



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN
DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
ROSA MARIA ÑAUPA PACO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN
DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

ROSA MARIA ÑAUPA PACO

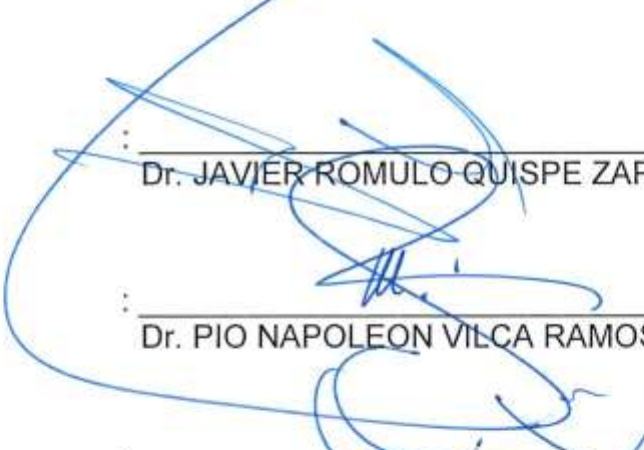
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

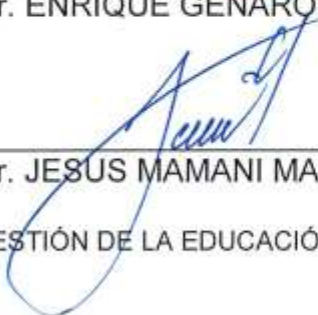
PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0872-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 23 de diciembre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 8829 presentado por el (la) Bachiller: **ÑAUPA PACO ROSA MARIA** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **ÑAUPA PACO ROSA MARIA** con número de DNI **80311819** con número de matrícula **1420100873** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024** para optar el **GRADO de: MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°1014-2025-USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°1753-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000584 de fecha: 16 de diciembre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024** del (la) Bach: **ÑAUPA PACO ROSA MARIA**, para optar el **GRADO de: MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS
Segundo miembro	: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Martes, 30 de diciembre del 2025
Hora	: 11:30 a.m.
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Escuela de Posgrado
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01753-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 30 de octubre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-C-5403 de fecha 14 de octubre de 2025, el (la) Bach. ÑAUPA PACO ROSA MARIA, con DNI N° 80311819, código de matrícula N° 1420100873, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 001516-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del 27 de octubre de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-C-5403 el (la) Bach. ÑAUPA PACO ROSA MARIA, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 001516-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024** presentado por el (la) Bach. ÑAUPA PACO ROSA MARIA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. JESUS MAMANI MAMANI**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 001014-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 03 de setiembre del 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-C-001428 de fecha 5 de agosto de 2025, el (la) Bach. ÑAUPA PACO ROSA MARIA, con DNI N° 80311819, código de matrícula N° 1420100873, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00792-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 21 de agosto de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-C-001428 el (la) Bach. ÑAUPA PACO ROSA MARIA, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00792-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024** presentado por el (la) Bach. ÑAUPA PACO ROSA MARIA, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Andrés Rómulo Cárdenas Zapana
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO,
ARCH. JUBUTAM



ROSA MARIA ÑAUPA PACO

GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD ...

 Trabajos de Maestria para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:598040772

Fecha de entrega

7 jun 2026, 8:37 GMT-5

Fecha de descarga

7 jun 2026, 9:11 GMT-5

Nombre del archivo

T036_80311819_M.docx

Tamaño del archivo

15.0 MB

98 páginas

13.589 palabras

77.558 caracteres



TESIS UANCV

24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 21%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO	
GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ROSA MARIA ÑAUPA PACO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	80311819
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-4981-4455
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	PIO NAPOLEON VILCA RAMOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02438444
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3897-1972



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: Azángaro -14.91279, -70.19244 https://maps.app.goo.gl/IA61VRNvdSqLXarA7 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2024 - 2025
URL de disciplinas OCDE	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	



UNIVERSIDAD ASESORIA CACHES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO

M.Sc. Julio C. Chucuya Zaga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG.



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ROSA MARIA ÑAUPA PACO, identificado con DNI Nro. 80311819 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

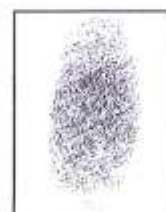
Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 24 de Marzo del 2026

Firma del Asesor (Obligatoria)

Firma (Obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

La presente tesis la dedico a mi madre, quien está en el cielo, por haberme dado la vida y ser el pilar fundamental en mi vida y en mi formación profesional. También dedico este trabajo a todas las personas que luchan por formarse profesionalmente, demostrando que con esfuerzo y dedicación se pueden alcanzar los sueños.



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sinceros agradezco a Dios, por haberme guiado por el camino correcto y no haberme abandonado en los momentos más difíciles de mi vida y también por haberme permitido llegar hasta este momento de mi formación profesional, también a la Universidad por brindarme la oportunidad de formarme en sus aulas.



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO.....	x
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCIÓN	xviii
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Exposición de la situación problemática.....	13
1.2. Formulación del planteamiento del problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Justificación de la investigación.....	15
1.4. Objetivos de investigación	17
1.4.1. Objetivo general.....	17
1.4.2. Objetivo específico.....	17
1.5. Importancia y alcance de investigación	17
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación.....	18
1.7. Hipótesis.....	18
1.7.1. Hipótesis general	18



1.7.2. Hipótesis específica	18
1.8. Variables e indicadores	19
1.9. Operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO II	23
MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.2. Bases teóricas	27
2.3. Marco conceptual	42
CAPÍTULO III	43
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	43
3.1. Métodos de investigación	43
3.2. Tipo de investigación	43
3.3. Nivel de la investigación	43
3.4. Diseño de investigación.....	44
3.5. Población y muestra	44
3.6. Técnicas e instrumentos.....	46
3.7. Diseño de contrastación de la hipótesis	48
3.8. Análisis de los datos.....	49
CAPÍTULO IV	50
RESULTADOS.....	50
4.1. Presentación de resultados	50
4.2. Discusión	62
CONCLUSIONES.....	65



RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	74



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Operacionalización de la variable1/ gestión educativa	20
Tabla N° 2 Operacionalización de la variable2 / trabajo en equipo	22
Tabla N° 3 Distribución de la población.....	45
Tabla N° 4 Análisis de la variable: Gestión educativa	50
Tabla N° 5 Análisis de la dimensión: Gestión institucional	51
Tabla N° 6 Análisis de la dimensión: Gestión administrativa.....	52
Tabla N° 7 Análisis de la dimensión: Gestión pedagógica	52
Tabla N° 8 Análisis de la dimensión: Gestión comunitaria	53
Tabla N° 9 Análisis de la variable: Trabajo en equipo	54
Tabla N° 10 Análisis de la dimensión: Metas y objetivos comunes	55
Tabla N° 11 Análisis de la dimensión: Organización	55
Tabla N° 12 Análisis de la dimensión: Cooperación.....	56
Tabla N° 13 Prueba de normalidad	57
Tabla N° 14 Prueba de relación entre gestión educativa y trabajo en equipo	58
Tabla N° 15 Prueba de relación entre gestión institucional y trabajo en equipo....	59
Tabla N° 16 Prueba de relación entre gestión institucional y trabajo en equipo....	60
Tabla N° 17 Prueba de relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo	61
Tabla N° 18 Prueba de relación entre gestión comunitaria y trabajo en equipo	62



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Gestión educativa	50
Gráfico 2: Gestión institucional.....	51
Gráfico 3: Gestión administrativa	52
Gráfico 4: Gestión pedagógica.....	53
Gráfico 5: Gestión comunitaria.....	53
Gráfico 6: Trabajo en equipo.....	54
Gráfico 7: Metas y objetivos comunes	55
Gráfico 8: Organización	56
Gráfico 9: Organización	56



RESUMEN

El estudio se encuentra delimitado bajo el objetivo: Determinar qué relación existe entre la planificación de la gestión educativa y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024. La metodología por la que corresponde es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental. La población estuvo representada por 1109 docentes, mientras que la muestra fue de 286 docentes se extrajo a través del muestreo probabilístico aleatorio simple. Para alcanzar los datos se tuvo en cuenta el cuestionario de gestión educativa y el cuestionario de trabajo en equipo. Los resultados alcanzados demuestran, el 59.8% de los docentes indican que la gestión educativa es eficiente, mientras que el 40.2% considera que es medianamente eficiente, sin embargo, el 59.8% refiere que el trabajo en equipo es eficiente y el 40.2% considera que es medianamente eficiente, además, se determinó que existe relación directa entre la gestión educativa y el trabajo en equipo ($p = .000$; $\rho = .904$). Se concluye, que a medida que mejora la gestión educativa, también tiende a mejorar el trabajo en equipo, por lo tanto, es importante la integración de la gestión educativa y el trabajo en equipo, para fortalecer el funcionamiento a nivel educativo.

Palabras claves: Compromiso, Desarrollo de habilidades, Gestión educativa, Trabajo en equipo



ABSTRACT

This study is defined by the objective of determining the relationship between educational management planning and teamwork among teachers in public educational institutions within the Azángaro Educational Management Unit in 2024. The methodology employed is basic, correlational, and non-experimental. The population consisted of 1,109 teachers, while the sample of 286 teachers was selected using simple random sampling. Data was collected using an educational management questionnaire and a teamwork questionnaire. The results show that 59.8% of teachers indicated that educational management is efficient, while 40.2% considered it moderately efficient. Similarly, 59.8% reported that teamwork is efficient, and 40.2% considered it moderately efficient. Furthermore, a direct relationship was found between educational management and teamwork ($p = .000$; $\rho = .904$). It is concluded that as educational management improves, teamwork also tends to improve; therefore, the integration of educational management and teamwork is important to strengthen functioning at the educational level.

Keywords: Commitment, Skills development, Educational management, Teamwork.



INTRODUCCIÓN

La tesis titulada “GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024” tiene como propósito principal analizar la relación existente entre la gestión educativa y el trabajo en equipo entre los docentes de las instituciones educativas públicas en Azángaro.

En el contexto actual, la educación se ha convertido en un tema de gran relevancia, enfrentando crisis en áreas como las políticas públicas, la asignación de recursos y la búsqueda de una educación de calidad que aborde las brechas identificadas en evaluaciones estandarizadas. Esto plantea un significativo desafío para los educadores, quienes deben reflexionar sobre sus prácticas

Se está llevando a cabo una transformación notable en los enfoques pedagógicos, pasando del conductismo al constructivismo, y la administración de recursos ha evolucionado hacia una gestión más colaborativa. Sin embargo, estos cambios han sido recibidos con cierta desconfianza tanto en las escuelas como en la comunidad, lo que refleja una resistencia al cambio, particularmente en el sistema educativo. A pesar de esto, la educación es un sistema dinámico que debe adaptarse a las nuevas exigencias y necesidades

Para que la escuela funcione como un espacio propicio para el aprendizaje de calidad, es necesario contar con condiciones adecuadas, tales como un ambiente ordenado, la iniciativa de los docentes, una buena relación entre el equipo directivo y los profesores, así como una comunicación efectiva y un fuerte



compromiso del personal. Reflexionar sobre estos elementos es esencial, especialmente en lo que respecta a la comunicación y el trabajo en equipo, dado que estos factores influyen de manera significativa en la gestión educativa.

Con el fin de abordar esta problemática, se propone una investigación de carácter explicativo-descriptivo que combine enfoques cuantitativos y cualitativos. Se desarrollarán dos instrumentos, incluyendo una encuesta-cuestionario. El objetivo de esta investigación es proporcionar lineamientos para mejorar el trabajo en equipo como un componente esencial de la gestión educativa. Al fortalecer la comunicación y fomentar una cultura de colaboración entre los docentes, se espera promover un sentido de pertenencia y cohesión en la institución, lo que contribuirá a una gestión educativa más efectiva.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

La educación es reconocida como un instrumento crucial para impulsar el desarrollo socioeconómico, político y cultural de una nación, donde la gestión educativa y el trabajo en equipo juegan roles fundamentales. La gestión se considera el medio principal que permite a las organizaciones educativas innovar y buscar el bienestar institucional, requiriendo aprendizaje, adaptación y cambio, lo que se convierte en una competencia esencial (Chacón y Costa, 2011).

Sin embargo, actualmente se observan deficiencias en la gestión educativa. Según el estudio de Baeza (2015), en Chile existen dificultades para mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, siendo la deficiente gestión directiva un factor crucial que puede llevar al fracaso del proyecto educativo y limitar las oportunidades de movilidad social para los alumnos. Esto afecta tanto el desarrollo integral de los estudiantes como el compromiso de los docentes dentro de la organización. Para mejorar estas realidades, es fundamental contar con el compromiso y la guía constante del director y del equipo administrativo, considerados el eje central de la institución, ya que su compromiso es vital para alcanzar los objetivos educativos.



En Perú, el Ministerio de Educación (2015) también ha señalado la existencia de carencias en la gestión educativa, evidenciando una variedad de prácticas que no fomentan ni regulan adecuadamente los procesos de delegación, negociación y formación de educadores y directores. Estas deficiencias impactan negativamente el compromiso de los profesionales en la institución. Por lo tanto, el ministerio busca asegurar el cumplimiento de la calendarización, que incluye el Plan de Acción Tutorial (P.A.T) y el Proyecto Educativo Institucional (P.E.I).

Asimismo, Ccari (2017) reporta que, en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui Aplicación, ubicada en el departamento de Puno, se ha identificado una deficiente planificación, ya que no se priorizan las necesidades fundamentales de la institución. Además, carece de un diagnóstico adecuado respecto al P.E.I, lo que impide concretar los objetivos planteados. En relación al P.A.T, las evidencias indican que estas deficiencias afectan significativamente la actuación de los miembros de la institución, revelando desorganización y falta de conocimiento sobre los objetivos establecidos.

Por lo tanto, la gestión educativa y el trabajo en equipo en el sistema escolar consiste en identificar y aprovechar los conocimientos profesionales, las habilidades y la amplia experiencia del profesorado para lograr una colaboración eficaz que garantice la aplicación óptima de los recursos y métodos de enseñanza en la impartición del currículo, y facilite el interés, la comprensión del contenido y el desarrollo de habilidades de los alumnos para alcanzar los objetivos educativos, esto subraya la importancia del trabajo en equipo para la productividad docente.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la gestión educativa y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Existe relación entre la gestión institucional y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024?
- ¿Existe relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024?
- ¿Existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024?
- ¿Existe relación entre la gestión comunitaria y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

El presente estudio es relevante porque permitirá identificar la relación entre la gestión educativa y el trabajo en equipo. En el contexto actual, el trabajo grupal se ha convertido en una estrategia de aprendizaje de creciente importancia a nivel mundial, especialmente debido a los desafíos globales que



enfrenta el entorno laboral, donde la capacidad de trabajar en equipo se considera un activo valioso en diversos sectores.

Desde una perspectiva teórica, este estudio busca ampliar el conocimiento sobre las teorías existentes relacionadas con las variables investigadas. Esto no solo contribuirá a enriquecer el entendimiento de la problemática identificada, sino que también proporcionará un recurso valioso para futuras investigaciones y para profesionales interesados en profundizar en este tema. El conocimiento obtenido ofrecerá reflexiones sobre cómo mejorar la gestión educativa y el trabajo en equipo, destacando la necesidad de optimizar los mecanismos, técnicas y estilos de gestión institucional, así como de aumentar la capacidad de respuesta de las instituciones educativas ante los cambios sociales.

Desde un enfoque práctico, los resultados de esta investigación podrán dar lugar a estrategias o procesos que mejoren la gestión educativa y el trabajo en equipo. Esto es especialmente significativo en un país en desarrollo, donde las instituciones educativas son vistas como pilares del progreso social y nacional. Una adecuada gestión educativa facilitará una comprensión más clara de cómo los líderes institucionales pueden actuar como agentes de cambio, brindando educación de calidad y otros servicios necesarios para el desarrollo y la transformación social.

Metodológicamente, al tratarse de un estudio cuantitativo, se utilizarán instrumentos adaptados al contexto peruano, lo que facilitará el cumplimiento de los objetivos propuestos. Esto ayudará a cerrar la brecha en la mejora de la eficiencia en la gestión y el trabajo en equipo, sustentándose en teorías

existentes y en los resultados obtenidos, lo que permitirá a las instituciones educativas desempeñar sus funciones de manera más efectiva.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre la planificación de la gestión educativa y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

1.4.2. Objetivo específico

- Identificar que relación existe entre la gestión institucional y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024
- Analizar que relación existe entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024
- Conocer la relación que existe entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024
- Determinar que relación existe entre la gestión comunitaria y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

1.5. Importancia y alcance de investigación

El estudio es relevante, porque impacta de forma directa en la calidad del proceso educativo, al llegar a identificar la relación entre las variables en estudio,

permite ser de alcance significativo para futuras investigaciones, como también al contexto de educativo, porque, la gestión educativa respalda para crear un ambiente propicio, para compartir diferentes estrategias, recursos y metodologías, que benefician dentro del trabajo en equipo.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

Dentro de las imitaciones se tiene, al instante de llegar aplicar los instrumentos de medición, inicialmente se llegó a programar las evaluaciones en tres semanas, debido a que las instituciones se encontraban en una serie de actividades como deportivas y de aniversario, se tuvo que extender la aplicación de los instrumentos, porque se realizó de forma individual, y también se llegó solo agrupar de 8 a 10 docentes, para alcanzar a la muestra representativa, esta forma de obtener los datos podría a ver influido en su disposición y atención al instante de aplicar los instrumentos de medición.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

Existe relación entre la planificación de la gestión educativa y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

1.7.2. Hipótesis específica

- Existe relación significativa de la gestión institucional y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

- Existe relación significativa de la gestión administrativa y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024
- Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024
- Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. V1 / Variable independiente:

Gestión educativa: Son interacciones, la forma de organización a nivel institucional, cumplir con las normas, las buenas prácticas pedagógicas, capacitaciones para mejorar el desarrollo a nivel profesional y académico, saber interactuar con los integrantes de la institución.

Indicadores:

1.8.2. V2/ Variable dependiente:

Trabajo en equipo: Es la forma de direccionar el equipo, la forma de interactuar, con el grupo, demostrar responsabilidad, cumplir con las tareas asignadas y brindar información al grupo trabajo.

Indicadores:

1.9. Operacionalización de las variables

Tabla N° 1

Operacionalización de la variable 1/ gestión educativa

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Criterio de valoración
V1 Gestión Educativa	Gestión Institucional	- Uso de tiempos y espacios. - Canales de comunicación formal. - Comisiones de trabajo. - Manual de funciones y procedimientos. - Reglamento interno. - Organigramas	1-7	5. Siempre 4. Casi 3. Algunas 2. Casi nunca 1. Nunca
	Gestión Administrativa	- Presupuesto económico. - Distribución de tiempos, jornadas de trabajo: docentes, administrativo, servicio. - Administración de recursos materiales. - Relación con instancias del MED	8-14	
	Gestión Pedagógica	- Orientación educativa tutorial. - Enfoque de evaluación. - Actualización docente. - Estilo de enseñanza. - Relación con estudiantes.	15-24	



		- Enfoque pedagógico, estrategias didácticas y procesos de enseñanza aprendizaje - Planes y programas		
	Gestión Comunitaria	- Relación de padres y madres de familia. - Proyectos de proyección social. - Relación – redes instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles.	25-30	

Tabla N° 2

Operacionalización de la variable2 / trabajo en equipo

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Criterio de valoración
V2 Trabajo en equipo	Metas y objetivos comunes	- Establecimiento de metas y objetivos Unificación de criterios. - Visión institucional - Logro de competencias educativas	1-8	5. Siempre 4. Casi 3. Algunas 2. Casi nunca 1. Nunca
	Organización	- Desarrollo de la identidad de los docentes. - Imagen institucional - Desarrollo de proyectos institucionales	9-14	
	Cooperación	- Desarrollo de estrategias institucionales. - Desarrollo de la competitividad - Fortalecimiento de la solidaridad.	14-20	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Adeolu et al. (2022) ejecutaron un estudio con el propósito de examinar las estrategias de gestión del trabajo en equipo y la productividad de los docentes en las escuelas secundarias del Distrito Senatorial Central de Ondo del Estado de Ondo, Nigeria. El estudio corresponde a la metodología transversal. La población estuvo compuesta por 33 directores y 660 docentes seleccionados de 33 escuelas secundarias públicas mediante técnicas de muestreo aleatorio y de múltiples etapas. Sus resultados revelaron una media moderada de 2.33 en la gestión del trabajo en equipo; también se obtuvo una media moderada de 2.19 en la productividad docente, también la estrategia de gestión del trabajo en equipo tiene una relación significativa con la productividad docente ($r = 0,717$, $p < 0,05$); además, se encontró una relación significativa entre la estrategia de gestión del trabajo en equipo y el rendimiento académico de los estudiantes ($r = .69$; $p = .00$). Se concluyó que la gestión del trabajo en equipo mejora la productividad docente; sin embargo, la escasez de docentes calificados inhibe la agrupación de equipos por especialización.

Cuenca y López (2020) tuvo como objetivo si la gestión del compromiso demuestra correlación con la cultura organizacional. Está situada dentro del tipo correlacional, en la que participaron 127 sujetos. Sus resultados demuestran que el 45.0% de los encuestados demuestran compromiso con la institución en el que trabaja y el 48.0% demuestra una cultura organizacional aceptable, además, demostró que existe correlación directa entre la identificación de los colaboradores ($p = .000$, $r = .441$); compromiso normativo ($p = .000$, $r = .471$) con el cumplimiento de los resultados, es decir, cuando los colaboradores demuestran mayor compromiso, mucho mejor será la eficiencia dentro del entorno laboral.

Otro estudio realizado por Suquillo (2021) estableció como objetivo determinar si el trabajo en equipo se relaciona con el compromiso organizacional. Siendo un estudio de tipo correlacional, en la que llegaron a conformar 30 docentes. Sus resultados indican que la variable trabajo en equipo se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional ($p = .00$; $Rho = .897$), esto indica, cuando de demuestra la unidad de los trabajadores para lograr los objetivos, mucho mejor será el compromiso con la institución.

2.1.2. A nivel nacional

En Lima, específicamente en el distrito de Alvarez (2021) tuvo como objetivo identificar la correlación entre la gestión directiva y trabajo en equipo. Centrada dentro del estudio transversal. Trabajo con una población de 80 docentes. Sus resultados indican que el 56.3% de los encuestados demuestran una eficiencia medianamente aceptable sobre la gestión

directiva, sin embargo, el 45.0% de los docentes mencionan que el trabajo en equipo es eficiente, asimismo, las variables demuestran correlación directa y moderada ($p = .000$; $r = .731$), esto quiere decir, cuando se maneja con eficiencia y compromiso las diferentes gestiones a nivel educativo, mejora de manera significativa las actividades para alcanzar las metas que se establecen dentro del trabajo en equipo.

Otro estudio fue ejecutado en Lima, por Guerrero (2018) con el objetivo de conocer si la gestión educativa expresa relación con trabajo en equipo. Fue un estudio de tipo correlacional. Lo llegaron a conformar 60 docentes. Sus resultados indican que las variables mencionadas demuestran correlación directa ($p < .05$; $r = .84$)., esto indica, cuando se maneja de manera muy adecuada los proyectos administrativos, directivos y pedagógicos, mucho mejor será el trabajo en equipo.

De igual forma, otro estudio realizado por Acuña (2017) con el propósito de conocer la relación entre gestión escolar y trabajo de calidad en equipo. Fue un estudio transversal, en la que llegaron a participar 60 docentes. Concluyeron que el 53.3% de los docentes consideran que es bueno el reclutamiento del personal; el 50.0% considera aceptable las capacitaciones impartidas; sin embargo, el 61.6% de los encuestados cumplen con las normas establecidas dentro de la institución educativa y el 75.0% demuestra un clima de confianza y comunicación buena, además, demostró que la clima, confianza y comunicación demuestra correlación con el reclutamiento de personal ($r = .687$); evolución personal ($r = .746$); capacitación del personal ($r = .274$) y renumerar al personal ($r = .487$), estas correlaciones mantienen un nivel de significancia menor a 0.05, esto indica,

cuando es mejor la comunicación dentro del entorno laboral, mucho mejor será los procedimientos de gestión escolar.

2.1.3. A nivel Local

En Puno, Sucari y Quispe (2019) ejecutaron un trabajo investigativo con el propósito de identificar la asociación entre el trabajo docente en equipo y el compromiso de gestión escolar. Está centrada dentro de la investigación no experimental-correlacional. La población estuvo conformada por 84 docentes. Sus resultados afirman que la toma de decisiones ($r = .807$); gestión de conflictos ($r = .793$); resolución de problemas ($r = .710$); comunicación interna ($r = .722$); comunicación externa ($r = .855$); colaboración ($r = .816$) y liderazgo ($r = .751$), demuestran relación directa (moderada y buena), pero significativa con el compromiso de gestión escolar, porque los valores de nivel de significancia son menores a 0.05. Esto indica, que el trabajo en equipo asumido de manera estratégica para manejar las diferentes situaciones en el contexto laboral, contribuirá de manera significativa en los cumplimientos y compromisos de gestión escolar.

En la misma línea, Meza et al. (2021) se centró con el objetivo de conocer el efecto la gestión educativa sobre el desempeño docente. Concierno a un estudio de diseño no experimental de alcance explicativo, en la que participación de 650 docentes. Llegaron a los siguientes resultados, el 53.8% de los docentes consideran que la gestión educativa es deficiente y el 58.5% demuestra un nivel regular el desempeño de los

docentes evaluados, además, se demuestra que existe correlación directa entre la gestión educativa y desempeño docente ($p = .002$; $r = .623$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión educativa

La gestión es un conjunto de acciones y tareas relevantes para la aplicación del más alto nivel de organización y eficacia en el uso de los recursos internos para alcanzar los objetivos de la institución (Larios, 2015). Por su parte, Yangali et al. (2018), esta gestión implica un conjunto de actividades y estrategias guiadas por procedimientos y métodos apropiados, que permiten a una institución educativa alcanzar sus objetivos educativos. En esencia, la gestión educativa se centra en la aplicación práctica de los principios de gestión en los campos educativos.

Por consiguiente, la gestión educativa es un campo aplicado de la gestión. Por lo tanto, se puede deducir que la gestión educativa se refiere a la aplicación de la teoría y la práctica de la gestión al ámbito de la educación o a las instituciones educativas. La administración educativa es un proceso de adquisición y asignación de recursos para el logro de objetivos educativos predeterminados.

La gestión educativa es fundamental en cualquier institución, ya que establece instrucciones y procedimientos técnicos que benefician a toda la comunidad educativa. Este proceso implica la implementación de diversas estrategias que deben adaptarse a las diferentes culturas y características sociales. Es crucial reconocer que los enfoques pueden evolucionar con el tiempo, dependiendo del contexto institucional, siempre teniendo en cuenta las leyes que regulan el sistema educativo (Marcillo y Tomalá, 2021).

Además, la gestión educativa juega un papel clave en el liderazgo y la dirección dentro del ámbito educativo. Reconocer estas funciones en el contexto educativo es esencial para lograr procesos de formación efectivos. Esto no solo implica liderar en áreas como planificación, evaluación, verificación y ejecución, sino también promover cambios dentro de los grupos de trabajo, fomentando una mayor participación mediante decisiones más informadas que contribuyan al logro de los objetivos establecidos y que tengan un impacto significativo en la comunidad educativa (Jiménez et al., 2016).

2.2.1.1. Medios que contribuyen a una gestión educativa estratégica

a. Centrarse en lo pedagógico:

La institución es un sistema de educación, que tiene como prioridad en lograr alcanzar el aprendizaje y enseñanza de los estudiantes, pero también se le instruye en los valores (Campos et al., 2003).

b. Reconfiguración:

Son una serie de recursos educativos que buscan construir los nuevos procesos educativos, que están pendientes de las soluciones que requiere la institución y sobre todo lo configura en base a las diferentes situaciones en la que se encuentra la institución (Campos et al., 2003).

c. Trabajo en equipo:

Están relacionados a la forma o la dinámica de las instituciones que buscan dinamizar sobre el trabajo en conjunto para alcanzar los objetivos, y a los principios educativos a alinearse, este mecanismo de trabajo en equipo esta relacionado a los mecanismos de planificación y una acción de forma conjunta, donde el análisis crítico siempre desempeñara como el

resultado colectivo para construir una serie de estrategias pedagógicas que puedan ser estructuradas de forma correcta para alcanzar resultados esperados por el bienestar de la comunidad educativa (Campos et al., 2003).

d. Innovación para el aprendizaje:

Esta referida a las acciones que realiza el profesorado para llegar a enseñar y conseguir diseñar y ejecutar sobre las estrategias creativas que deben de alcanzar los estudiantes por medio de las metas pedagógicas, debe de enfrentarse una serie de cambios a las diferentes estructuras digitales, que implica una información que permite transformar dentro de la enseñanza, en donde el docente muestra una serie de capacidades para poder gestionar las diferentes situaciones a complejas, y consigue asimilar dentro de las acciones prácticas y se convierte ese aprendizaje en un activo muy aplicable dentro de la labor cotidiano (Campos et al., 2003).

e. Asesoramiento y orientación para lo profesionalismo:

Corresponde a entorno que permiten la actualización de los docentes, y pueden direccionar hacia su propia evaluación dentro de las prácticas pedagógicas, por lo tanto, esta dimensión esta relacionado en buscar fortalecer lo intelectual y las capacidades de expresión dentro del grupo de trabajo, este mecanismo permitirá desempeñarse mejor en cualquier área de trabajo, porque contribuirá a un aprendizaje de experiencias dentro del crecimiento a nivel profesional, por el trabajo que realiza dentro de diferentes lugares, lo que conduce que exista una variedad de experiencias que suman como un aprendizaje o una experiencia (Campos et al., 2003).

f. Cultura organizacional cohesionado por una visión:

Esta relacionado a una serie de capacidades que muestra la institución en proyectar sus diversas alternativas de acción que puede proyectar en diferentes contextos, fundamentados en las metas y los acuerdos que tiene para alcanzar la calidad educativa, en donde los integrantes de la comunidad escolar consiguen impulsar una serie de iniciativas que permiten soluciones inmediatas que favorezcan en el involucramiento activo y asuma sus compromisos por el bienestar de la institución (Campos et al., 2003).

g. Intervención sistemática y estratégica:

Esta relacionado en llegar analizar o llegar a diagnosticar el panorama educativo, con la intención de conseguir diseñar y coordinar sobre las acciones que se encuentran orientados para el cumplimiento de los propósitos de las instituciones, bajo esta premisa planear se convierte en un instrumento que permite direccionar la gestión y maximizar el control de los actores involucrados, direccionados en alcanzar coherencia y objetivos en las intervenciones pedagógicas (Campos et al., 2003).

2.2.1.2. Dimensiones de gestión educativa**a. Gestión institucional:**

Está relacionado a las diferentes políticas que se establecen dentro de las instituciones, como también son mecanismos que se encuentran destinadas a la organización de acuerdo a las acciones o normativas que se tiene establecidos dentro de las instituciones, con el propósito de salvaguardar sus recursos materiales, financiero y humanos (Lemaitre, et al., 2012).

b. Gestión pedagógica:

Es un sistema que esta articulado y orientado a la coordinación de las labores del docente en diferentes niveles, siendo la prioridad de conseguir dirigir el proceso educativo hacia el cumplimiento de las metas que permite el cumplimiento de la formación profesional, este enfoque esta relacionado en la búsqueda de futuros profesionales que tengan el compromiso con la enseñanza alineados en base a los objetivos y las necesidades y las exigencias actuales que requiere la sociedad actual (López, 2017).

c. Gestión administrativa:

Es la dirección de manera adecuada sobre la gestión de recursos propios de la institución que es responsable de iniciar y monitorear el cambio, que debe conocer, analizar en profundidad los escenarios de acción, probarlos cuando sea necesario, y sólo más tarde para prepararse para la organización; además, tiene la tarea de planificar, organizar, coordinar y evaluar continuamente el proceso de cambio (Ramírez, 2004).

d. Gestión comunitaria:

Es un medio que establece la interacción con todos los que la conforman la institución educativa que a su vez están comprometidos sobre las diferentes necesidades y demandas que requiera la institución, porque, todos los esfuerzos realizados son de forma conjunta para brindar las necesidades que posee el centro educativo y logran brindar soluciones a los diferentes problemas que contiene en su entorno institucional (Pino y Castaño, 2018). Además, el compromiso es un factor crucial que determina la dedicación o el esfuerzo colaborativo, cuando el profesorado percibe un

alto nivel de compromiso organizacional en sus instituciones, manifestado a través de políticas de apoyo y el reconocimiento del trabajo en equipo, es más probable que invierta en esfuerzos colaborativos y contribuya activamente al logro de los objetivos educativos compartidos.

2.2.1.3. Modelo teórico que sustenta a la variable gestión educativa

a. Teoría referente a lo moral

Mantilla (2006) considera que los modelos de las instituciones es la representación de construir, que este guiado por una serie de limitaciones dentro de la institución, pero los actores deben de construir acciones de comportamiento en alcanzar que la gestión este direccionado en los objetivos, lo cual, es necesario que se construya mediante el análisis, para mejorar la calidad educativa, para lo cual se debe tener en cuenta los siguientes procedimientos:

- La importancia del discurso funcional, en donde, la institución debe establece una identidad con el propósito de orientarse dentro de los modelos pedagógicos que cobra relevancia dentro de los actores educativos, que permite la gestión y procura establecer un impacto significativo dentro de la practica educativa.
- Se debe llegar a construir la divergencia, lo ideal es que la institución debe buscar estar sujeta a los diferentes debates y establecer puntos de discusión que contribuyan en poder direccionar los desacuerdos, lo que permite a un proceso de interacción constante para alcanzar un acuerdo que no trasgreda las opiniones de los demás (Mantilla, 2006).

Por lo tanto, la responsabilidad ética es uno de los mecanismos que construye de forma directa a lo moral, que consigue distinguir entre lo

correcto e incorrecto, que será un mecanismo de compromiso y guía para establecer lo que uno debe de realizar, esta forma de organización contribuye de forma directa a los actores de la institución, logrando alcanzar que la institución consiga lograr sus metas y muestre un rumbo más definido y sea eficiente (Mantilla, 2006).

Entonces, lo moral actúa como una base que contribuye dentro de la práctica, este enfoque está integrado dentro de la motivación individual, y esto trasciende dentro de las instituciones organizacionales, por lo que es necesario que se debe de llegar a descubrir y sintetizar lo que se desea alcanzar con el aprendizaje y la enseñanza impartida a los escolares.

b. Teoría referida a lo epistemológico

Mantilla (2006) considera que las instituciones no deben asumir un esquema regido en los paradigmas de llegar a imitarlo, sino deben conseguir diseñar medios que contribuyan y permitan alcanzar diseñar su propia trayectoria histórica en función a la filosofía pedagógica y estar vinculado con lo que se establece los sistemas educativos.

Es necesario proponerse una serie de modelos que contribuyan en el bienestar educativo, siendo un mecanismo que requiere en ocasiones reorganizar para que cumpla con el plan de trabajo durante el año escolar, lo que resalta es buscar llevar a temas prácticos, porque no solo debe tratarse de llegar a repetir, sino un proceso que permita la transformación de conocimientos.

c. Teoría relacionada a lo pragmático

Lo pragmático se refiere a las maneras de poner en práctica modelos y teorías, es decir, cómo se implementan en la realidad mediante un

conjunto de acciones interrelacionadas para desarrollar dichos modelos. Este sistema de activación se inspira en observaciones realizadas en organizaciones educativas y en la literatura sobre modelos de gestión aplicados en estas instituciones.

Un problema común es la tendencia a trasladar modelos teóricos de empresas al ámbito educativo sin considerar la racionalidad y especificidad del servicio educativo. Esta discusión no se limita a ver las organizaciones como una categoría especial de servicios, ni a pensar que no se puede aprender de la tradición empresarial para aplicarlo en las organizaciones educativas. Más bien, se trata de fomentar un diálogo interdisciplinario adecuado que se construya desde la lógica educativa (Mantilla, 2006).

2.2.2. Trabajo en equipo

Es una habilidad esencial que se espera de una persona para desempeñar su trabajo y mejorar su empleabilidad, junto con la capacidad de resolver problemas y comunicarse (Pintos y Martínez, 2001).

Entonces el trabajo en equipo como un factor clave para el rendimiento docente y el aumento de la productividad, se pueden establecer equipos para facilitar el desarrollo de capacidades docentes y la integración de ideas innovadoras para una impartición curricular eficaz, se espera que los directores, como líderes docentes, sean más proactivos en la gestión del trabajo en equipo, planificando, organizando, coordinando, supervisando, evaluando y revisando las estrategias de trabajo en equipo del profesorado en función de su área de especialización, habilidades técnicas y experiencia profesional, esto promoverá el desarrollo de capacidades y el desempeño docente eficaz para mejorar la productividad

a nivel del trabajo, la productividad es el resultado de los empleados y sigue siendo un tema de gran preocupación para muchas organizaciones, incluyendo las instituciones escolares, describió la productividad como la eficacia y eficiencia general de la ejecución de las tareas, lo que ofrece una visión general del desempeño de la organización.

La gestión del trabajo en equipo puede concebirse como el proceso de lograr que pequeños grupos de profesionales expertos con habilidades y experiencia complementarias colaboren para fortalecer sus capacidades en el desempeño de tareas específicas y así alcanzar los objetivos organizacionales (Chopra, 2015).

Esta gestión exige una responsabilidad general por la calidad del equipo, reduciendo así la posibilidad de culpabilización individual y permitiendo un mayor intercambio de ideas, información y cooperación dentro del grupo de trabajo para mejorar la calidad de la prestación del servicio (Coyle, 1995). Una gestión eficaz del trabajo en equipo requiere que sus miembros posean los siguientes atributos operativos: un objetivo común, habilidades técnicas, experiencia profesional, una ética de trabajo común, la disposición a compartir información, confianza implícita, habilidades interpersonales, habilidades de gestión de conflictos y la disposición a asumir la responsabilidad de las acciones del equipo (Lumpkin, 2008). Por lo tanto, el trabajo en equipo, consiguen ser elementales, ya que se consideran competencias esenciales en un mundo cada vez más globalizado, dinámico y complejo, a los nuevos empleados se les pregunta si poseen habilidades de trabajo en equipo, si pueden

resolver problemas laborales específicos o si cuentan con las habilidades necesarias para afrontar los nuevos retos.

2.2.2.1. Importancia de trabajo en equipo

A lo largo de nuestras vidas, interactuamos con diversos grupos, como la familia, reuniones sociales, eventos deportivos y organizaciones institucionales. Una forma de entender las organizaciones es considerarlas como un conjunto de equipos de trabajo, que van desde comisiones y subcomités hasta la gerencia y la directiva. La efectividad de estas instituciones puede verse afectada por experiencias pasadas frustrantes al trabajar con equipos ineficaces. Para mejorar la efectividad personal dentro de un equipo, es crucial desarrollar la habilidad de observar y diagnosticar los procesos de interacción grupal. Por lo tanto, el contenido relacionado con el trabajo en equipo es fundamental, ya que se registra y reporta el diálogo sobre el tema (Peña et al., 2001).

Además, el trabajo en grupo fomenta una participación activa y mejora los resultados de aprendizaje. Esto se logra mediante el desarrollo de habilidades transferibles, como la comunicación oral y la capacidad de resolver problemas. En grupos pequeños, se observa un aumento en la capacidad de escuchar a los demás, así como en la generación de ideas reflexivas y el análisis colaborativo, lo que contribuye a construir un equipo sólido para las diversas actividades asignadas (Pintos y Martínez, 2001).

Por consiguiente, el trabajo en equipo o el trabajo cooperativo consigue direccionar la formación del equipo y continuar en el resultado final, lo cual, tiene una consecuencia de lograr el objetivo propuesto, porque, llegar a conformar la formación del equipo consigue ser muy

decisivo, ya que, al formar un equipo ideal, permite que el trabajo sea mucho mejor direccionado, lo cual, las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo debe ser muy gratificantes y sobre todo llegar a cumplir con las reglas o normas de la institución (Jacques y Jacques, 2007).

El trabajo en equipo en el aprendizaje desempeña un papel importante en una institución educativa, ya que, con su existencia, el éxito del aprendizaje se alcanzará más rápidamente gracias a la cooperación entre individuos, en lugar de a uno solo, en el proceso de formación de un equipo de aprendizaje, deben encontrarse obstáculos, por lo que para superarlos, los miembros del equipo deben tener conciencia de grupo y así evitar conflictos que perjudiquen el trabajo en equipo, para lograr un buen trabajo en equipo de aprendizaje, es necesario fomentar actitudes positivas entre los miembros, incluyendo el hábito de brindarse apoyo mutuo, escucharse mutuamente para crear buenas relaciones de comunicación y reconocer las contribuciones y los logros alcanzados, para mejorar la calidad educativa, un factor que se evidencia es el desempeño, la mejora de la calidad educativa se refleja sin duda en los resultados del trabajo en equipo y el desempeño docente (Kristiawan y Asvio, 2018).

2.2.2.2. Dimensiones de trabajo en equipo

a. Coordinación

Está relacionado sobre la construcción de diferentes estrategias y procedimiento que están redirigidos a desarrollar diferentes acciones, objetivos o conocimientos, la finalidad es conseguir garantizar el buen funcionamiento del equipo de trabajo, que tiene como finalidad reorganizar

en la construcción y la efectividad dentro del trabajo de equipo (Rico et al., 2011).

b. Confianza

Son acciones que permite el compañerismo entre los que integran el grupo de trabajo, lo cual, conduce a mostrar acciones que permitan mayor confianza en donde la responsabilidad consigue ser importante dentro de la confianza, porque, permite lograr los objetivos que se tiene dentro del trabajo y construye decisiones, por medio de las acciones que uno las tiene para alcanzar los propósitos que uno las tiene, entonces, la confianza es un mecanismo que permite mayor desarrollo dentro de las responsabilidades (Maisy, 2019).

c. Compromiso

Está directamente relacionado a la dedicación que muestra la persona con el área de trabajo, lo que le permitirá establecer objetivos para alcanzar resultados individuales (Garay, 2012). Los que se encuentran integrados dentro del equipo de trabajo, el compromiso consigue ser un elemento muy importante, lo que permitirá construir la lealtad y buscar logras las expectativas que mantiene con su trabajo (Maisy, 2019).

d. Comunicación:

Es una herramienta esencial que permite la interacción dentro del grupo de trabajo. A través de canales de comunicación efectivos, es necesario escuchar y estar dispuesto a replantear procedimientos y adaptaciones que surjan en el trabajo en equipo. Los integrantes desarrollan una comunicación eficaz mediante el diálogo (Maisy, 2019).

Entonces, el construir un buen trabajo en equipo esta direccionado en la importancia que tienen los miembros que la integran la institución, lo cual, permitirá conseguir o alcanzar el objetivo, porque llega a ser un mecanismo muy relevante dentro de las instituciones como también a nivel personal de cada miembro de trabajo, para lo cual, se debe de llegar a organizar y sobre todo conseguir a designar las diferentes áreas necesarias que pueden llegar a definir los conceptos relacionados a las diferentes actividades que uno las tiene dentro del trabajo, que dentro de ello se debe de organizar y sobre todo conseguir asignar de forma apropiada en cada ámbito de trabajo, lo cual, representa de acuerdo a las habilidades o destrezas que uno las tiene, permitiendo la construcción de la competitividad en las diferentes áreas de la vida que uno las tiene dentro del ámbito laboral (Davis y Newstrom, 2016).

2.2.2.3. Elementos de se debe de adoptar en el trabajo en equipo

- *Flexibilidad.* Corresponde a las capacidades de adaptación a cualquier entorno donde se encuentre o a las situaciones cambiantes, donde hay patrones preestablecidos.
- *Iniciativa.* Es importante para asumir lo retos del trabajo, es decir, buscar anticipar a los diferentes cambios y sobre todo conseguir moldear de acuerdo a la medida posible las diferentes situaciones que se llegaron a presentarse para no llegar a ser prisionero de uno mismo.
- *Motivación.* Es un medio que permite conservar los cambios y sobre todo permite establecer estrategias dentro de la institución, con la intención de lograr los objetivos.

- *Capacidad de aprendizaje.* En donde, muestra una serie de habilidades que se llegan a convertirse en elementos de constante evaluación, para que la persona puede consigue adaptarse a la institución.
- Calidad de realizar las tareas. Que puede estar relacionados a los que se encomienda o tomadas por la iniciativa propia, buscando garantizar sobre la satisfacción a quien se destina el trabajo.
- Movilidad. Es la doble dirección que uno mantiene, en el puesto de trabajo, que requiere de mas de una polivalencia profesional y flexibilidad para llegar a trabajar en las diferentes áreas de trabajo (Olaz, 2016).

Entonces, el trabajo en equipo se inicia por el nacimiento de un grupo, que se encuentra conformado por personas, lo que llegamos a llamar que agrupamiento, en la cual, se llega a compartir una serie de posturas que mantienen cada uno de los integrantes, que en ocasiones no llegan a compartir los objetivos o los intereses, pero el trabajo es ahí, en donde se debe de buscar a establecer los objetivos que se tiene como grupo, por lo tanto, se llega a convertirse en un interés común, y se convierta en lo suficientemente fuerte para cada uno de los integrantes, para luego avanzar cada uno de los que la integran detallando las funciones que deben de cumplir y conseguir el apoyo entre ellos fijadas de acuerdo a las normas que muestra la institución o la organización en la que trabaja (Acosta, 2011).

Las ventajas que se tiene cuando se trabaja en equipo:

- Buscan estimular y motivar dentro del grupo de trabajo, brindándoles apoyo entre los compañeros del grupo.

- Permite buscar abordar sobre el proceso que requiere los objetivos como grupo y a nivel personal, lo cual, conduce a fijar metas y buscar que todos lleguen a cumplirlas.
- Se muestra una serie de ideas que brindará cada integrante, lo que permite mejorar el desempeño en el área que trabaja.
- El resultado de llegar a trabajar en equipo puede ser más eficiente y completo y muy creativo para conseguir alcanzar un eficiente trabajo a nivel individual (Jacques y Jacques, 2007).

2.3. Marco

conceptual

Gestión educativa: Se refiere a los diversos procesos que permiten la planificación, organización, control y dirección de las actividades educativas, con el objetivo de alcanzar los fines establecidos en los procesos de enseñanza y aprendizaje (Rojas, 2006).

Autonomía: Se refiere a las características que implican que su desarrollo debe ser responsabilidad exclusiva de los miembros de la comunidad educativa de cada institución, teniendo en cuenta su propia realidad, expectativas, ideales y capacidades reales (Alvarado, 2005).

Conocimientos: Están formados por un conjunto de verdades y creencias, perspectivas y conceptos, así como juicios y metodologías, que se integran para desarrollar una comprensión sobre ciertos temas (Rojas, 2006).

Trabajo en equipo: Consiste en un grupo de personas donde cada miembro tiene asignada una tarea específica, con el objetivo de alcanzar una visión centrada en un propósito común (Durán, 2018).

Educación: Es un proceso que activa el conocimiento, permitiendo aprender a través de diversas acciones de los estudiantes, lo que facilita la



obtención de resultados específicos en relación con los intereses sobre un tema determinado (Rojas, 2006).

Organización: Es un elemento fundamental en el trabajo en equipo, ya que establece diversos sistemas organizativos que facilitan el alcance de los objetivos, el éxito en la consecución de estos propósitos dependerá del tipo de equipo de trabajo que se tenga (Durán, 2018).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Métodos de investigación

Se encuentra dentro del método científico, tiene la intención de ampliar los conocimientos, con el propósito de comprender los hechos teóricos y prácticos, para llegar a buscar las diferentes respuestas según la realidad que uno se encuentre (Ñaupas et al., 2018).

3.2. Tipo de investigación

Se delimita dentro del tipo básica, que permite ampliar los conocimientos de acuerdo a las variables propuestas, con la intención de ampliar los conocimientos de acuerdo al problema identificado (Valderrama, 2015). Al mismo, tiempo se encuentra delimitado dentro del enfoque cuantitativo, el análisis de los datos permitirá alcanzar resultados numéricos de acuerdo a la hipótesis propuesta, alcanzando resultados numéricos (Hernández et al., 2010).

3.3. Nivel de la investigación

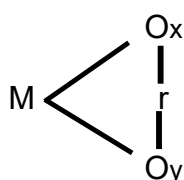
El nivel a la que se encuentra direccionado el estudio es correlacional, la intención solo es identificar la asociación o relación entre las variables propuestas, establecidos por medio de términos estadísticos para alcanzar dichas relaciones entre la hipótesis propuesta. Al mismo, tiempo se encuentra

delimitado dentro del enfoque cuantitativo, el análisis de los datos permitirá alcanzar resultados numéricos de acuerdo a la hipótesis propuesta, alcanzando resultados numéricos (Hernández et al., 2010).

3.4. Diseño de investigación

El diseño a la que se encuentra delimitado es no experimental de corte transversal, no se muestra algún interés de llegar a buscar cambios a nivel de las variables, como también la obtención de los datos fueron evaluados en un solo instante (Hernández et al., 2010).

Esquema del diseño de estudio:



Dónde:

M = Muestra

Ox = Gestión educativa

Oy = Trabajo en equipo

r = Relación o correlación

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Según, la postura de Robles (2019) delimita a la población al total de participantes que presentan una serie de características específicas para conformar la unidad de análisis. Entonces, la población se encuentra representado por 1109 docentes que corresponde a los tres niveles de inicial, primaria y secundaria.

Tabla 3*Distribución de la población*

Docentes de nivel	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Inicial	0	68	68
Primario	281	298	579
Secundario	291	171	462
Total	572	537	1109

3.5.2. Muestra

Según, la versión de Supo (2014) considera que la muestra es una parte representativa o el sub grupo de la población, que representara a toda la unidad de análisis, siendo de donde se analiza los datos para extender los resultados a toda la población

Para hallar la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{d^2 \cdot N + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = Población = 1109

n = Muestra

d = Margen de Error = 5% = 0.05

Z = Nivel de Confianza = 95% $\Rightarrow$ 1.96

p = Probabilidad de Éxito = 50% = 0.5

q = Probabilidad de Fracaso = 50% = 0.5

Reemplazando a la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(1109)}{(0.05)^2(1109) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 286$$

De acuerdo al procedimiento de la fórmula, se llegó identificar 286 docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024.

3.5.3. Muestreo

El muestreo por la que se trabajó es probabilístico aleatorio simple, es un procedimiento de análisis que todos los participantes de la población tienen la misma posibilidad de llegar a conformar la muestra representativa y alcanzar los resultados (Valderrama, 2015).

3.6. Técnicas e instrumentos

3.6.1. Técnica

Se llegó a trabajar a través de la técnica de la encuesta, es un método de estudio que permite alcanzar o identificar las diferentes opiniones relacionadas a las variables propuestas en el estudio, permitiendo alcanzar resultados (Charaja, 2011).

3.6.2. Instrumentos

a. Para la variable gestión educativa

Ficha técnica del instrumento

Nombre : Cuestionario de gestión educativa

Autor : Rosas (2021)

Forma de aplicación : Individual colectivo

Duración : 15 minutos

Dimensiones : 4 (Gestión institucional, administrativo, pedagógico y comunitaria)

Escala de medición : Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre)

Objetivo : Describe sobre los diferentes elementos e interacciones dentro del entorno educativo.

Validez

De acuerdo a Rosas (2021) la validez fue realizado por tres expertos quienes evaluaron sobre la pertinencia (1), relevancia (1) y claridad (1), los valores fueron obtenidos mediante la estadística de V de Aiken, lo cual, indica que es apropiado los ítems para que represente a cada una de las dimensiones.

Confiabilidad

Rosas (2021) trabajó la fiabilidad en un grupo de 10 docentes consiguiendo valores que oscilan (.8 a 1) mediante la estadística de Alpha de Cronbach como para la escala total y dimensiones, esto indica, que el instrumento demuestra confiabilidad alta.

b. Para la variable trabajo en equipo

Ficha técnica del instrumento

Nombre : Cuestionario de trabajo en equipo

Autor : Medina (2021)

Forma de aplicación : Individual y grupal

Duración	: 15 minutos
Dimensiones	: 4 (Coordinación, confianza, compromiso y comunicación).
Escala de medición	: Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre)
Objetivo	: Identifica las destrezas, estrategias, procedimientos o actividades que conduce a coordinar entre los integrantes de un grupo.

Validez

De acuerdo a Medina (2021) la validez fue realizada mediante 5 expertos quienes evaluaron sobre la pertinencia, relevancia y claridad, sus resultados demuestran validez alta como para la escala total y las dimensiones.

Confiabilidad

Para Medina (2021) realizó en un grupo de 30 docentes mediante la prueba estadística de Alpha Cronbach, consiguiendo un valor de .976, esto indica que el instrumento es aplicable, porque presenta confiabilidad alta.

3.7. Diseño de contrastación de la hipótesis

De acuerdo al análisis de la prueba de normalidad, según a las variable propuestas se llegó a identificar que no presenta distribución normal, por lo que se llegó a recurrir al análisis de las hipótesis mediante la prueba estadística de Rho Spearman, es una prueba estadística de correlación, que permite identificar la asociación o la fuerza de relación que mantiene entre las variables propuestas, para lo cual, se determinó la

siguiente formula que permite alcanzar la relación entre las hipótesis propuesta.

$$\rho_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

Donde:

R= Diferencia entre los rangos

N= Población

d= Rango calculado para cada variable a relacionarse

3.8. Análisis de los datos

Una vez ya obtenido las autorizaciones correspondientes se procedió aplicar los cuestionarios, una vez aplicado se procedió a vaciar en el programa Microsoft Excel, para proceder a vaciar de acuerdo a las puntuaciones o alternativas que emitieron los participantes, una vez concluido la base de datos, se llegó a trasportar al programa SPSS-25, en la cual, se llegó alcanzar los siguientes resultados:

- **Las descriptivas:** Están relacionados por variables, llegado a identificarse las frecuencias y los porcentajes.
- **Prueba de normalidad:** se tuvo en cuenta la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, que permitió determinar las variables propuestas no presenta distribución normal
- **Los resultados inferenciales:** Se tuvo en cuenta la prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman, que permitió identificar las hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

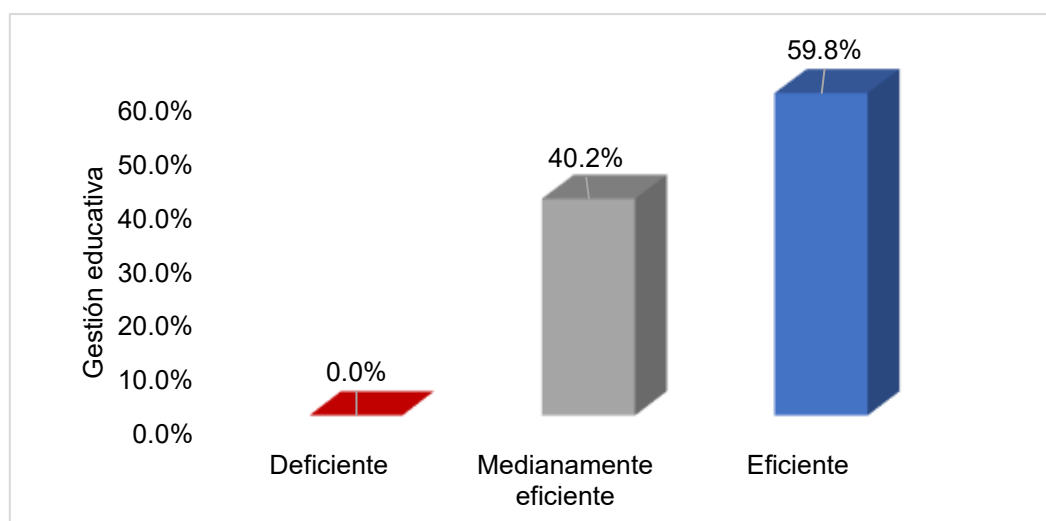
4.1.1. Análisis de los resultados descriptivo

Tabla N° 4

Análisis de la variable: Gestión educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Medianamente eficiente	115	40.2%
Eficiente	171	59.8%
TOTAL	286	100.0%

Gráfico 1: Gestión educativa



En la tabla 4 y el gráfico 1, se muestra que el 59.8%(171) de los encuestados consideran que la gestión educativa es eficiente, mientras que el

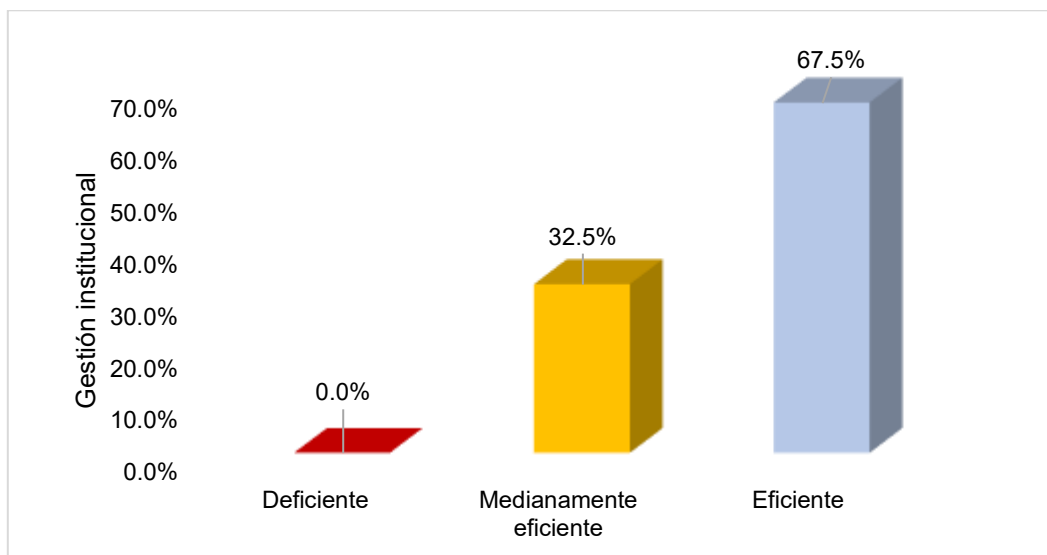
40.2%(115) indica que es medianamente eficiente y ningún participante alega que es deficiente la gestión educativa.

Tabla N° 5

Análisis de la dimensión: Gestión institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Medianamente eficiente	93	32.5%
Eficiente	193	67.5%
TOTAL	286	100.0%

Gráfico 2: Gestión institucional



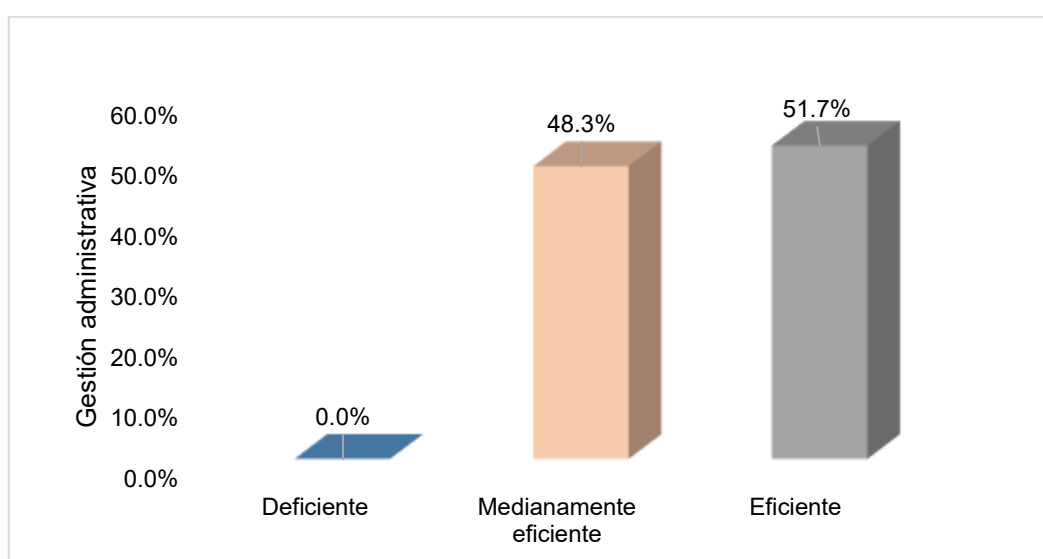
En la tabla 5 y el gráfico 2, se observa el 67.5%(193) de los participantes consideran que la gestión institucional es eficiente, sin embargo, el 32.5%(93) encuestados consideran que es medianamente eficiente y ningún participante indica que es deficiente la gestión institucional.

Tabla N° 6

Análisis de la dimensión: Gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Medianamente eficiente	138	48.3%
Eficiente	148	51.7%
TOTAL	286	100.0%

Gráfico 3: Gestión administrativa



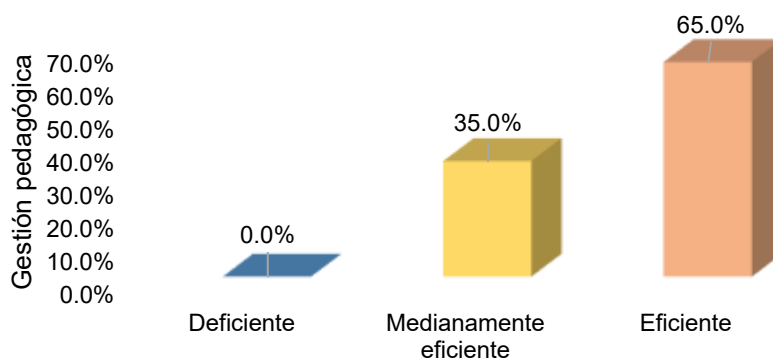
En la tabla 6 y el gráfico 3, se muestra que el 51.7% (148) de los encuestados consideran que la gestión administra es eficiente, mientras que el 48.3% (138) indica que es medianamente eficiente y ningún participante alega que es deficiente la gestión administrativa.

Tabla N° 7

Análisis de la dimensión: Gestión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Medianamente eficiente	100	35.0%
Eficiente	186	65.0%
TOTAL	286	100.0%

Gráfico 4: Gestión pedagógica



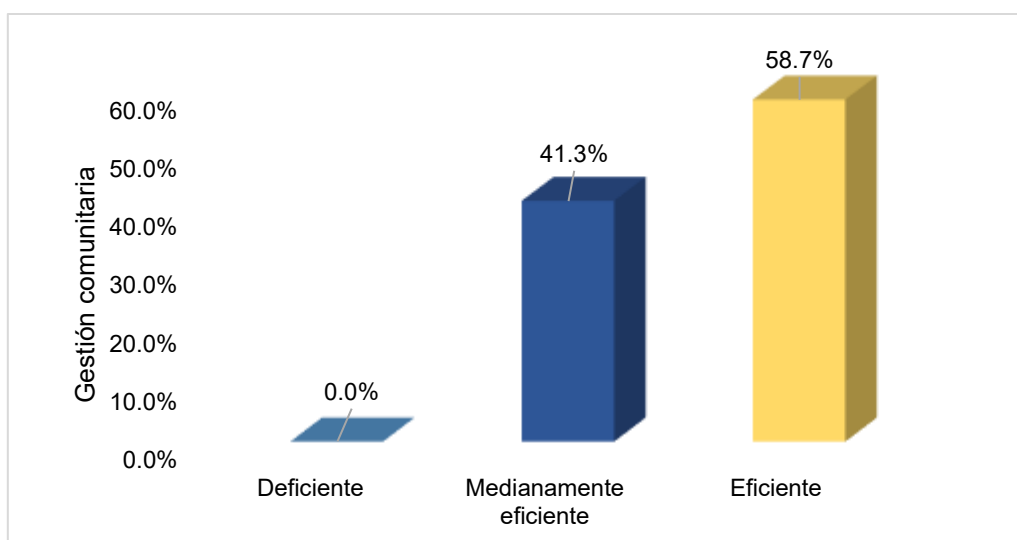
En la tabla 7 y el gráfico 4, se observa el 65.0% (186) de los participantes consideran que la gestión pedagógica es eficiente, sin embargo, el 35.0% (100) encuestados consideran que es medianamente eficiente y ningún participante indica que es deficiente la gestión pedagógica.

Tabla N° 8

Análisis de la dimensión: Gestión comunitaria

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Medianamente eficiente	118	41.3%
Eficiente	168	58.7%
TOTAL	286	100.0%

Gráfico 5: Gestión comunitaria



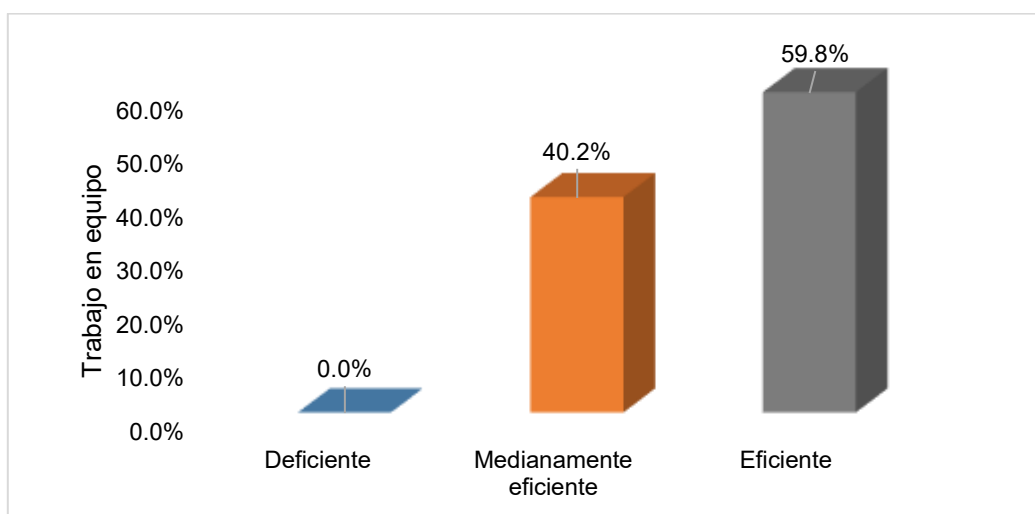
En la tabla 8 y el gráfico 5, se demuestra el 58.7% (168) de los encuestados mencionan que la gestión comunitaria es eficiente, mientras que el 41.3% (118) indica que es medianamente eficiente y ningún participante alega que es deficiente la gestión comunitaria.

Tabla N° 9

Análisis de la variable: Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Medianamente eficiente	115	40.2%
Eficiente	171	59.8%
TOTAL	286	100.0%

Gráfico 6: Trabajo en equipo



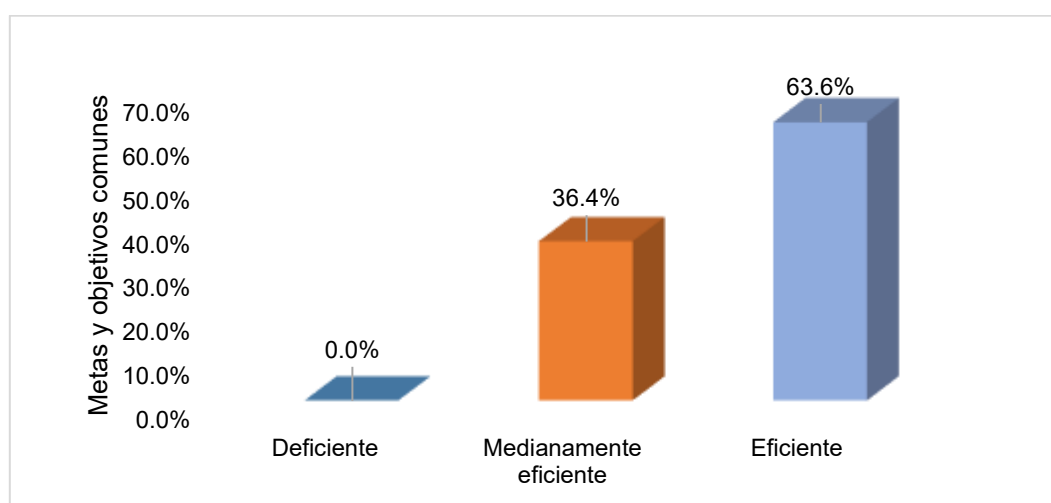
En la tabla 9 y el gráfico 6, de 286 participantes que logra ser la muestra representativa, en donde, el 59.8% (171) de los participantes indican que es eficiente el trabajo en equipo, mientras que el 40.2% (115) considera que es medianamente eficiente, y ningún encuestado considera que es deficiente el trabajo en equipo.

Tabla N° 10

Análisis de la dimensión: Metas y objetivos comunes

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Medianamente eficiente	104	36.4%
Eficiente	182	63.6%
TOTAL	286	100.0%

Gráfico 7: Metas y objetivos comunes



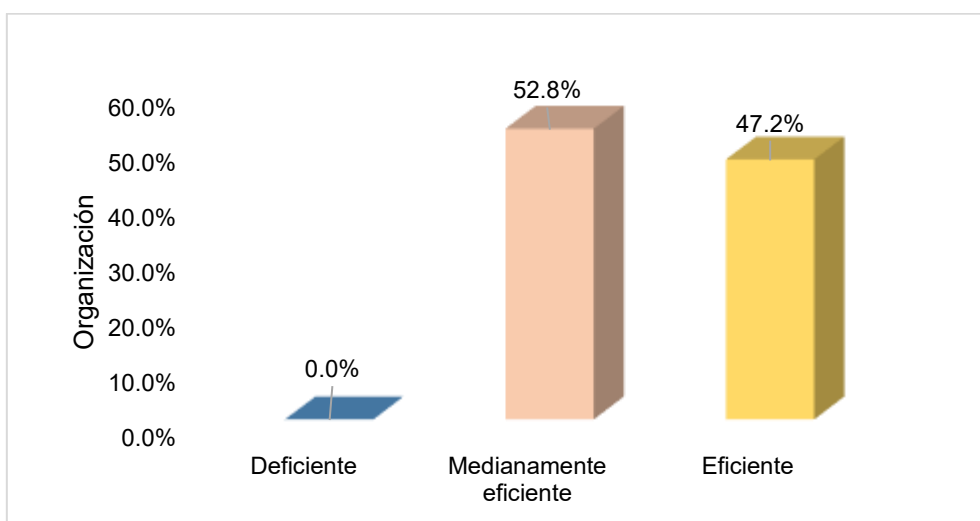
En la tabla 10 y el gráfico 7, de una muestra de 286 docentes, el 63.6%(182) participantes indican que es eficiente las metas y objetivos comunes, mientras que el 36.4%(104) considera que es medianamente eficiente, y ningún encuestado considera que es deficiente las metas y objetivos comunes.

Tabla N° 11

Análisis de la dimensión: Organización

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Medianamente eficiente	151	52.8%
Eficiente	135	47.2%
TOTAL	286	100.0%

Gráfico 8: Organización



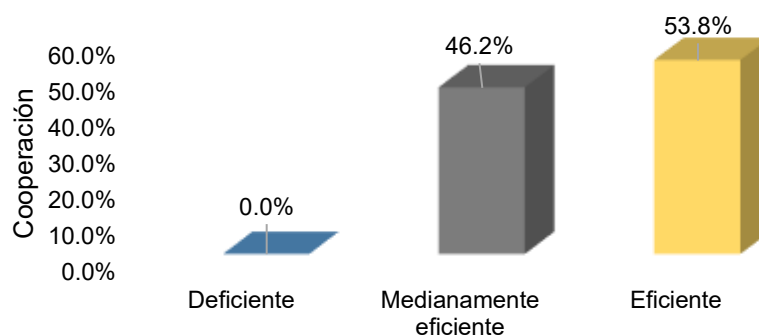
En la tabla 11 y el gráfico 8, de una muestra de 286 docentes, el 52.8%(151) participantes indican que es medianamente es eficiente la organización, mientras que el 47.2%(135) considera que es eficiente, y ningún encuestado considera que es deficiente la organización.

Tabla N° 12

Análisis de la dimensión: Cooperación

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Medianamente eficiente	132	46.2%
Eficiente	154	53.8%
TOTAL	286	100.0%

Gráfico 9: Cooperación



En la tabla 12 y el gráfico 9, de una muestra de 286 docentes, el 53.8%(154) participantes indican que es eficiente la cooperación, mientras que el 46.2%(132) considera que es medianamente eficiente, y ningún encuestado considera que es deficiente la cooperación.

Tabla N° 13*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	.104	286	.000
Trabajo en equipo	.164	286	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 13, se desarrolla la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov K-S, se consideró esta prueba debido a que la muestra es superior a 0.50 individuos, en donde se parecían valores de sig.= .000 que es menor a 0.05, en ambas variables, esto demuestra que no presenta distribución normal, es por ello para la contratación de las hipótesis se trabajó bajo la prueba de coeficiente de Rho Spearman.

Prueba de hipótesis general:**Hipótesis alterna (Ha)**

Existe relación entre la planificación de la gestión educativa y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la planificación de la gestión educativa y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

Tabla N° 14*Prueba de relación entre gestión educativa y trabajo en equipo*

		Gestión educativa	Trabajo en equipo
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	.904**
Spearman	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	286	286

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

En la tabla 14, se observa valores de $p = .000$; lo cual es menor a .05, esto demuestra que existe correlación, mientras que $Rho = .904$, la correlación es directa y de un grado bueno, es decir, la gestión educativa demuestra relación directa y buena con el trabajo en equipo, por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza H_o . Esto indica, cuando se fortalece de forma positiva el desempeño académico mediante las técnicas, conocimientos o instrumentos, permitirá a que mejore el trabajo en equipo en los docentes.

Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación significativa de la gestión institucional y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

Hipótesis nula (H_o)

No existe relación significativa de la gestión institucional y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

Tabla N° 15*Prueba de relación entre gestión institucional y trabajo en equipo*

		Gestión institucional	Trabajo en equipo
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	.813**
Spearman	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	286	286

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

En la tabla 15, se determinó los siguientes valores de $p = .000$; lo cual es menor a .05, esto demuestra que existe correlación, mientras que $Rho = .813$, la correlación es directa y de un grado bueno, es decir, la gestión institucional se relaciona de forma directa y buena con el trabajo en equipo, por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza H_o . El resultado demuestra que a medida que mejora la gestión institucional, también consigue mejorar el trabajo en equipo.

Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación significativa de la gestión administrativa y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

Hipótesis nula (H_o)

No existe relación significativa de la gestión administrativa y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

Tabla N° 16*Prueba de relación entre gestión institucional y trabajo en equipo*

		Gestión administrativa	Trabajo en equipo
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	.885**
Spearman	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	286	286

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

En la tabla 16, se evidencia los siguientes valores de $p = .000$; lo cual es menor a .05, esto demuestra que existe correlación, sin embargo, $Rho = .885$, la correlación es directa y de un grado bueno, es decir, la gestión administrativa se asocia de forma directa y buena con el trabajo en equipo, por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza H_o .

Prueba de hipótesis específica 3:**Hipótesis alterna (H_a)**

Existe relación significativa de la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

Hipótesis nula (H_o)

No existe relación significativa de la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

Tabla N° 17*Prueba de relación entre gestión pedagógica y trabajo en equipo*

		Gestión pedagógica	Trabajo en equipo
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	.804**
Spearman	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	286	286

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

En la tabla 17, se identificó los valores de $p = .000$; lo cual es menor a .05, esto demuestra que existe correlación, sin embargo, $Rho = .804$, la correlación es directa y de un grado bueno, es decir, la gestión pedagógica se asocia de forma directa y buena con el trabajo en equipo, por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza H_o .

Prueba de hipótesis específica 4:

Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación significativa de la gestión comunitaria y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

Hipótesis nula (H_o)

No existe relación significativa de la gestión comunitaria y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024

Tabla N° 18*Prueba de relación entre gestión comunitaria y trabajo en equipo*

		Gestión comunitaria	Trabajo en equipo
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	.851**
Spearman	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	286	286

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

En la tabla 18, se identificó los valores de $p = .000$; lo cual es menor a .05, esto demuestra que existe correlación, sin embargo, $Rho = .851$, la correlación es directa y de un grado bueno, es decir, la gestión comunitaria se asocia de forma directa y buena con el trabajo en equipo, por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza H_o .

4.2. Discusión

Se ha comprobado que la gestión educativa está estrechamente relacionada con el trabajo en equipo, con el siguiente valor alcanzado ($p = .000$; $Rho = .904$). Este hallazgo sugiere que, al mejorar las prácticas de gestión educativa, también se produce una mejora significativa en el trabajo en equipo. Varios estudios respaldan esta conclusión, incluyendo investigaciones de Álvarez (2021) en Lima, Guerrero (2018) en Ventanilla-Lima, y Acuña (2017) en San Miguel-Lima, todos los cuales concluyen que la gestión educativa está íntimamente ligada al trabajo colaborativo. Así, tanto el presente estudio como los antecedentes mencionados evidencian que la gestión educativa tiene un impacto considerable en el trabajo en equipo. Según la literatura especializada, la administración académica es crucial para el adecuado funcionamiento de las escuelas, ya que influye significativamente en la interacción entre alumnos y docentes, así como en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Además,

también afecta el bienestar de los profesores y demás personal escolar (Jiménez et al., 2016). Por consiguiente, trabajo en equipo, no es nuevo, ya que la idea de los equipos ha existido durante siglos, desde comunidades tribales donde los roles no estaban escritos, pero sí claramente conocidos, el desarrollo y la modernización de la sociedad han alejado a las personas, pero en las últimas décadas, y especialmente con el desarrollo de la gestión, se ha descubierto que la clave del éxito suele residir en el trabajo en equipo, la importancia del trabajo en equipo, que prioriza sus objetivos sobre los de las personas, es cada vez más reconocida, esto no significa que el trabajo en equipo implique la pérdida de la individualidad, ni que se cuestione la capacidad del individuo. Además, el trabajo en equipo entre los docentes es crucial para el éxito educativo, porque, el trabajo en equipo eficaz implicó que los docentes colaboraran para compartir las mejores prácticas, apoyarse mutuamente y desarrollar estrategias de enseñanza cohesionados, este enfoque colaborativo no solo mejoró la calidad de la educación, sino que también fomentó un fuerte sentido de comunidad dentro de instituciones educativas, además, el trabajo en equipo era fundamental a menudo experimentaron una mayor satisfacción profesional entre los docentes y redujeron las tasas de agotamiento, lo que contribuyó a un entorno educativo más productivo y atractivo.

Los cuatro componentes de la gestión educativa: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, muestran una relación directa y significativa con el trabajo en equipo ($p < .05$). Los resultados indican que un dinamismo positivo en estos niveles permite una mejora significativa en el trabajo en equipo. Investigaciones como las de Cuenca y López (2020) han demostrado que una buena gestión actúa como un mecanismo que fomenta el compromiso



dentro de la dinámica institucional. Por su parte, el estudio de Suquillo (2021) resalta que el trabajo en equipo es determinante para mantener el compromiso en el ámbito laboral. Así, los diferentes componentes de la gestión educativa establecen un marco que debe centrarse en la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. Esto implica que las instituciones educativas deben adoptar un enfoque más colaborativo en la toma de decisiones y en la planificación estratégica, lo que facilitará un ambiente de trabajo que promueva el compromiso y la cohesión del equipo (Campos et al., 2003).

CONCLUSIONES

- Primera** : Se determinó que la variable gestión educativa se relaciona de forma directa y significativa con el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024 ($p = .000$; $Rho = .904$).
- Segunda** : Se llegó a identificar que la gestión institucional tiene relación directa y significativa con el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024 ($p = .000$; $Rho = .813$).
- Tercera** : También se determinó que la gestión administrativa tiene relación directa y significativa con el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024 ($p = .000$; $Rho = .885$).
- Cuarta** : Se determinó que la gestión pedagógica tiene relación directa y significativa con el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024 ($p = .000$; $Rho = .804$).
- Quinta** : La gestión comunitaria tiene relación directa y significativa con el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024, por los siguientes valores alcanzados ($p = .000$; $Rho = .851$).

RECOMENDACIONES

- Primera** : Se sugiere a los directores de las Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro que implementen diversas plataformas que faciliten una mayor integración entre los docentes. Esto permitirá el intercambio de ideas, sugerencias e inquietudes, para lo cual se deben programar reuniones periódicas.
- Segunda** : Es fundamental promover y mantener la participación continua de todos los miembros de la comunidad educativa en los procesos de gestión. Estas acciones contribuirán a tomar decisiones más acertadas y enriquecedoras, mejorando así los logros en la gestión educativa y el trabajo en equipo.
- Tercera** : Se debe implementar mecanismos que permitan a los docentes autoevaluarse en su desempeño. Esto facilitará la retroalimentación sobre los aspectos a mejorar, ayudando a alcanzar los resultados esperados.
- Cuarta** : Para futuras investigaciones, se recomienda explorar otros niveles de estudio y considerar la inclusión de diferentes variables. Esto contribuirá a fortalecer la identificación de problemas dentro del trabajo en equipo y a explorar nuevas áreas de conocimiento que beneficien la gestión educativa y el trabajo colaborativo.
- Quinta** : Asimismo, futuros estudios deberían incluir la opinión de los estudiantes sobre el desempeño de los directores y docentes en el



aula. Esta estrategia puede fomentar una gestión más efectiva y un trabajo en equipo positivo dentro de los contextos académicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. M. (2011). *Trabajo en equipo*. ESIC Editorial
- Acuña, D. L. (2017). *La gestión escolar y el trabajo de calidad en equipo docente de las instituciones educativas de la red "San Pedro de Lives"-Unión Agua Blanca - San Miguel*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1904>
- Adeolu, A., y Adwunmi, F. (2022). Gestión del trabajo en equipo y productividad docente en las escuelas secundarias del distrito senatorio central de ondo, estado de ondo, Nigeria. *Revista Africana de Gestión Educativa*, 22(1), 49-69. <https://journals.ui.edu.ng/index.php/ajem/article/view/690>
- Alvarez, M. F. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo-Lima 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81118>
- Alvarado, O. (2005). *Gestión de proyectos educativos: Lineamientos metodológicos*. Fondo Editorial de la UNMSM.
- Baeza, S. (2015). *9 problemas de la gestión educativa en contextos vulnerables*. <https://www.elquintopoder.cl/educacion/9-problemas-de-la-gestion-educativa-en-contextos-vulnerables/>
- Campos, E., González, A., Hernández, O., Esparza, M., Mendizábal, M., Fuentes, J., Martín, R., Goñi, C., Mendoza, M., & Cruz, J. (2003). *Antología de gestión escolar: Programa nacional de carrera magisterial*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/678/Antolog_a_de_Gest_i_n_Escolar_-_Carrera_Magisterial.pdf



- Ccari, L. (2017). *"Gestión institucional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui - Aplicación Puno, 2016"* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5713/Luz_Marina_Ccari_Calcina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuenca, R., & López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Pódium*, 37, 43-56.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-43.pdf>
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la Metodología de Investigación*. Puno; Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2016). *El comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional*. (9ª ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Durán, A. (2018). *Trabajo en equipo*. (1ª ed.). Editorial ELEARNING S.L.
- Garay, F. (2012). El compromiso. *Revista academia de guerra naval*, 13(1).
<https://revistaaguena.armada.mil.ec/index.php/1/article/download/212/245>
- Guerrero, J. H. (2018). *Gestión educativa y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas, Urbanización Satélite - Ventanilla, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50839>
- Hernández, R; Fernández, C; & Baptista; P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc GRAW - HILL / Interamericana Editores



- Jacques, J., y Jacques, P. (2007). *Cómo trabajar en equipo*. Editorial Narcea
- Jiménez, A., Puerta, A., Giraldo, P., & Vallejo, L. (2016). La gestión educativa y el mejoramiento continuo en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano. *Revista de Investigaciones UCM*, 16(27), 198-208.
<http://www.revistas.ucm.edu.co/ojs/index.php/revista/article/view/71/71>
- Larios, E. (2015). La gestión educativa para la universidad pública y privada en México: Una comparación competitiva. *Repositorio de la red internacional de investigadores en competitividad*, 9(1), 1589-1606.
<https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/89/216>
- Lemaitre, M., Maturana, M., Zenteno, E., & Alvarado, A. (2012). Cambios en la gestión institucional en universidades, a partir de la implementación del sistema nacional de aseguramiento de la calidad: La experiencia chilena. *Calidad en la educación*, (36), 21-52.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n36/art01.pdf>
- López, M., (2017). La gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Dominio de las Ciencias*, 3(1), 201-215.
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384>
- Lumpkin, A. (2008). Tres claves para el éxito de los directores (y sus maestros). *Kappa Delta Pi Record*, 45(1), 22-25.
<https://doi.org/10.1080/00228958.2008.10516527>
- Mantilla, W. (2006). *Modelos y teorías (M Y T) en las organizaciones educativas*. Universidad Santo Tomás,
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/hallazgos/article/viewFile/1618/1771>



- Marcillo, S., & Tomalá, E. (2021). La gestión educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la Unidad Educativa Bartolomé Garelli. *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 76-93.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897384>
- Maisy, M. (2019). *El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del Capital Humano*.
<https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/968>
- Meza, L., Torres, J., & Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35.
<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Ministerio de Educación (2015). *Compromisos de gestión escolar*, 1 – 88.
<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Olaz, A. (2016). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*. Editorial NARCEA
- Peña, V., Hurwitch, J., Meassick, M., & Miranda, B. (2001). *Técnicas que facilitan el trabajo en equipo*. (1ª ed.). Editorial Dewey.
- Pino, J. W. & Castaño, M. (2018). Calidad educativa, a propósito de la gestión comunitaria en nueve establecimientos educativos de Medellín: 2010 a



2013. *Revista Colombiana de Educación*, 1(77), 129-150.
<https://doi.org/10.17227/rce.num77-4925>
- Pintos, M., & Martínez, F. (2001). Trabajo en equipo: de la teoría a la cultura institucional. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 1(8), 29-39.
<https://doi.org/10.18861/cied.2001.1.8.2770>
- Ramírez, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. (1ª ed.). Editorial Limusa S.A.
- Rico, R., Sánchez, M., Gil, F., Alcover, M., & Tabernero, C. (2011). Procesos de coordinación en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 59-68.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77817210007.pdf>
- Robles, B. (2019). *Población y muestra*. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.
<http://200.62.226.189/PuebloContinente/article/view/1269/1099>
- Rojas, J. (2006). *Gestión Educativa en la sociedad del conocimiento*. Cooperativa Editorial Magisterio
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Suquillo, M. D. (2021). *Trabajo en equipo y compromiso organizacional en la Unidad Educativa "Constructores del Mañana", Ecuador, 2021*. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70010>



Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. (4^a ed.). Editorial San Marcos.

Yangali, J., Rodríguez, J., Vásquez, M., & Chahuara, J. (2018). La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 60-76.
<http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/758>



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
Problema general ¿Existe relación entre la planificación de la gestión educativa y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024? Problema específico - ¿Existe relación entre la gestión institucional y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024? - ¿Existe relación entre la gestión administrativa y el	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión educativa y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024 Objetivo específico - Identificar la relación entre la gestión institucional y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024 Analizar la relación entre la gestión administrativa y el	Hipotesis general Existe relación significativa entre la planificación de la gestión educativa y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024 Hipotesis específico - Existe relación significativa de la gestión institucional y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024 - Existe relación significativa	Variable 1: Gestión educativa Variable 2: Trabajo en equipo	Técnica: Se empleará la técnica de la encuesta Instrumentos: • Cuestionario de gestión educativa • Cuestionario de trabajo en equipo	Alcance: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Población: lo conforman 1109 docentes Muestra: la muestra representativa es de 286 Docentes



trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024? - ¿Existe relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en Instituciones Educativas Públicas de la UGEL- Azángaro, 2022? - ¿Existe relación entre la gestión comunitaria y el trabajo en equipo en Instituciones Educativas Públicas de la UGEL- Azángaro, 2022?	trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024 - Conocer la relación que existe la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024 - Determinar la relación entre la gestión comunitaria y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024	de la gestión administrativa y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024 - Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024 - Existe relación la gestión comunitaria y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Azángaro, 2024			
--	---	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Sr(a). profesor(a), este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de recolectar información para determinar el trabajo en equipo. Solicito su colaboración en la respuesta a cada una de las interrogantes. El cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

UGEL: I.E.:

NIVEL: GÉNERO: Masculino () Femenino: ()

ÍTEMS		ESCALA				
		SIEMPRE	CASI	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
		5	4	3	2	1
N°	Dimensión 1: Gestión institucional					
1	El director destina tiempos y espacios para desarrollar las actividades pedagógicas					
2	Los canales de comunicación con el director son permanentes					
3	Existe muestra de confianza al comunicarse con docentes					
4	El reglamento Interno y los organigramas son conocidos por todos					
5	Las comisiones de trabajo determinadas por el director son trabajadas en equipo					
6	El director brinda el manual de funciones y procedimientos para conocimiento de todos					
7	El director y/o jerárquicos autorregula sus emociones en las relaciones interpersonales.					
N°	Dimensión 2: Gestión administrativa					
8	El director informa sobre el manejo adecuado del presupuesto económico					
9	La distribución de tiempos, jornadas de trabajo docentes, administrativo, servicio es equitativo					
10	El director convoca permanentemente a reuniones, para evaluar las actividades realizadas					
11	El director convoca oportunamente a reuniones, para tomar decisiones en mejora de la institución					
12	La administración de recursos materiales es adecuada					



13	La relación con instancias entre director y el MED es fluida					
14	Cuando se suscita un caso de rompimiento de relaciones o alguna situación difícil, el director toma medidas urgentes.					
N°	Dimensión 3: Gestión Pedagógica					
15	El director brinda orientación educativa y de tutoría de forma clara					
16	El director hace da a conocer a todos sobre el enfoque de evaluación					
17	El director permite que la actualización docente sea permanente					
18	El director permite que consideres nuevas modalidades de enseñanza en la práctica docente					
19	El director monitorea que el estilo de enseñanza sea de acuerdo al currículo					
20	El director permite que consideres nuevas modalidades de enseñanza en la práctica docente.					
21	El director promueve que el enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje sea conocido por todos					
22	Los planes y programas planteados por el director son dirigidos a todos					
23	El director promueve cursos de actualización pedagógica en la institución educativa					
24	El cuerpo jerárquico maneja los documentos curriculares					
N°	Dimensión 4: Gestión Comunitaria					
25	La relación entre el director y padres y madres de familia es armoniosa					
26	El director permite que los proyectos de proyección social se ejecutan oportunamente					
27	El director participa responsablemente en las actividades sociales.					
28	El director induce la relación-red con municipios, organismos civiles, iglesia y otros					
29	El director gestiona actividades en las que interviene el puesto de salud.					
30	El director toma en cuenta las actividades socioculturales de la comunidad en el calendario escolar					



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Sr(a). Profesor(a), este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de recolectar información para determinar el trabajo en equipo. Solicito su colaboración en la respuesta a cada una de las interrogantes. El cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

UGEL: I.E.:

NIVEL: GÉNERO: Masculino () Femenino: ()

ÍTEMS		ESCALA				
		SIEMPRE	CASI	ALGUNA VECES	CASI NUNCA	NUNCA
		5	4	3	2	1
N°	Dimensión 1: Metas y objetivos comunes					
1	Se han establecido metas que involucran a todos los integrantes de la institución educativa.					
2	Se formulan objetivos por equipo de trabajo.					
3	Se logra unificar criterios a nivel institucional.					
4	Es fácil llegar a consensos para la toma de decisiones a nivel del área educativa.					
5	Existe el compromiso para trabajar en favor de las metas trazadas.					
6	Existe una visión clara de lo que se desea lograr como institución.					
7	La planificación apunta al desarrollo de competencias en los estudiantes.					
8	Los directivos se preocupan por lograr cada uno de los indicadores de aprendizaje.					
N°	Dimensión 2: Organización					
9	Muestra compromiso con la institución educativa. (Se siente comprometido con la I.E)					
10	Se siente identificado(a) con la institución educativa.					
11	Existe una percepción positiva por parte de los padres de familia de su trabajo docente.					



12	La institución ha logrado una imagen de calidad de servicio en la comunidad.					
13	Gracias al trabajo en conjunto se logra ejecutar los proyectos educativos.					
14	Participa activamente proponiendo y ejecutando las actividades de los proyectos educativos.					
N°	Dimensión 3: Cooperación					
15	Se ha instaurado estrategias claras y precisas para el trabajo cooperativo en la institución.					
16	Existen políticas institucionales claras sobre la participación de los directivos, docentes, estudiantes y padres en las actividades educativas.					
17	La institución ha logrado ser competitiva en el mercado educativo.					
18	Los estudiantes han desarrollado capacidades que les permite ser más competitivos que los estudiantes de otras instituciones educativas.					
19	Demuestra espíritu solidario.					
20	El espíritu solidario constituido en la institución trasciende en acciones comunitarias.					



Anexo 2: Base de datos

Muestra	Sexo	Edad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	29	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4
3	2	38	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3
4	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	1	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
6	2	39	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	5	3	3	3
7	2	38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
8	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
9	1	38	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
10	2	39	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	5	3	3	3	3
11	1	35	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5
12	2	34	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
13	1	39	4	5	4	5	4	5	3	5	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4
14	2	41	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3
15	2	32	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4
16	1	33	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5
17	2	32	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5
18	2	31	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4
19	2	34	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
20	1	35	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5
21	2	31	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
22	1	42	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5
23	1	43	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5
24	1	41	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5
25	2	42	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
26	1	33	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
27	2	44	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
28	2	43	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
29	2	38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
30	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
31	1	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
32	2	38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
33	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
34	1	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
35	2	39	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	5	3	3	3	3
36	2	38	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
37	1	27	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3
38	1	29	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
39	2	30	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
40	2	32	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4
41	2	30	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4
42	1	43	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4
43	1	38	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4
44	2	34	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4
45	2	28	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
46	2	38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
47	2	29	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4
48	2	38	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
49	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
50	2	29	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4
51	2	38	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
52	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
53	2	39	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	5	3	3	3	3
54	1	35	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
55	2	34	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
56	1	29	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
57	2	30	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
58	2	38	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3
59	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
60	1	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

[illegible]



121	1	29	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3											
122	2	30	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4									
123	2	30	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4									
124	2	32	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4									
125	2	30	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4					
126	1	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
127	2	39	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	4	4	5	5	3	2	1	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	5	3	3							
128	1	35	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5		
129	2	34	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4					
130	1	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
131	2	39	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	4	4	5	5	3	2	1	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	5	3
132	1	35	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	5			
133	2	34	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4		
134	2	27	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	
135	1	29	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
136	1	30	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4		
137	2	29	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
138	2	38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3		
139	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4		
140	2	39	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	4	4	5	5	3	2	1	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	5	3	
141	2	38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3		
142	2	27	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	
143	1	29	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
144	1	38	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
145	2	39	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	4	4	5	5	3	2	1	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
146	1	35	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5		
147	2	34	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	
148	2	27	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	
149	1	29	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	
150	1	30	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
151	2	38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
152	2	29	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
153	2	38	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
154	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
155	2	31	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
156	1	42	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5		
157	2	38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
158	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
159	2	29	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4																							



171	1	29	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3				
172	1	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4				
173	2	27	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3				
174	1	35	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3					
175	2	34	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4					
176	2	31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
177	1	42	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5					
178	2	38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3					
179	1	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4			
180	1	38	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4				
181	2	47	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
182	2	49	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3					
183	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4			
184	2	48	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4			
185	2	49	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4			
186	2	39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
187	2	29	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4		
188	2	38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
189	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4		
190	1	29	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3			
191	1	30	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4		
192	1	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
193	2	39	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	4	4	3	5	3	2	1	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	5	3
194	1	35	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
195	2	34	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3		
196	2	27	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4		
197	1	29	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	
198	1	30	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4		
199	2	39	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	4	4	5	5	3	2	1	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	5	3
200	2	38	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
201	1	29	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
202	2	30	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
203	1	29	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
204	2	30	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	
205	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
206	1	38	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
207	2	34	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	
208	1	39	4	5	4	5	4	5	3	5	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	
209	2	34	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
210	1	35	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	
211	2	31	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
212	1	42	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	
213	2	38	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5																												



"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor

<http://repositorio.uancv.edu.pe/>



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: ROSA MARIA ÑAVPA PACO
- 1.2. Validado por: Dr. ARNALDO YANA TORRES
- 1.3. Título de la investigación: GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	x			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	x			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	x			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	x			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	x			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																	x			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	x			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																	x			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	x			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	x			

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %
- V. OBSERVACIONES: _____
- LUGAR Y FECHA: 21/01/2026

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: ROSA MARIA NAUPA PACO
- 1.2. Validado por: DR. YVOY HUACANI SUCASACA
- 1.3. Título de la investigación:
GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA APÁNGARO, 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																	X			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	X			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																	X			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	X			

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: 21/01/2024

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: ROSA MARIA NAUPA PACO
- 1.2. Validado por: Dr. ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
- 1.3. Título de la investigación:
GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: * CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	x			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	x			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	x			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	x			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	x			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																	x			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	x			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																	x			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	x			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	x			

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90.1
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: 24/07/2024

[Firma manuscrita]

FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 24/03/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ROSA MARIA ÑAUPA PACO

Dirección: JR. CHUCUITO S/N URB. 28 DE JULIO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 80311819

Teléfono: 951 962 168 email: rossymar_2006@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: GESTIÓN EDUCATIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA AZÁNGARO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Compromiso, Desarrollo de habilidades, Gestión educativa, Trabajo en equipo

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

24 / 03 / 2026

Fecha