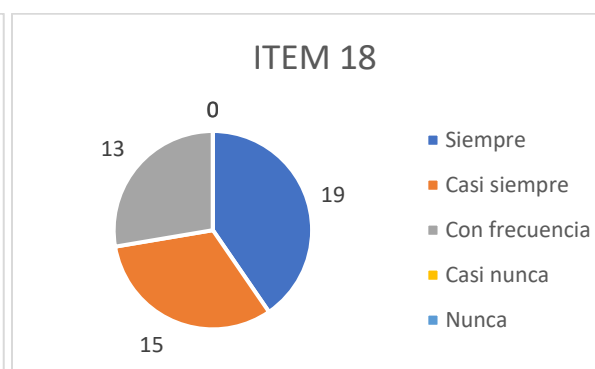
En integración. Las metas claras permiten generar el trabajo en equipo ante ello los docentes señalan, el 51,06 % que siempre, el 25,53% casi siempre, el 23,40% con frecuencia. La cooperación docente permite que se ejecuten las actividades didácticas y sociales, ante ello el 51,06 % de docentes indican que siempre, el 23,40 casi siempre, el 25,535 con frecuencia. Los objetivos comunes permiten la elaboración de actividades significativas y creativas, el 40,43% de docentes indican que siempre, el 25,53% casi siempre y el 34,04 con frecuencia. La integración de equipos permite un desempeño de estrategias para la vida prácticas, el 42,55% de docentes señalan que siempre, el 29,795 casi siempre, el 25,53% con frecuencia y el 2,13 casi nunca. Para la solución de problemas en el trabajo en equipo se logra armonía a través de la reflexión, el 51,06% de docentes indican que siempre, el 21,28% casi siempre, el 25,535 con frecuencia y el 2,13% casi nunca. Para vencer retos dentro de la institución el trabajo en equipo es la mejor opción, el 40,43% de docentes señalan que siempre, el 31,91% casis siempre y el 27,66% con frecuencia.

**Figura. 53 Item 13**



**Figura. 54 Item 14**



**Figura. 55 Item 15****Figura. 56 Item 16****Figura. 57 Item 17****Figura. 58 Item 18**

### ALFA DE CRONBACH

Es necesario identificar la confiabilidad y consistencia existente en base a los ítems y las respuestas obtenidos por cada uno de los sujetos de estudio, de esta manera se puede identificar e incluso predecir la correlación existente entre las respuestas de los participantes, por este motivo se eligió el alfa de Cronbach para establecer el grado de confiabilidad y relación existente entre las preguntas y las respuestas en sí, dado que como menciona (Oviedo & Campo, 2005) “es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados”.

La fórmula para calcular (Rodríguez & Reguant, 2020) describe de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{k(1 - \sum s_i^2 / s_t^2)}{k - 1}$$

(Castañeda, Cabrera, Navarro, & De Vires, 2010) citan que una vez calculada la fiabilidad y registrado el valor contable que se asigna a la fiabilidad, se debe determinar el significado del valor obtenido, por tal motivo la fiabilidad se identifica mediante un número decimal cuyo rango se encuentre entre 0.00 y 1.00 lo cual indica lo siguiente:

**Tabla 16 Alfa de Cronbach**

<b>RANGO</b>	<b>CONFIABILIDAD</b>
<b>0,53 a menos</b>	Confiabilidad nula
<b>0,54 a 0,59</b>	Confiabilidad baja
<b>0,60 a 0,65</b>	Confiable
<b>0,66 a 0,71</b>	Muy confiable
<b>0,72 a 0,99</b>	Excelente confiabilidad
<b>1</b>	Confiabilidad perfecta

**Fuente: (Rodriguez & Reguant, 2020)**

Para el presente proyecto, posterior a haber descrito individualmente las respuestas de cada participante en cada ítem, como se evidencia en el anexo E, se obtuvo que el coeficiente de confiabilidad del cuestionario realizado es de 0.9687 lo cual según la tabla anterior, describe que existe una excelente confiabilidad en el cuestionario realizado, por lo cual la consistencia entre los ítems es muy alta y vuelve al cuestionario implementado viable, disminuyendo el margen de error al tomar decisiones basadas en la información obtenida.



## CORRELACIÓN DE VARIABLES CATEGÓRICAS

La correlación (Montero, 2016) define como “una medida de la similitud de la variabilidad de dos magnitudes estocásticas (que, como varían, las denominamos variables). La ventaja de la correlación como medida de asociación es la sencillez de cálculo” (p. 3).

Por lo tanto, es necesario tomar en cuenta la relación existente entre las respuestas emitidas por parte de los grupos de estudio e identificar el coeficiente de correlación a través de un modelo basado en las variables establecidas, para el presente proyecto se utilizó la correlación lineal múltiple, en la que, como variables se consideran al porcentaje según la frecuencia de respuestas en los cuestionarios en la escala tipo Likert (siempre, casi siempre, con frecuencia, casi nunca y nunca) por cada grupo de estudio, con lo que se podrá evidenciar el grado de relación existente entre las perspectivas de los grupos de estudio según sus respuestas.

(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) indican que “la prueba no considera a una variable como independiente y la otra como dependiente, sólo establece el grado de relación. La causalidad la establece el investigador”.

Este grado de relación se identifica en base a la función:

### Figura. 59. Función de correlación lineal múltiple

$$y_j = b_0 + b_1x_{1j} + b_2x_{2j} + \dots + b_kx_{kj} + u_j$$

**Fuente: (Montero, 2016)**

La interpretación del grado de relación se genera fundamentado en el cuadro de interpretación del coeficiente de correlación.

### Tabla 17. interpretación del coeficiente de correlación.

<b>-1.00 = Correlación negativa perfecta</b>
<b>-0,90 = Correlación negativa muy fuerte</b>
<b>-0.75 = Correlación negativa considerable</b>

<b>-0.50 = Correlación negativa media</b>
<b>-0.25 = Correlación negativa débil</b>
<b>0,00 = No existe correlación alguna entre las variables</b>
<b>+0.10 = Correlación positiva muy débil</b>
<b>+0.25 = Correlación positiva débil</b>
<b>+0.50 = Correlación positiva media</b>
<b>+0.75 = Correlación positiva considerable</b>
<b>+0.90 = Correlación positiva muy fuerte</b>
<b>+1.00 = Correlación positiva perfecta</b>

**Fuente: (Valderrama, 2019)**

Con base en estos criterios, se realizan 5 pruebas de correlación de variables, tomando en consideración al porcentaje según la frecuencia de respuestas por cada pregunta en la escala tipo Likert según cada grupo de estudio, a fin de identificar a que grado la percepción de cada sujeto de estudio se encuentra relacionado o difiere según el departamento al que pertenece, respuesta que se obtiene por medio del análisis de datos de regresión en Excel, por lo cual se definen las siguientes variables:

Variable X: Departamento Administrativo

Variable Y: Departamento DECE y UDAI

Variable Z: Departamento Docente

### **Prueba 1**

**Tabla 18**

**Escala de Calificación: 5 (Siempre)**

<b>ITEM</b>	<b>Administrativo</b>	<b>DECE y UDAI</b>	<b>Docente</b>
<b>1</b>	100	100	46,81
<b>2</b>	100	100	63,83
<b>3</b>	100	100	59,57
<b>4</b>	33,33	0	17,02
<b>5</b>	100	100	55,32
<b>6</b>	100	100	40,43

7	66,67	100	44,68
8	100	33,33	31,91
9	66,67	33,33	55,32
10	100	100	42,55
11	100	100	36,17
12	100	100	46,81
13	66,67	66,67	51,06
14	66,67	100	51,06
15	100	33,33	40,43
16	66,67	100	42,55
17	100	100	51,06
18	66,67	100	40,43

*Estadísticas de la regresión*

<b>Coefficiente de correlación múltiple</b>	<b>0,5581</b>
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0,3115
R <sup>2</sup> ajustado	0,2197
Error típico	9,5833
Observaciones	18,0000

Tomando en consideración al coeficiente de correlación, se determina que en base a la escala de calificación del cuestionario denominada 5 (Siempre), existe una correlación positiva media entre los grupos de estudio administrativo, docentes, DECE y UDAI, lo que quiere decir que existe similitud en gran parte de las respuestas emitidas según los grupos de estudio.

**Prueba 2**

**Tabla 19**

**Escala de Calificación: 4 (Casi siempre)**

ITEM	Administrativo	DECE y UDAI	Docente
1	0	0	19,15
2	0	0	10,64
3	0	0	19,15
4	66,67	33,33	36,17
5	0	0	17,02

6	0	0	31,91
7	33,33	0	14,89
8	0	66,67	27,66
9	33,33	66,67	21,28
10	0	0	29,79
11	0	0	27,66
12	0	0	27,66
13	33,33	33,33	25,53
14	33,33	0	23,4
15	0	66,67	25,53
16	33,33	0	29,79
17	0	0	21,28
18	33,33	0	31,91

*Estadísticas de la regresión*

<b>Coefficiente de correlación múltiple</b>	<b>0,3535</b>
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0,1250
R <sup>2</sup> ajustado	0,0083
Error típico	6,6305
Observaciones	18,0000

Tomando en consideración al coeficiente de correlación, se determina que en base a la escala de calificación del cuestionario denominada 4 (Casi siempre), existe una correlación positiva débil entre los grupos de estudio administrativo, docentes, DECE y UDAI, lo que indica que a pesar que existe similitud en las respuestas según los grupos de estudio, difiere en varios aspectos según las interrogantes dado que del departamento administrativo, DECE y UDAI, establecieron puntajes sobresalientes en sus cuestionarios.

**Prueba 3**

**Tabla 20**

**Escala de Calificación: 3 (Con frecuencia)**

ITEM	Administrativo	DECE y UDAI	Docente
1	0	0	34,04
2	0	0	25,53

3	0	0	19,15
4	0	2	42,55
5	0	0	27,66
6	0	0	27,66
7	0	0	29,79
8	0	0	31,91
9	0	0	19,15
10	0	0	25,53
11	0	0	29,79
12	0	0	23,4
13	0	0	26,4
14	0	0	25,53
15	0	0	34,04
16	0	0	25,53
17	0	0	25,53
18	0	0	27,66

---

*Estadísticas de la regresión*

<b>Coefficiente de correlación múltiple</b>	<b>-0,48635189</b>
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	-0,60198094
R <sup>2</sup> ajustado	-0,54891173
Error típico	3,70393144
Observaciones	18

Tomando en consideración al coeficiente de correlación, se determina que en base a la escala de calificación del cuestionario denominada 3 (Con frecuencia), existe una correlación negativa media entre los grupos de estudio administrativo, docentes, DECE y UDAI, esto se da debido a que difiere en gran magnitud según las interrogantes dado que, del departamento administrativo, DECE y UDAI, establecieron puntajes en su mayoría en siempre y casi siempre en sus cuestionarios.

#### Prueba 4

#### Tabla 21

**Escala de Calificación: 2 (Casi nunca)**

ITEM	Administrativo	DECE y UDAI	Docente
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	2,13
4	0	0	4,26
5	0	0	0
6	0	0	0
7	0	0	6,38
8	0	0	8,51
9	0	0	4,26
10	0	0	2,13
11	0	0	6,38
12	0	0	2,13
13	0	0	0
14	0	0	0
15	0	0	0
16	0	0	2,13
17	0	0	2,13
18	0	0	0

*Estadísticas de la regresión*

<b>Coefficiente de correlación múltiple</b>	<b>0,70417196</b>
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0,79029361
R <sup>2</sup> ajustado	-0,17100058
Error típico	2,8112932
Observaciones	18

Tomando en consideración al coeficiente de correlación, se determina que en base a la escala de calificación del cuestionario denominada 2 (Casi nunca), existe una correlación positiva considerable entre los grupos de estudio administrativo, docentes, DECE y UDAI, lo que quiere decir que existe similitud en gran parte de las respuestas emitidas según los grupos de estudio dado que es mínima la cantidad de respuestas negativas en los cuestionarios.

## Prueba 5

Tabla 22

Escala de Calificación: 1 (Nunca)

ITEM	Administrativo	DECE y UDAI	Docente
1	0	0	0
2	0	0	4,26
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0	0	0
6	0	0	0
7	0	0	0
8	0	0	0
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	0	0
12	0	0	0
13	0	0	0
14	0	0	0
15	0	0	0
16	0	0	0
17	0	0	0
18	0	0	0

*Estadísticas de la regresión*

<b>Coefficiente de correlación múltiple</b>	<b>0,98381769</b>
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0,96789726
R <sup>2</sup> ajustado	0,96361689
Error típico	0,19152402
Observaciones	18

Tomando en consideración al coeficiente de correlación, se determina que en base a la escala de calificación del cuestionario denominada 1 (Nunca), existe una correlación positiva perfecta entre los grupos de estudio administrativo, docentes, DECE y UDAI, dado que se acerca a 1, lo que quiere decir que existe similitud en gran parte de las respuestas emitidas según los grupos de estudio dado que es casi nula la cantidad de respuestas negativas en los cuestionarios.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La educación fomenta el desenvolvimiento del ser humano en todos los aspectos de la sociedad, a través de sus aptitudes, actitudes, valores, conocimiento, carácter, temperamento, entre otros; los mismos que, a través de un método de enseñanza y un proceso que cumpla con la visión institucional, permita que se logre generar estos aspectos, que son necesarios para que un miembro funcional de la sociedad inspire, aplique y motive lo aprendido, lo cual en su proceso no aplica solo a los estudiantes, sino también a los docentes y resto del personal institucional como miembros de la comunidad educativa, por ser todos parte importante del engranaje que permite el correcto funcionamiento de la familia educativa. Concluido el proceso investigativo, participando activamente en la discusión, evaluación, descripción y análisis del presente estudio, se identifica diversas situaciones que impulsan el indagar en la experiencia profesional y personal de quienes para esta investigación conforman los sujetos de estudio, pero para la institución son los pilares del conocimiento que posibilitan el brindar un servicio educativo de calidad, que en su proceso, no solo promueve el dejar a la sociedad estudiantes completamente calificados, sino generar una experiencia de vida profesional que traspase las barreras de experticia personal, al no esperar cambios pensados para un futuro, al activarse ideas que se desenvuelven en el presente, para un bienestar en el diario vivir.

En la presente investigación, se evidencia la situación actual de la Escuela Nicolás Jiménez, relacionado con la gestión pedagógica y el trabajo en equipo existente, así como la percepción existente de cada miembro de la institución según las actividades que desempeña en sus distintos departamentos. La correlación entre estos puntos de vista permite identificar si el enfoque existente es el mismo y las disconformidades desde el panorama individual.



Considerando lo anterior, se constata que, a pesar de que el desenvolvimiento institucional posee un ambiente laboral propicio, se destaca situaciones en las que la percepción difiere y genera puntos de inflexión, muchas veces porque no se considera lo que pasa alrededor, perdiéndose la comunicación y por encerrarse en problemas individuales que alejan de la realidad por la que atraviesa la escuela, es así que a través de la propuesta se desea concretar la solución de tales discrepancias. Con el análisis generado en base a los resultados obtenidos, se pretende reforzar las virtudes, bondades y potenciales institucionales, y suprimiendo las situaciones que obstaculicen el crecimiento institucional en el ámbito de estudio y de desarrollo de destrezas.

Del resultado obtenido de los cuestionarios implementados según los grupos de estudio a través de encuestas, se identifica que entre los aspectos que resaltan en la investigación, se encuentra que existe una adecuada planificación de estudio, dado que son congruentes las estrategias y materiales de estudio, los cuales se establecen tomando en cuenta las experiencias y aprendizajes previos, los mismos que al aplicarlos posibilitan la expresión y talentos creativos en los estudiantes, lo cual se evidencia en el alto porcentaje de respuesta positiva de cada grupo, en el cual de igual manera los grupos concuerdan, al determinar que no existen suficientes espacios de participación para opinar y realizar actividades individuales y grupales que activen la discusión, lo cual es un aspecto determinante para un correcto desenvolvimiento de la comunidad educativa para que los docentes promuevan un modelo de enseñanza motivador y lúdico. En cuanto a la interpretación de la formación integral, se determina que gracias a la importancia que la institución da a la ética dentro de las actividades diarias, se evidencia una mejora en el entorno y clima laboral, sin embargo, a pesar de que el personal administrativo considera que en las planificaciones curriculares se da a conocer a profundidad los deberes y derechos de cada

ciudadano, el resto de grupos consideran que a pesar que se generan en parte, puede potenciarse de mejor manera la socialización de esta información. En base a la excelencia académica, se precisa que la pedagogía se encuentra centrada en el estudiante, lo cual le ayuda en la solución de conflictos en su vida gracias al seguimiento y verificación en los procesos didácticos y sociales, dado que frecuentemente forma parte de la estrategia de liderazgo transformacional, al hacer un seguimiento de casos, no obstante, debe mejorar la didáctica reflexiva que implementa la institución en su modelo de enseñanza y aprendizaje. Por otra parte, en la parte de integración, se posee metas claras en los trabajos en equipo que promueven el desenvolvimiento institucional, que se articulan mediante mecanismos para el desempeño de estrategias, cooperando en la realización de actividades didácticas y sociales, dado que se promueve la cooperación en la realización de actividades didácticas, las mismas que se desarrollan de manera optimista y que como medida correctiva, en el caso de desacuerdos, se soluciona mediante la reflexión y comprensión, por el contrario, a pesar que existe un ambiente de colaboración propicio, se evidencian situaciones en los que los objetivos individuales prevalecen sobre los comunes y dificultan el elaborar eficientemente actividades significativas y creativas, muchas veces al ponerse uno mismo obstáculos, que no permiten ver las formas de buscar y plantear soluciones.

Concretando lo observado, es imperioso el planificar espacios para la participación, donde se da importancia a la opinión de todos, para el desarrollo de mejoras que atiendan al bienestar de la comunidad educativa, con actividades que persiguen el desarrollo holístico o integral y que se basa en la creatividad y el juego trabajo, además con nuevas alternativas que den cabida a la reflexión del accionar diario, teniendo en cuenta que los deberes y derechos deben ser respetados, generando una cultura de valores, en donde las familias deben colaborar para afianzar sobre base sólida la práctica de los mismos, elevando y fortaleciendo la ética, con

cambios reales que den oportunidad de concientizar; pero las relaciones interpersonales, tienen que conectarse con una didáctica reflexiva, que no pueden quedarse como simples palabras que están plasmadas dentro de los planes de enseñanza aprendizaje de la institución, pues deben transformarse en acción, guiados por un líder que está decidido a cambiar el rumbo tradicional de la educación, planteándose propuestas que elevan el pensamiento crítico, el análisis y la reflexión, dando un significado al aprendizaje, cuestionándose y resolviendo problemas con el trabajo en equipo, uniendo esfuerzos, para que los objetivos se alejen del bienestar individual y se unan al bienestar colectivo.

## **PROPUESTA**

### **Título de la propuesta**

Gestión pedagógica y trabajo en equipo desde la integración.

### **Objetivos/propósitos**

Mejorar la gestión pedagógica y el trabajo en equipo desde la integración en la escuela Nicolás Jiménez.

### **Justificación**

El presente plan de acción se orienta al mejoramiento de la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en la escuela Nicolás Jiménez, lo cual pretende lograr por medio de estrategias y actividades que se promuevan mediante la integración. Propone incentivar a quienes forman parte de la comunidad educativa a una causa común que se destaque por un trabajo colaborativo, con espacios participativos y que posean objetivos comunes, los cuales propicien un liderazgo transformacional por medio de actividades creativas y significativas que fomenten el progreso de

la institución, lo cual se fundamenta a lo que establecen (Vargas, Yana, Chura, Perez, & Alanoca, 2020), quienes indican que:

“Estas estrategias aportan en la humanización de nuestro sistema educativo y con ello destierra el concepto de soledad académica. No obstante, una educación individualista que quita la sensibilidad humana de los estudiantes, elitizan y deshumanizan la educación y no aportan a la meta deseada: Educación de calidad” (p. 375).

### **Estructura de la propuesta**

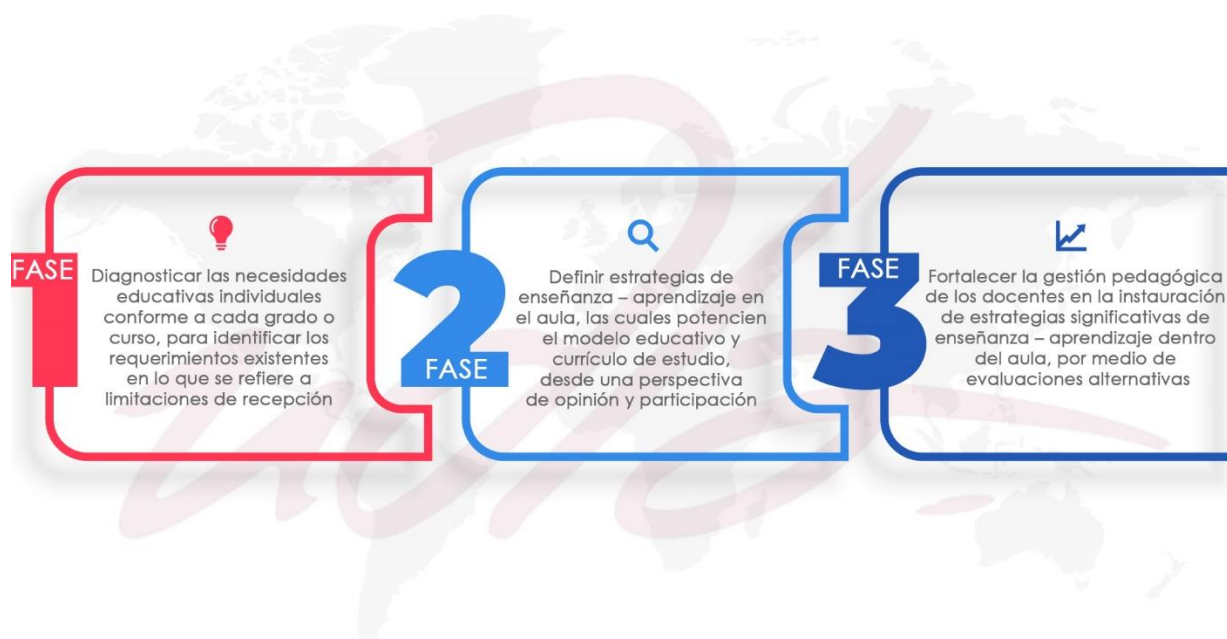
Fase 1: Diagnosticar las necesidades educativas individuales conforme a cada grado o curso, para identificar los requerimientos existentes en lo que se refiere a limitaciones de recepción de información auditiva, visual, desempeño intelectual, interacción social y sistema lingüístico tomando en consideración la determinación de la ubicación de cada estudiante en su aula, así como la determinación del enfoque formativo de la escuela.

Fase 2: Definir estrategias de enseñanza – aprendizaje en el aula, las cuales potencien el modelo educativo y currículo de estudio, desde una perspectiva de opinión y participación que sea organizada y pueda ser difundida exitosamente dentro de los integrantes del aula o ejercicio, tomando en cuenta las condiciones pertinentes para promover estos espacios.

Fase 3: Fortalecer la gestión pedagógica de los docentes en la instauración de estrategias significativas de enseñanza – aprendizaje dentro del aula, por medio de evaluaciones alternativas, tomando a la taxonomía de Bloom como herramienta que se adapte a las necesidades de cada estudiante, cuyo resultado se discuta entre los miembros de la comunidad educativa conformado por el personal administrativo, docente, DECE y UDAI.

## DIAGRAMA DE LA ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

Figura. 60 Proceso Plan de Acción



Fuente: Elaboración propia.

### Plan de Acción

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	TIEMPO	RECURSOS
Diagnosticar las necesidades educativas individuales conforme a cada grado o curso, para identificar los requerimientos existentes en lo que se refiere a limitaciones de recepción de información.	- Al inicio de cada periodo lectivo, durante la primera semana de clases se socializará en dos ocasiones la realización del diagnóstico que permite conocer las diferencias en los requerimientos relacionados a la recepción de información, para la cual se mencionará el tiempo extra que permanecerán los estudiantes en la escuela para los test según los días.	Personal del DECE, UDAI, docentes y personal administrativo.	2 horas el primer día de clases y 2 horas 3 días después como refuerzo.	- Salón de eventos de la institución, <i>flyers</i> , laptop, proyector, diapositivas, informativos, trípticos.

<p>- La segunda semana de clases se iniciarán las pruebas respectivas los mismos que se definan según lo establecido:</p>	<p>Personal del DECE, UDAI y docentes</p>	<p>Lunes a viernes de la segunda semana de clases según las horas requeridas.</p>	<p>Oficina DECE, test para aplicar y herramientas</p>
<p>- Información auditiva: Prueba de Rinne a través de un diapasón auditivo que permita valorar las diferencias en la intensidad del sonido percibido por los estudiantes.</p>	<p>Personal del DECE y UDAI</p>	<p>Lunes de la segunda semana de clases 1 hora.</p>	<p>Oficina DECE, hoja de datos, esfero. Diapasón para evaluación auditiva (\$25).</p>
<p>- Información Visual: Test de desarrollo de percepción visual de Frostig que permita apreciar las áreas que derivan de las habilidades que integran la lectura y escritura.</p>	<p>Personal del DECE y UDAI</p>	<p>Martes de la segunda semana de clases 2 hora.</p>	<p>Oficina DECE, hoja de datos, esferos, test de Evaluación Visual Frostig (\$37,30).</p>
<p>- Desempeño intelectual: Escala de inteligencia de Wechsler para niños, a fin de instaurar las aptitudes cognitivas de los estudiantes, valorando sus puntos a favor y en contra.</p>	<p>Personal del DECE, UDAI y docentes (cada colaborador se encargará de un curso en específico)</p>	<p>Miércoles de la segunda semana de clases 1 hora.</p>	<p>Aulas, hojas de datos, esferos, test Escala de Wechsler (\$37,50).</p>
<p>- Interacción social: Test de habilidades sociales de Goldstein que evalúen dichas habilidades las mismas que se relacionen con el empleo adecuado de emociones.</p>	<p>Personal del DECE, UDAI y docentes (cada colaborador se encargará de un curso en específico)</p>	<p>Jueves de la segunda semana de clases 1 hora.</p>	<p>Aulas, hojas de datos, esferos, test de habilidades sociales de Goldstein (\$9,99).</p>
<p>- Sistema lingüístico: Test de Peabody para estimar el grado de vocabulario y la flexibilidad existente en el mismo.</p>	<p>Docentes (cada colaborador se encargará de un curso en específico para aplicar el test).</p>	<p>Viernes de la segunda semana de clases 2 horas.</p>	<p>Aulas, hojas de datos, esferos, test</p>

	- Determinar el enfoque formativo en el aula basado en el resultado de los test aplicados, con el fin de precisar la ubicación de estudiantes en el aula en base a sus necesidades.	Personal del DECE, UDAI, docentes y personal administrativo.	Lunes de la tercera semana de clases 4 horas.	Peabody 3 (\$32,30). Salón de eventos de la institución, laptop, proyector, pizarra, marcadores, borrador.
Definir estrategias de enseñanza – aprendizaje en el aula, las cuales potencien el modelo educativo y currículo de estudio, desde una perspectiva de opinión y participación.	- Iluminar adecuadamente cada espacio de aprendizaje con luz amarilla que disminuya la afectación visual de los estudiantes.	Personal del DECE, UDAI, docentes y personal administrativo.	Martes de la tercera semana de clases 2 horas.	Focos y lámparas adecuadas, escalera.
	- Realizar actividades lúdicas creando y colocando paneles caseros en las paredes que ayuden a disminuir la distorsión acústica en el aula.	Docentes (según su curso realizarán la actividad al iniciar la jornada de estudio).	Martes de la tercera semana de clases (en la primera hora)	Aula, Cajas de cartón de huevos, silicona, pistola de silicona, pintura, pinceles.
	- Propiciar sitios de conocimiento fuera del aula utilizando el entorno de la escuela que promueva un aprendizaje didáctico poniendo a prueba las aptitudes cognitivas de los alumnos, previo permiso de dirección.	Docentes (según la temática definirán las actividades a realizar fuera del aula).	En cada ocasión que el docente considere oportuno.	Permiso firmado de dirección, herramientas según la actividad.
	- Crear momentos de integración al iniciar cada clase, en el que se realicen juegos que permitan a los estudiantes interactuar entre si en base a juegos sencillos que estimulen los sentidos.	Docentes (definirán el o los juegos a aplicar).	Pasando 1 día al inicio de cada asignatura durante 10 minutos.	Aula, herramientas según el juego.
	- Al finalizar cada clase desarrollar ejercicios			

	lingüísticos a través de actividades que incluyan movimientos faciales, con los que participen todos los estudiantes, promoviendo la integración de los estudiantes con problemas de lenguaje y que el resto de los estudiantes genere empatía y conocimiento.	Docentes (definirán el o los juegos a aplicar).	Pasando 1 día durante 10 minutos antes de finalizar cada asignatura.	Aula, pizarra, marcadores.
Fortalecer la gestión pedagógica de los docentes en la instauración de estrategias significativas de enseñanza – aprendizaje dentro del aula, por medio de evaluaciones alternativas.	- Diseñar evaluaciones en base al tipo de evaluación alterna, por medio de pruebas colaborativas, en las que se refleje el conocimiento de los estudiantes, su capacidad de transmitir ese conocimiento y complementarlo. - Aplicar las evaluaciones a los estudiantes en cada curso.	Personal del DECE, UDAI, docentes y personal administrativo.	Previo al inicio del periodo lectivo en tres sesiones de 4 horas.	Salón de eventos, hojas, laptop, proyector, pizarra, formato de evaluación a llenar.
	- Calificar las evaluaciones jerarquizando los resultados según los estándares de la taxonomía de Bloom a fin poder valorar de manera crítica los resultados y tomar decisiones al respecto.	Docentes (Serán los encargados de aplicar)	Una semana antes de los exámenes finales	Aula, impresiones, pupitres, esferos, lápices.
		Personal del DECE, UDAI, docentes y personal administrativo. (Debido a que el trabajo colaborativo permite tomar mejores decisiones)	La semana posterior a que se obtengan las evaluaciones resueltas.	Salón de eventos, hojas, laptop, proyector, pizarra, formato taxonomía de Bloom.

### Factibilidad de la Propuesta

Al tomar en consideración la factibilidad establecida estadísticamente, es un indicio positivo para que la propuesta promueva una mejora que evidencie un perfeccionamiento



constante que potencie las facultades que promueven la integración que culmina en un desarrollo pedagógico que evoluciona sinérgicamente con el trabajo colaborativo que pretende integrar a todo el personal de la institución en pro de los estudiantes y su pleno desarrollo.

Las adaptaciones, así como la inversión no es un problema que limite la propuesta, dado que, con las opciones existentes para adaptar las actividades y las herramientas establecidas, inciden positivamente en que se pueda cumplir con los objetivos propuestos, los cuales en cuanto a los test de diagnóstico, deben ser identificados los aceptados por el Distrito de Educación para su posterior aplicación, de los cuales el elemento esencial para cumplirlos es la motivación por parte de quienes orgullosamente forman parte de la Escuela Nicolás Jiménez.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima: Universidad de Lima.
- Arias, G. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Arriaga, C., Tomckowiack, L., & Calzadilla, O. (2021). La co-enseñanza desde enfoques inclusivos para los equipos del Programa de Integración Escolar. Valdivia: Estudios Pedagógicos Valdivia.
- Barbera, N., Hernández, E., & Vega, A. (2020). Desafíos de la gestión pedagógica en la virtualidad ante la crisis del COVID-19. Sinú: Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales 2.
- Barraza, A. (2002). Integración escolar. Discusión conceptual. Revista Psicología Científica.

- Barbon, O., & Fernandez, J. (2017). *Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior*.  
Riobamba: Elseiver.
- Barzaga, O., Vélez, H., Nevárez, J., & Arroyo, M. (2019). *Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas*. Revista de Ciencias Sociales (RCS).
- Bendezú, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Huánuco: INVESTIGACIÓN VALDIZANA.
- Borrero, R. (2019). *Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia*. Venezuela: Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía.
- Campó, N. (2021). *GESTIÓN EDUCATIVA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DIRECTIVOS EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR*. Cajamarca: Revista Publicando.
- Cantos, M., & Reyes, J. (2018). *El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador*. Cuenca: Revista Killkana Sociales. Vol. 2.
- Cardona, T., & Trejos, P. (2020). *Estudio cualitativo del aprendizaje*. Pereira: Revista de Ciencias Sociales.
- Castañeda, M., Cabrera, A., Navarro, Y., & De Vires, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadístico utilizando SPSS*. EDIPUCRS.
- Chacon, L. (2019). *Calidad educativa: una mirada a la escuela y al maestro en Colombia*.  
Tepic: Educación y Ciudad No.
- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. Lima: Comunic@ción.

- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Cornejo, C. (2014). *INTEGRACIÓN ESCOLAR: ¿CAMBIO PARA EL ALUMNO O CAMBIO PARA LA ESCUELA?*. UCSC.
- Espinoza, J., Hernández, J., & Mariño, L. (2020). *Estrategias de permanencia universitaria*. Archivos Venezolanos de Farmacología.
- García, I. (2018). *La educación inclusiva en la Reforma Educativa de México*. Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva.
- Gudiño, A., Acuña, R., & Terán, V. (2021). *Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica*. Toluca: Dilemas contemp.
- Guillen, O., Sánchez, M., & Begazo, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis tipo correlacional: Bajo el enfoque cuantitativo, variable categórico, escala ordinal y la estadística no paramétrica*. Lima: Madgalena del Mar.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Administración*. México: Thomson Editores.
- Hernandez, G. (2018). *LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA E INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA*. REVISTA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN .
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGrawHill.
- Hinojosa, P. (2018). *EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA ADMINISTRACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN PEDAGÓGICA POR LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL PILOTO 67*. Arequipa.
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. Perú: Universidad César Vallejo.

- Huapaya, Y. (2019). *Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú*. Santa Ana: FUNDACIÓN KOINONIA .
- Iñaguazo, H. (2019). *LA RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EL CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SAN JOAQUÍN*. Lima: Ciencia y Educación (ISSN 2707-3378).
- Leyva, A., Cavazos, J., & Espejel, J. (2018). *Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes*. México: Contaduría y administración vol.63 no.3.
- LOEI. (2015). *LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL*. Quito.
- López, M. (2017). *La Gestión Pedagógica. Apuntes para un estudio necesario*.
- Maldonado, M. (2007). El trabajo colaborativo en el aula universitaria. Caracas: Laurus Revista de Educación.
- Martin, J. (2018). *Calidad educativa en la educación superior colombiana: una aproximación teórica*. Sophia.
- McClave, J., Benson, G., & Sincich, T. (2008). *Statistics for business and economics*. New York: Pearson, Prentice Hall.
- Méndez, V., Méndez, L., & Cruz, A. (2018). La importancia de la Administración en las organizaciones como forma para lograr competitividad. México: Revista Caribeña de Ciencias Sociales.
- Molina, L., & Mesa, F. (2018). *LAS TIC EN ESCUELAS RURALES: REALIDADES Y PROYECCIÓN PARA LA INTEGRACIÓN*. Praxis & Saber.
- Montero, R. (2016). *Modelos de regresión lineal múltiple. Documentos de Trabajo en Economía Aplicada*. España: Universidad de Granada.

- Moreno, M., & Soto, M. (2019). *Planeación de estrategias de enseñanza y sus procesos cognitivos subyacentes en un grupo de docentes de básica primaria*. Bogotá: Revista Educación.
- Muñoz, Y., Castillo, I., & Martínez, V. (2022). *Calidad educativa*. Sahagún: Boletín Científico UAEH.
- Neill, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Machala: UTMACH.
- Orozco, J. (2009). *¿Calidad de la educación o educación de calidad? Una preocupación más allá del mercado*. Revista Iberoamericana de Educación.
- Oviedo, H., & Campo, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Bogotá: Revista Colombiana de Psiquiatría.
- Palacios, M. (2020). *Planeación Estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones*. México: Revista Nacional de Administración.
- Paladines, C. (2015). *Perspectivas de cambio en la Educación Básica y en el Bachillerato: Ecuador: 2007-2013*. Praxis educativa.
- Pedrero, E., Moreno, O., & Moreno, P. (2017). *Educación para la diversidad cultural y la interculturalidad en el contexto escolar español*. Sevilla: Revista de Ciencias Sociales.
- Pla, R., Ramos, J., Arnaiz, I., García, A., Castillo, M., & Soto, M. (2010). *Una concepción de la Pedagogía como ciencia desde el enfoque histórico cultural*. Recuperado de <https://profesorailianartiles.files.wordpress.com/2013/03/libro-de-pedagoge3ada.pdf> .
- Quintana, Y. (2018). *Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica*. Educación y Educadores.

- Ramirez, M. (2019). *GESTIÓN EDUCATIVA Y PRÁCTICA DOCENTE: REFLEXIONES SOBRE LA DIMENSIÓN INVESTIGATIVA*. Ciencia y Educación (ISSN 2707-3378).
- Ramirez, M., & Quesada, J. (2019). Repensando los indicadores educativos: la gestión educativa, curricular y de vinculación con la comunidad. Costa Rica: Innovaciones Educativas.
- Revelo, O., Collazos, C., & Jiménez, J. (2018). *El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura*. TecnoLógicas.
- Rivera, Y., & Aparicio, C. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. Valparaiso: Perspectiva Educacional.
- Rodriguez, J., & Reguant, M. (2020). *Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach*. Barcelona: Revista d'Innovació i Recerca en Educació.
- Romero, G. (2018). *Calidad educativa: engranaje entre la gestión del conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes de aprendizaje*. Chile: Revista de Estudios y Experiencias en Educación, vol. 17,.
- Saldaña, M., & Mata, A. (2018). *IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE ASESORÍAS FUNDAMENTADO EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN EL NIVEL PREESCOLAR*. San Luis: Educando para Educar.
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Business Support Aneth S.R.L.

- Suarez, F. (2020). Administración educativa y relaciones interpersonales de una Unidad Educativa de Daule- Guayas. Daule.
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. San Agustín: Revista Innova Educación.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Tamayo, M., Florencia, M., Sanchez, M., Besoain, A., & Rebolledo, J. (2018). *Programa de Integración Escolar en Chile: brechas y desafíos para la implementación de un programa de educación inclusiva*. Revista Española de Discapacidad.
- Tineo, Y., Casa, M., & Huanca, J. (2020). *Gestión pedagógica y cultura organizacional en la Institución Educativa Andrés Bello*. Yunguyo: Educación y sociedad.
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta (10 ed.)*. Lima: San Marcos.
- Vargas, K., Yana, M., Chura, W., Perez, K., & Alanoca, R. (2020). *Aprendizaje colaborativo: una estrategia que humaniza la educación*. Perú: Revista Innova educación.
- Vega, L. (2019). *GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE*. Ciencia y Educación.
- Westreicher, G. (2020). *Análisis de datos*. Economipedia.com.

## ANEXOS

### ANEXO A

Matriz preguntas análisis cuantitativo

**Usted en su quehacer considera que:**

VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTAS
<b>Gestión pedagógica</b>	Planificación	- Estrategias y materiales congruentes	1. Las estrategias y materiales tienen que ser congruentes al momento de planificar.
		- Aprendizajes previos	2. Los aprendizajes previos son importantes tomarlos en cuenta para iniciar una planificación.
		- Aplicación de aprendizajes	3. Que la aplicación de aprendizajes debe ser organizada y según las necesidades e intereses de los estudiantes para facilitar el aprendizaje y la evaluación.
		- Espacios de participación	4. En su institución hay suficientes espacios de participación para opinar y realizar actividades individuales y grupales.
		- Flexibilidad	5. La flexibilidad en las actividades posibilita la expresión creativa en los estudiantes.
	Formación integral	- Ética	6. El mejoramiento del entorno social en una comunidad se presenta por la importancia que se da a la ética dentro de las actividades diarias.
		- Valores	7. En su institución los valores en cada familia se los desarrolla en edad temprana para su práctica en la toma de decisiones y de compromiso.
		- Ciudadanía	8. En las planificaciones curriculares se da a conocer a profundidad los deberes y



Excelencia académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Didáctica reflexiva</li> <li>- Pedagogía centrada en el estudiante</li> <li>- Transformacional</li> <li>- Éxito estudiantil</li> </ul>	<p>derechos sociales y políticos que debe practicar todo ciudadano.</p> <p>9. En su institución se trabaja con una didáctica reflexiva en la que la enseñanza y aprendizaje se produce significativamente.</p> <p>10. La pedagogía centrada en el estudiante ayuda en la solución de conflictos en la vida diaria.</p> <p>11. El liderazgo transformacional, está presente en el desarrollo de las actividades diarias, para el progreso de la institución.</p> <p>12. El éxito estudiantil toma fuerza cuando se hace un seguimiento y verificación de los procesos didácticos y sociales.</p>
<b>Trabajo en equipo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metas claras</li> </ul>	<p>13. Tienen metas claras de a donde les dirige la pedagogía del trabajo en equipo</p>
Integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cooperación</li> <li>- Objetivos comunes</li> <li>- Integración de equipos</li> <li>- Solución de problemas</li> <li>- Vencer retos</li> </ul>	<p>14. Los docentes cooperan en la realización de actividades didácticas y sociales</p> <p>15. Entre los distintos miembros de la institución se pone en práctica objetivos comunes en la elaboración de actividades significativas y creativa</p> <p>16. En su institución la integración de equipos articula mecanismos para el desempeño de estrategias para la vida práctica</p> <p>17. En la solución de problemas el trabajo en equipo se da mediante la reflexión y comprensión para lograr armonía.</p> <p>18. En su institución los trabajos en equipo se los realiza de manera optimista procurando vencer retos</p>

## ANEXO B

Cuestionario para docentes, personal administrativo, DECE y UDAI

### Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas.
- **Marque con una equis (x) en el lugar correspondiente según su opinión con las siguientes afirmaciones: (5) Siempre; (4) Casi Siempre; (3) Con Frecuencia; (2) Casi Nunca; (1) Nunca.**

Dimensión	Ítem	Usted como docente de esta institución considera que:	5	4	3	2	1
<b>Planificación</b>	1	Las estrategias y materiales tienen que ser congruentes al momento de planificar.					
	2	Los aprendizajes previos son importantes tomarlos en cuenta para iniciar una planificación.					
	3	Que la aplicación de aprendizajes debe ser organizada y según las necesidades e intereses de los estudiantes para facilitar el aprendizaje y la evaluación.					
	4	En su institución hay suficientes espacios de participación para opinar y realizar actividades individuales y grupales.					
	5	La flexibilidad en las actividades posibilita la expresión creativa en los estudiantes.					
<b>Formación integral</b>	6	El mejoramiento del entorno social en una comunidad se presenta por la importancia que se da a la ética dentro de las actividades diarias.					
	7	En su institución los valores en cada familia se los desarrolla en edad temprana para su práctica en la toma de decisiones y de compromiso.					
	8	En las planificaciones curriculares se da a conocer a profundidad los deberes y derechos sociales y políticos que debe practicar todo ciudadano.					
<b>Excelencia académica</b>	9	En su institución se trabaja con una didáctica reflexiva en la que la enseñanza y aprendizaje se produce significativamente.					
	10	La pedagogía centrada en el estudiante ayuda en la solución de conflictos en la vida diaria.					

---

	11	El liderazgo transformacional, está presente en el desarrollo de las actividades diarias, para el progreso de la institución.
	12	El éxito estudiantil toma fuerza cuando se hace un seguimiento y verificación de los procesos didácticos y sociales.
	13	Tienen metas claras de a donde les dirige la pedagogía del trabajo en equipo.
<b>Integración</b>	14	Los docentes cooperan en la realización de actividades didácticas y sociales.
	15	Entre los distintos miembros de la institución se pone en práctica objetivos comunes en la elaboración de actividades significativas y creativa.
	16	En su institución la integración de equipos articula mecanismos para el desempeño de estrategias para la vida práctica.
	17	En la solución de problemas el trabajo en equipo se da mediante la reflexión y comprensión para lograr armonía.
	18	En su institución los trabajos en equipo se los realiza de manera optimista procurando vencer retos.

---

## ANEXO C

Validación por Juicio de Expertos

### UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS MAESTRÍA EN LIDERZAGO EDUCATIVO

**Estimado(a) Profesor(a):**

Me dirijo a usted muy respetuosamente en su calidad de experto, con la finalidad de solicitarle la revisión y validación del contenido del instrumento dirigido a recabar información sobre el diagnóstico del desarrollo de la gestión pedagógica y los aspectos que caracterizan el trabajo en equipo en la Escuela Nicolás Jiménez, que permita proponer un programa de integración que atienda a las necesidades pedagógicas de la institución.

Para dicha validación se tomarán como criterios: pertinencia, relevancia y redacción, sírvase a responder marcando con una equis (x) los criterios antes mencionados según la escala. Permítase agregar cualquier otra sugerencia o idea en la parte de observación que sea de gran valor para los autores.

Sin otro particular, agradezco su colaboración y pronta respuesta a esta solicitud.

De usted, atentamente

## INSTRUCCIONES

Estimado experto, lea cuidadosamente cada uno de los ítems que contiene el cuestionario, luego según su juicio marque con una equis (x) en el formato de la casilla correspondiente suministrando la información, si es necesaria, que soporte su observación en cuanto a la pertinencia, relevancia y redacción según la siguiente escala:

**Excelente (5), Muy Bueno (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1).**

Criterios Ítems	Pertinencia					Relevancia					Redacción					Observación
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1					X					X					X	
2					X					X					X	
3					X					X					X	
4					X					X					X	
5					X					X					X	
6					X					X					X	
7					X					X					X	
8					X					X					X	
9					X					X					X	
10					X					X					X	
11					X					X					X	
12					X					X					X	
13					X					X					X	
14					X					X					X	
15					X					X					X	
16					X					X					X	
17					X					X					X	
18					X					X					X	

David Mayorga

1803840055

---

 Nombre y Apellido

---

 C.I.

---

 Firma

## INSTRUCCIONES

Estimado experto, lea cuidadosamente cada uno de los ítems que contiene el cuestionario, luego según su juicio marque con una equis (x) en el formato de la casilla correspondiente suministrando la información, si es necesaria, que soporte su observación en cuanto a la pertinencia, relevancia y redacción según la siguiente escala:

**Excelente (5), Muy Bueno (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1).**

Criterios Ítems	Pertinencia					Relevancia					Redacción					Observación
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1					X					X					X	
2					X					X				X		
3					X					X				X		
4					X					X				X		
5					X					X				X		
6					X					X				X		
7					X					X				X		
8					X					X				X		
9					X					X				X		
10					X					X				X		
11					X					X				X		
12					X					X				X		
13					X					X				X		
14					X					X				X		
15					X					X				X		
16					X					X				X		
17					X					X				X		
18					X					X				X		

Ps. Cl. Janeth Medina B. Mg.

1804000519



Firmado digitalmente por:  
JANETH ROSARIO  
MEDINA  
BENAVIDES

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

## INSTRUCCIONES

Estimado experto, lea cuidadosamente cada uno de los ítems que contiene el cuestionario, luego según su juicio marque con una equis (x) en el formato de la casilla correspondiente suministrando la información, si es necesaria, que soporte su observación en cuanto a la pertinencia, relevancia y redacción según la siguiente escala:

**Excelente (5), Muy Bueno (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1).**

Criterios Ítems	Pertinencia					Relevancia					Redacción					Observación
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1					X					X				X		
2					X					X					X	
3					X					X					X	
4					X					X			X			
5					X					X					X	
6					X					X					X	
7					X					X					X	
8					X					X					X	
9					X					X					X	
10					X					X					X	
11					X					X					X	
12					X					X					X	
13					X					X					X	
14					X					X					X	
15					X					X					X	
16					X					X					X	
17					X										X	
18					X					X					X	

Lic. Carmen Mejia Mg.

1804000642



Firmado electrónicamente por:  
CARMEN  
LILIANA MEJIA  
SANCHEZ

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

## ANEXO D

### Correlación Lineal Múltiple

#### Prueba 1

Resumen								
<i>Estadísticas de la regresión</i>								
Coefficiente de correlación múltiple	0,5581							
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0,3115							
R <sup>2</sup> ajustado	0,2197							
Error típico	9,5833							
Observaciones	18,0000							

#### Prueba 2

Resumen								
<i>Estadísticas de la regresión</i>								
Coefficiente de correlación múltiple	0,3535							
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0,1250							
R <sup>2</sup> ajustado	0,0083							
Error típico	6,6305							
Observaciones	18,0000							

#### Prueba 3

Resumen								
<i>Estadísticas de la regresión</i>								
Coefficiente de correlación múltiple	-0,48635189							
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	-0,601980938							
R <sup>2</sup> ajustado	-0,54891173							
Error típico	3,703931436							
Observaciones	18							

#### Prueba 4

Resumen								
<i>Estadísticas de la regresión</i>								
Coefficiente de correlación múltiple	0,704171961							
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0,790293609							
R <sup>2</sup> ajustado	-0,171000576							
Error típico	2,811293203							
Observaciones	18							





E27	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
E28	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
E29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53
E30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	87
E31	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	81
E32	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	84
E33	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	46
E34	4	5	5	5	5	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5	3	5	5	79
E35	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85
E36	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	84
E37	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	76
E38	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	67
E39	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	69
E40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
E41	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	80
E42	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
E43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
E44	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	66
E45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
E46	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	71
E47	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	83
E48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
E49	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	85
E50	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	84
E51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
E52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
E53	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	82
VARIANZA	0,	0	0	0,	0,	0,	1,3	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	
	7	,	,	6	7	6	20	9	7	7	9	7	6	6	7	7	7	6	
	8	7	7	4	2	7	8	4	8	4	2	3	6	7	2	3	8	6	
SUAMTORIA DE VARIANZAS	13,85																		
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	162,61																		

<b>Coefficiente de confiabilidad del cuestionario</b>	<b>0,9687</b>
<b>Número de items del instrumento</b>	<b>18</b>
<b>Sumatoria de la varianza de los items</b>	<b>13,8</b>
<b>Varianza total del instrumento</b>	<b>162,61</b>