



Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria

Team teaching work and its relationship with school management commitments in secondary education

Wilson Sucari¹ ; José Quispe Quea²

DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>

¹ Universidad Nacional del Altiplano, Perú; email wsucari@unap.edu.pe

² Universidad Nacional de San Agustín, Perú.

Recibido el **01/02/2019**/ Aceptado el **30/04/2019**

ARTÍCULO ORIGINAL

PALABRAS CLAVE

equipo, gestión,
escolar, trabajo

Esta investigación tuvo como objetivo de determinar la relación entre el trabajo docente en equipo con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, periodo 2018. El tipo de investigación que se utilizó es el no experimental y la forma fue el descriptivo y correlacional, el método de investigación es el hipotético-deductivo. El procedimiento para la obtención de los datos fue mediante la aplicación de dos cuestionarios en uno a los docentes de la institución referida. Los resultados indican que existe un 0.8 de correlación entre las dos variables, el cual implica una relación positiva considerable; de ello, se concluye que el trabajo en equipo docente influye considerablemente en el cumplimiento de los cinco compromisos de la gestión escolar emanadas por el Ministerio de Educación del Perú.

KEYWORDS

equipment,
management, school,
work

The objective of this research was to determine the relationship between teaching team work and compliance with school management commitments at the Santa Rosa Secondary Educational Institution, 2018. The type of research that was used is the non-experimental one and the form was the descriptive and correlational, the research method is the hypothetico-deductive. The procedure for obtaining the data was through the application of two questionnaires in one to the teachers of the referred institution. The results indicate that there is a 0.8 correlation between the two variables, which implies a considerable positive relationship; From this, it is concluded that the teaching team work has a considerable influence on the fulfillment of the five commitments of school management emanated by the Ministry of Education of Peru.



1. INTRODUCCIÓN

Muchos expertos consideran que el trabajo docente en equipo es una de las estrategias de gestión pedagógica, el cual es practicada por directivos y docentes en las actividades que realizan en las instituciones educativas (Vargas, 2010). Estas estrategias metodológicas que logran buscar metas y objetivos comunes dentro de un grupo de trabajo. Esto permite involucrar a todos los integrantes de la escuela para poder desarrollar su desempeño y potencialidades que se verá reflejado en la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes y el servicio que dan (Cruz, 2018).

Por otro lado, los Compromisos de Gestión Escolar son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que los estudiantes aprendan (MINEDU, 2017). Además, sirven para orientar el accionar de la institución educativa, proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes.

En la actualidad nadie discute acerca de los beneficios del trabajo en equipo. Las evidencias indican que en el futuro los profesionales tendrán que trabajar en equipo en diferentes entornos y con personas de diferentes orígenes y formación lo que la convierte en una competencia muy demandada (Durán-Aponte & Durán-García, 2012). Sin embargo, por sí solas el trabajo en equipo no garantizan las competencias necesarias, sino esto implicar desarrollar diferentes procesos operativos que consiste en que cada cual asuma un rol y que todos colaboren para alcanzar objetivos comunes. De este modo, se pretende obtener mejores resultados finales (Cifuentes & Meseguer, 2015; Viles, Zárraga-Rodríguez, & García, 2013).

En el Perú el Ministerio de Educación en 2007 implementó como parte de la gestión pedagógica los cinco Compromisos de la Gestión Escolar, esto con el objetivo de orientar el accionar de la institución educativa para proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes en los estudiantes. Sin embargo, desde la perspectiva de las investigaciones académicas, no existen datos que evidencien estos pedagógicos que tienen de suma importancia.

Es por eso, esta investigación pretende conocer el trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa de Puno, en el periodo 2018. Los resultados de este trabajo servirán para tomar decisiones para la mejora del desenvolvimiento docente e institucional en la institución referida y en las demás entidades educativas.

2. MÉTODO Y MATERIALES

El tipo de investigación es no experimental, puesto que las variables carecen de manipulación intencional, y su forma es el descriptivo y correlacional. El método de investigación es el hipotético-deductivo ya que a partir del marco teórico se deriva las hipótesis de trabajo y se realiza la prueba en el caso en la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, Puno.

2.1. Población y muestra

La población de estudio estuvo representada por los docentes de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa, Puno. Para el año 2018, existente 84 docentes de la Institución. La muestra

de estudio corresponde la población total de docentes del plantel, ya que realizar una prueba estadística se requiere de una muestra suficientemente grande.

2.2. Técnicas para el análisis de datos

2.2.1. Encuesta

Para fines de comprobación de la hipótesis, la investigación se sustenta en una encuesta de tipo cerrado y en escala Likert. Existen dos tipos de cuestionarios, la primera se realiza para la variable de trabajo docente en equipo (véase anexo 1) y otro para los compromisos de gestión escolar (véase anexo 2).

2.2.2. Instrumentos

Se aplicó dos instrumentos, el primero de Viles, Zárraga-Rodríguez & García (2013) quienes ofrecen una herramienta para evaluar el funcionamiento de los equipos de trabajo en entornos docentes el cual abarca siete componentes o procesos operativos: Participación/ toma de decisiones, Gestión de conflictos, Resolución de problemas, Comunicación interna/ respeto mutuo/ confianza, Comunicación externa/ feedback, Colaboración/ cooperación/ coordinación, y Liderazgo.

El segundo instrumento fue adaptado bajo los presupuestos teóricos del MINEDU (2017) los cuales tienen como objetivo de conocer los compromisos de gestión escolar, abarca cinco componentes: progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa, retención anual de estudiantes en la institución educativa, cumplimiento de la calendarización planificada en la institución educativa, acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa y gestión de la convivencia escolar en la institución educativa.

Técnica de estudio

Una vez que se haya recogido la información sobre los instrumentos de investigación, la técnica de estudio para la prueba de hipótesis fue la correlación de Pearson, la cual se basó en una medida de la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables. De manera menos formal, podemos definir el coeficiente de correlación de Pearson como un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables, siempre y cuando ambas sean cuantitativas, en este caso para las variables “Trabajo docente en equipo” (X) y “los compromisos de gestión escolar” (Y). Matemáticamente se puede expresar como:

$$r_{x,y} = \frac{\sum xy - n \bar{x} \bar{y}}{(n-1)s_x s_y}$$

Dónde:

- $r_{x,y}$: Es el coeficiente de correlación de Pearson
- x : Es el trabajo docente en equipo medida en escala Likert de 1 al 5 (véase anexo 1)
- y : son los compromisos de gestión escolar en escala Likert de 1 al 5 (véase anexo 2)
- s_x : Desviación estándar de la variable trabajo docente en equipo
- s_y : Desviación estándar de la variable de los compromisos de gestión pedagógica.
- n : Es el tamaño de la muestra
- \bar{x} : Es el promedio de la variable de trabajo docente en equipo

\bar{y} : Es el promedio de la variable de los compromisos de gestión escolar

Grado de correlación:

Las correlaciones de las variables pueden ser positivas como negativas, asimismo estos están expresados en magnitudes o grado de correlación:

- 0,90 = Influencia negativa muy fuerte.
- 0,75 = Influencia negativa considerable.
- 0,50 = Influencia negativa moderada.
- 0,10 = Influencia negativa mínima.
- 0,00 = No existe Correlación lineal alguna entre las variables.
- +0,10 = Influencia positiva mínima.
- +0,50 = Influencia positiva moderada.
- +0,75 = Influencia positiva considerable.
- +0,90 = Influencia positiva muy fuerte.
- +1,00 = Correlación positiva perfecta.

a) Planteamiento de hipótesis estadística

- $H_0: r_{x,y} = 0$, No existe relación entre el trabajo docente en equipo (X) y los compromisos de gestión escolar (Y) con $\alpha\%$ de nivel de significancia.
- $H_a: r_{x,y} \neq 0$, Existe relación entre el trabajo docente en equipo (X) y los compromisos de gestión escolar (Y) con $\alpha\%$ de nivel de significancia.

b) Significancia

El nivel de significancia del estudio es de $\alpha=5\%$

c) Prueba de hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis, previamente se debe estimar la correlación de Pearson. Posteriormente a través de la distribución *t-student* con N-2 grados de libertad, se comprueba la significancia de la correlación. En términos matemáticos se presenta cómo.

$$t = \frac{r_{x,y} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{x,y}^2}{N - 2}}}$$

d) Conclusión

- Si t estadístico $> t$ tablas, se rechaza la hipótesis nula
- Si t estadístico $< t$ tablas, no se rechaza la hipótesis nula

3. PREPUESTO TEÓRICO

3.1. El Trabajo Docente en Equipo

Participación en la toma de decisiones

La toma de decisiones implica el establecimiento de las normas internas por parte de los docentes y que éstas puedan servir para el trabajo en común. Para ello, los miembros que conforman este equipo deben involucrarse en el repartimiento de los deberes o tareas, de tal manera, estos integrantes dan su punto de vista o sus pareceres (Guitert, Romeu Fontanillas, & Pérez-Mateo, 2007; D. Montoya, Baños, Gil, & Alías, 2006; Vilà et al., 2015).

Gestión de conflictos

Gestionar los conflictos significa que las discrepancias que puedan producir en el equipo permitan generar nuevas ideas o puntos de vista sin que nadie resulte perjudicado (Viles et al., 2013). En las organizaciones siempre existen conflictos de tipo interpersonal, en caso de que no haya significaría que las decisiones son impuestas (De Armas, 2003; Guitert et al., 2007; Vargas, 2010).

Resolución de problemas

Implica el uso de métodos de resolución del problema ya sea a nivel de intereses, opiniones, recursos o toma de decisiones (De Armas, 2003). Este enfoque analiza si los problemas son resueltos en un tiempo y lugar pertinente (Cuesta, Martínez-Martin, Cuesta Gomez, Sanchez-Fuentes, & Orozco, 2017; Viles et al., 2013).

Comunicación interna/ respeto mutuo/ confianza

Existe la comunicación interna cuando el trabajo en equipo haya sido ejecutado en un ambiente de confianza donde prime los valores como el respeto mutuo por más que haya existido diferencias en los puntos de vista entre los miembros del equipo (Angeles & Miño, 2018; Martínez & Vázquez, 2018; M. de J. Montoya, 2018; Ruiz & Pinchi, 2017; Viles et al., 2013).

Comunicación externa/ feedback

Implica que, si los objetivos del equipo hayan sido bien comunicados, de tal forma, estos hayan sido comprendidas por los demás miembros (Jiménez, 2017; Oakley, Felder, Brent, & Elhajj, 2004). Para que surja la comunicación efectiva debió haber recursos que hayan facilitado para la concretización de las tareas y actividades programadas (Arias, Estrada, & Rendón, 2015; Viles et al., 2013).

Colaboración/ cooperación/ coordinación

La colaboración es un proceso para generar ideas o soluciones acordadas (López, 2007; Nóvoa, 2009). Tiene que ver cómo los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para conseguir los objetivos que se han establecido (Jaramillo & Zumba, 2016; Maldonado, 2007).

Significa que las tareas y las actividades de cada miembro hayan sido comprendidas desde un principio. La comprensión de estos únicamente se sabe si los miembros se hayan involucrado con la contribución de soluciones, en el compartimiento de informaciones, etc. (McIntosh & Dodd, 2008; Montero, 2011; Viles et al., 2013).

Liderazgo

El liderazgo se mide por la capacidad de aceptación de sus miembros (Gillezeau, 2018; Regí, 2018). El líder debe haber dirigido las actividades del equipo (Llorent, Cobano, & Navarro, 2017; Viles et al., 2013).

3.2. Los Compromisos de Gestión Escolar

Los compromisos de gestión escolar fueron establecidos por el Ministerio de Educación del Perú a partir del 2016, y para el 2017 presenta algunas modificaciones. Para esta investigación tomaremos referencia los presupuestos teóricos del último año.

Definición de los Compromisos de Gestión Escolar según el MINEDU

Para MINEDU (2017) los compromisos de gestión escolar “son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que los estudiantes aprendan. Los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la institución educativa tiene capacidad de reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes”.

Los cinco Compromisos de Gestión Escolar

Compromiso 1: Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE

El primer compromiso está orientada a la mejora de los aprendizajes de los alumnos que tiene como finalidad orientar las acciones de toda la comunidad educativa.

Las instrucciones básicas para el cumplimiento: analizar y reflexionar sobre los resultados de la institución conforme a cada compromiso; establecer objetivos y metas por compromiso de gestión; dar seguimiento a los avances según los objetivos, metas y actividades establecidas en el PAT.

Compromiso 2: Retención anual de estudiantes en la IE

El compromiso tiene como objetivo la realización de acciones que permitan prevenir el abandono escolar. Los procedimientos básicos para el cumplimiento de este compromiso son:

La matrícula oportuna, de los estudiantes y su reporte en el SIAGIE; análisis del reporte de estudiantes que han desertado o están en riesgo de deserción, identificando las causas de abandono; el control de la asistencia de estudiantes de manera permanente, mediante el reporte mensual en el SIAGIE, y el planteo en el PAT sobre las acciones preventivas y correctivas para evitar la inasistencia y deserción de estudiantes.

Compromiso 3: Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE

Este compromiso moviliza a la comunidad educativa hacia la optimización del tiempo en la ejecución de las funciones. Comprende dos aspectos complementarios entre sí: la gestión de la jornada escolar y de la jornada laboral. El cumplimiento de ambas jornadas garantizará el cumplimiento de la totalidad de las jornadas de aprendizaje planificada.

Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE

Este compromiso busca mejorar la práctica pedagógica de los docentes, puesto que este factor repercute directamente en los aprendizajes de los alumnos. El compromiso busca aportar a esta mejora a través de dos acciones principales: acompañamiento docente y reuniones de interaprendizaje.

Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar en la IE

El compromiso busca promover una apropiada gestión de la convivencia escolar, la cual tiene como finalidad motivar y crear relaciones positivas entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

Los procedimientos básicos para el cumplimiento de este compromiso son:

- Elaborar de manera conjunta las normas de convivencia de la IE. La dirección, luego, debe aprobarlas e incorporarlas al reglamento interno
- Planificar reuniones y jornadas con padres y madres de familia para dar orientaciones pedagógicas y de convivencia escolar.
- Generar espacios de participación y representatividad estudiantil.
- Conocer los protocolos para la atención oportuna de los casos de violencia escolar.
- Conformar su comité de tutoría y orientación educativa, garantizar la implementación de la tutoría y orientación educativa y la promoción de la convivencia escolar.

4. RESULTADOS

Relación entre la variable trabajo docente en equipo y la variable compromiso de gestión escolar

4.1. Relación entre la toma de decisiones y el compromiso de gestión escolar

En esta sección se analiza la relación entre trabajo docente en equipo y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. La variable de trabajo docente en equipo se estudió mediante cinco componentes: toma de decisiones, gestión de conflictos, comunicación interna, comunicación externa, colaboración y liderazgo. Estas dimensiones se relacionaron con el promedio de las dimensiones de la variable dependiente (compromisos de gestión escolar). Todo esto, con el fin de dar el cumplimiento de los objetivos propuestos. Para la realización de las relaciones se aplicó la correlación de Pearson, previa realización de las correlaciones gráficas.

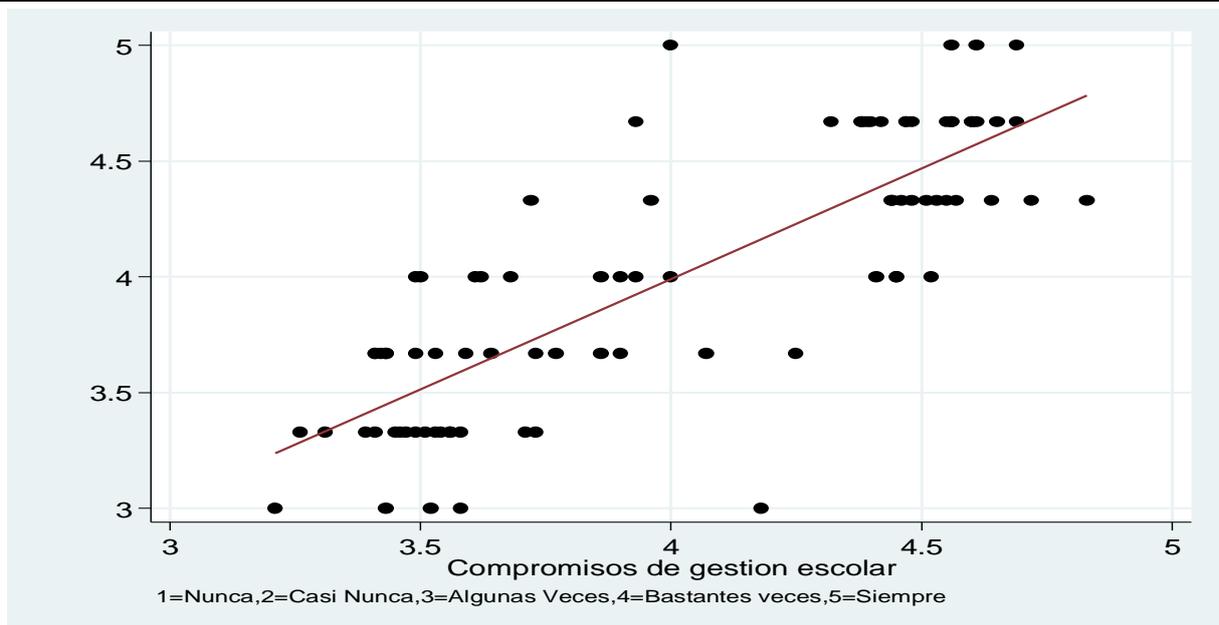


Figura 1 Relación entre la toma de decisiones y el compromiso de gestión escolar.

La figura 1 muestra la relación entre la toma de decisiones con los compromisos de gestión escolar basadas en sus respectivos cuestionarios. Como se puede observar esta relación es positiva, puesto que la tendencia de la gráfica de dispersión es positiva. Esto se justifica con los datos de la tabla 1 donde se muestra la correlación de 0.807, el cual es mayor a 0,75, es decir, existe una influencia positiva considerable entre la toma de decisiones con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.

4.2. Relación entre gestión de conflictos y el compromiso de gestión escolar

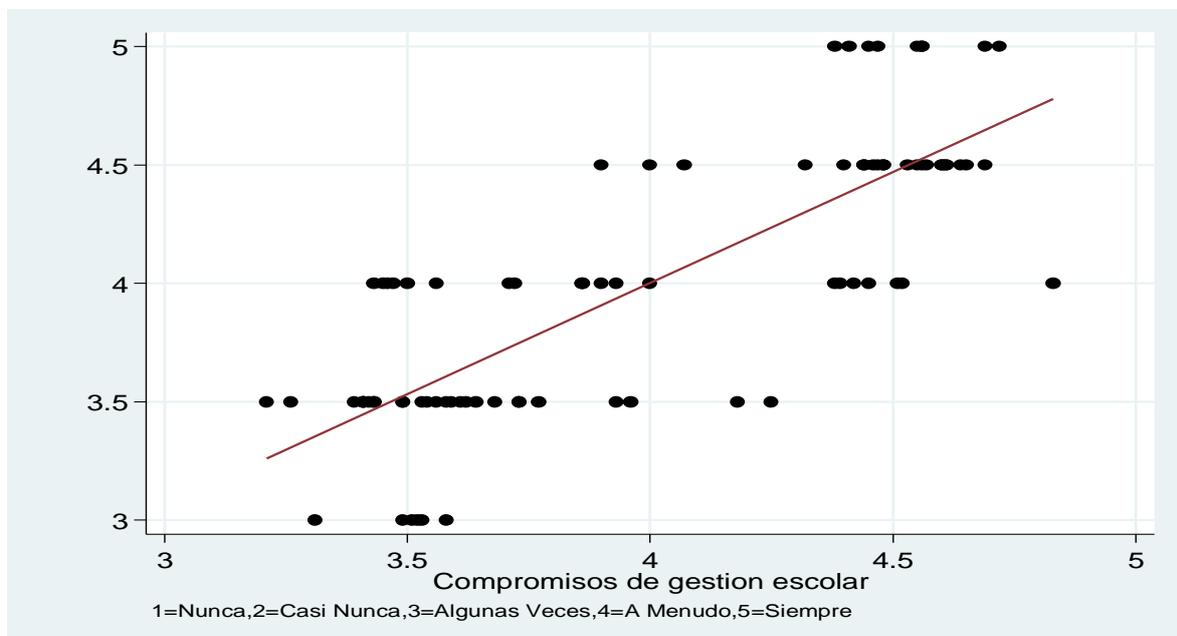


Figura 2 Relación entre gestión de conflictos y el compromiso de gestión escolar.

En esta segunda relación se demuestra también que existe una correlación muy considerable entre la gestión de conflictos con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. En términos cuantitativos podemos decir que existe un grado de relación de 0.793 (mayor a 0.75) de cual podemos inferir que existe una correlación positiva considerable entre estos dos componentes.

4.3. Relación entre la resolución de problemas y el compromiso de gestión escolar

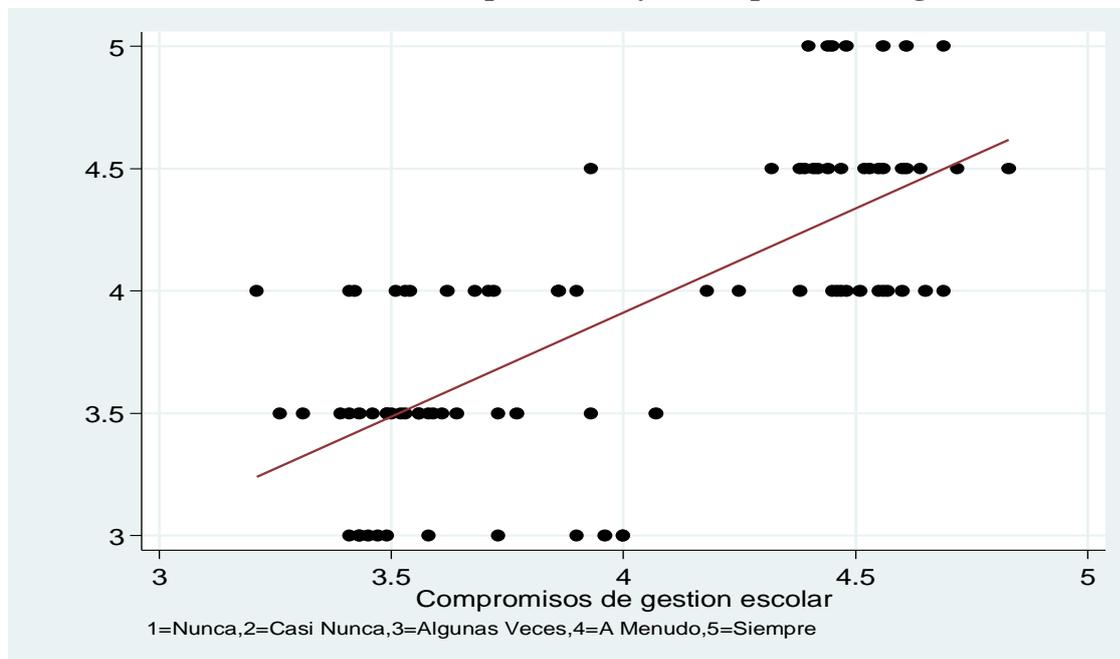
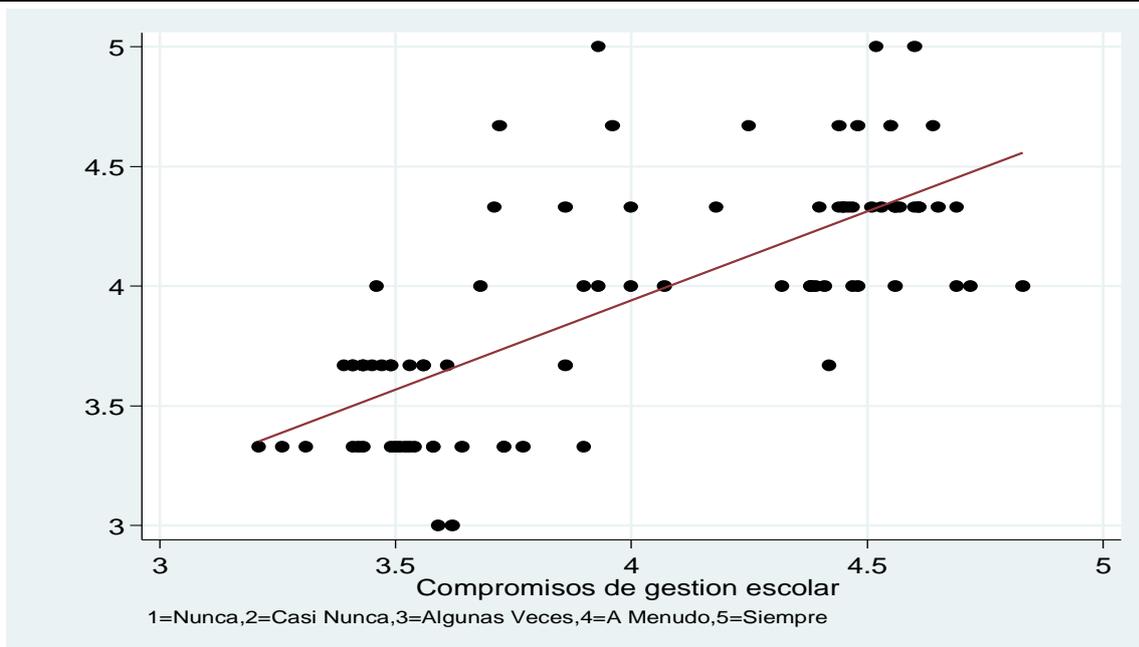


Figura 3 Relación entre la resolución de problemas y el compromiso de gestión escolar

La figura 3 demuestra la existencia de correlación positiva entre resolución de problemas con el cumplimiento de gestión escolar en una puntuación de 0.710 (ver tabla 1) de estos datos se puede inferir que existe una correlación positiva considerable entre los componentes referidos.

4.4. Relación entre la comunicación interna y el compromiso de gestión escolar



La relación entre la comunicación interna con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar conforme a la figura anterior se demuestra que existe una correlación positiva puesto que el diagrama de dispersión va a tendencia positiva. La tendencia es corroborable con los datos que muestra la tabla 1 que da una puntuación de 0.722, el cual significa que existe una influencia positiva considerable.

4.5. Relación entre la comunicación externa y el compromiso de gestión escolar

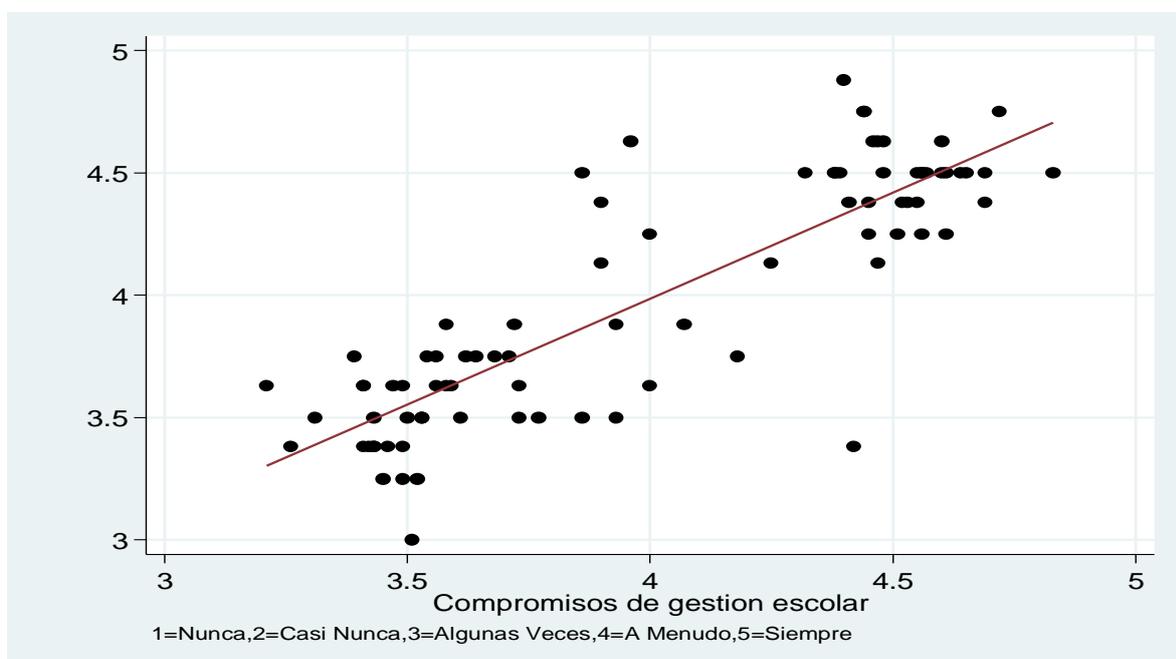


Figura 5 Relación entre la comunicación externa y el compromiso de gestión escolar

La figura 5 demuestra la relación entre la comunicación externa con el cumplimiento de gestión escolar. Conforme a la figura podemos decir que el diagrama de dispersión muestra una tendencia positiva, los cuales son corroboradas por la tabla 1 en una puntuación de 0.855 esto significa que existe un grado de correlación positiva considerable entre estos dos componentes.

4.6. Relación entre la colaboración y el compromiso de gestión escolar

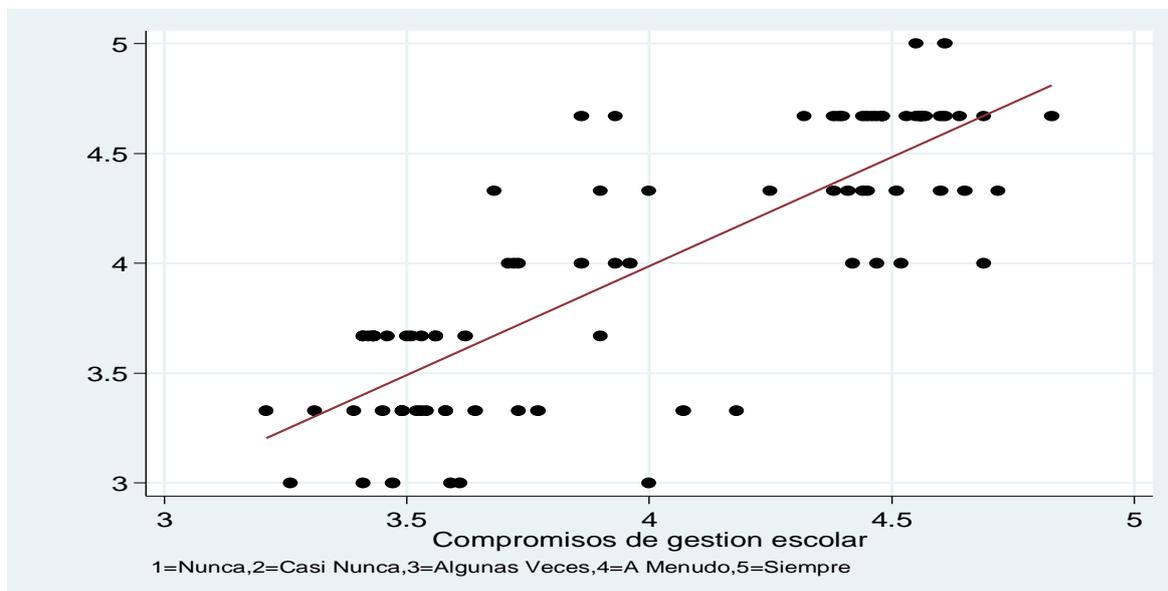


Figura 6 Relación entre la colaboración y el compromiso de gestión escolar

Esta figura 6 muestra la relación entre la colaboración del equipo docente con el cumplimiento de los compromisos de la gestión escolar. Conforme a la figura podemos decir que la tendencia del diagrama de dispersión es con tendencia positiva. Esa tendencia es corroborada con los datos que muestra la tabla 1 donde se demuestra un grado de correlación de 0.816 (influencia positiva considerable). Por lo tanto, se afirma que existe que la colaboración es un componente muy significativo para el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.

4.7. Relación entre el liderazgo y el compromiso de gestión escolar

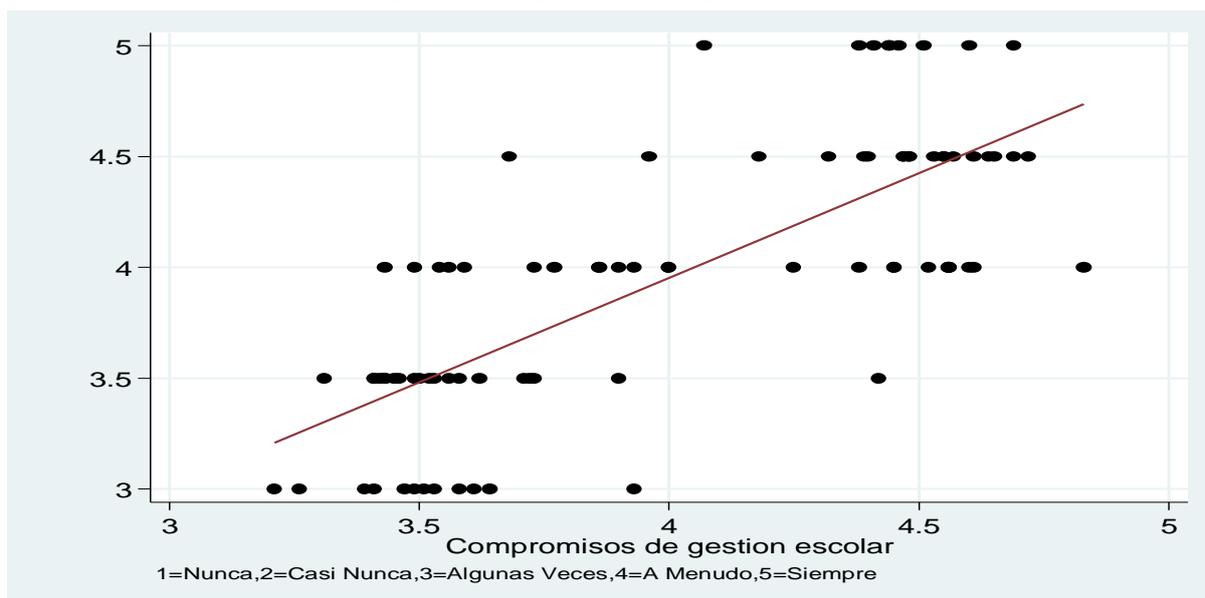


Figura 7 Influencia positiva considerable.

La figura 7 muestra la relación entre liderazgo que existe en los docentes con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. De la figura se infiere que existe una tendencia positiva puesto que las dispersiones son crecientes. La tendencia es corroborable con los datos de la tabla 1 donde muestra para esta relación una puntuación 0.751 el cual significa que existe una influencia positiva considerable entre los componentes referidos en este párrafo.

Resultados de la correlación de Pearson al modelo de relación de trabajo docente en equipo y los compromisos de gestión escolar

Tabla 1 Resultados de la correlación de Pearson al modelo de relación de trabajo docente en equipo y los compromisos de gestión escolar

	Toma de decisiones	Gestión de conflictos	Resolución de problemas	Comunicación interna	Comunicación externa	Cooperación	Liderazgo	Compromiso de Gestión Escolar
Toma de decisiones	1.000							
<i>p-valor(t)</i>	0.000							
Gestión de conflictos	0.697	1.000						
<i>p-valor(t)</i>	0.000	0.000						
Resolución de problemas	0.573	0.582	1.000					
<i>p-valor(t)</i>	0.000	0.000	0.000					
Comunicación interna	0.598	0.619	0.462	1.000				
<i>p-valor(t)</i>	0.000	0.000	0.000	0.000				
Comunicación externa	0.702	0.747	0.630	0.650	1.000			
<i>p-valor(t)</i>	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000			
Colaboración	0.719	0.715	0.676	0.723	0.772	1.000		
<i>p-valor(t)</i>	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
Liderazgo	0.582	0.659	0.486	0.595	0.720	0.674	1.000	
<i>p-valor(t)</i>	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	

Compromiso de								
Gestión Escolar	0.807	0.793	0.710	0.722	0.855	0.816	0.752	1.000
<i>p-valor(t)</i>	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

La tabla 1 muestra las correlaciones por cada componente de trabajo docente en equipo con el promedio de las dimensiones de los compromisos de gestión escolar. Como se puede observar las correlaciones son significativas a nivel de confianza de 1%, según *p-valor(t)*, lo cual implica que se rechaza la hipótesis nula conforme a los planteamientos en la hipótesis estadístico. Esto demuestra que sí existe relación positiva en los objetivos propuestos.

Por otro lado, el promedio de relación de trabajo docente en equipo y los compromisos de gestión escolar es de 0.780 (se obtuvo del promedio de las correlaciones entre las dimensiones de las dos variables).

5. DISCUSIÓN

Tras describir y analizar los diferentes resultados obtenidos sobre las variables ‘trabajo docente en equipo’ y los ‘compromisos de gestión escolar’ se procede a realizar las discusiones de conformidad a los objetivos planteados en esta investigación.

El objetivo general de esta investigación fue determinar el nivel del trabajo docente en equipo y su relación con el nivel de compromiso de gestión escolar en la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa.

En esta investigación se determinó que existe una relación positiva considerable (0.780 en promedio) entre del trabajo docente en equipo con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa. Este resultado es corroborable con los resultados que obtuvo Vargas (2010), Cruz (2018), Vilà et al. (2015) y Cifuentes & Meseguer (2015) donde ellos de manera general explican que el trabajo en equipo a diferencia del trabajo grupal suele tener mejores resultados en el cumplimiento de los fines.

En el aspecto de participación y toma de decisiones se ha visto que existe una de 80.7% (ver tabla 1) con el cumplimiento de gestión escolar. Esto implica que las decisiones que se toman en la institución educativa involucran la participación activa de los docentes, estudiantes, directivos y padres de familia dando a conocer sus ideas y opiniones para establecer la mejor decisión en asuntos que programa la institución educativa.

Con respecto a la gestión de los conflictos los resultados confirman las afirmaciones de (Viles et al., 2013), puesto que los docentes las IES Santa Rosa cuando presentan discrepancias e ideas divergentes, estos conllevan a concertar ideas dentro del marco de respeto y profesionalismo planteando ideas nuevas para el cumplimiento de los objetivos y metas de los compromisos de gestión escolar.

En cuanto a la resolución de problemas se evidencia la alta correlacionalidad entre las dos variables (se relacionan en 71%). Este dato es confirmado por los presupuestos teóricos de (Cuesta et al., 2017) donde se explica que los problemas suscitadas en la institución son analizadas de distintas formas por los actores involucradas en ella para encontrar soluciones prácticas y sostenibles de manera oportuna y pertinente para el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.

La comunicación interna se relaciona en 72.2% (ver tabla 13) con los compromisos de gestión escolar. Este resultado confirma los presupuestos teóricos de (Angeles & Miño, 2018)

puesto que en la Institución Educativa Santa Rosa los docentes practican la comunicación asertiva en el marco del respeto mutuo concertando y superando discrepancias con el objetivos de unificar criterios de trabajo en post de alcanzar los metas establecidas para el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar.

En cuanto a la comunicación externa con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar se relación en 85.5% (ver tabla 13). Este resultado evidencia las afirmaciones (Jiménez, 2017; Oakley et al., 2004; Sucari, Aza, Anaya, & García, 2019) puesto que en la Institución Educativa Santa Rosa se observa una sólida cultura organizacional, por ello las actividades programadas tienen objetivos claros y precisos que son comunicados a toda la comunidad educativa (docentes, estudiantes, directivos, administrativos, padres de familia, etc.). Este proceso en la institución educativa permite una relación de comunicación efectiva que permite el cumplimiento de las activas propias de los compromisos de gestión escolar.

Vargas (2010) y Cruz (2018) sostienen que el reconocimiento del trabajo cooperativo o en equipo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa. Frente a esto, la presente investigación dio razón a que esos componentes están muy relacionados para lograr los objetivos que tienen diferentes instituciones. En nuestro caso se presentó una correlación positiva considerable de 81.6% (ver tabla 13), el cual implica que, si existe buena coordinación entre los miembros del equipo docente de la institución educativa, habrá mejores resultados en el cumplimiento de metas y objetivos de los compromisos de gestión escolar.

El liderazgo y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la IES Santa Rosa tiene una relación positiva considerable de 75.2% (ver tabla 13). Estos resultados confirman las aseveraciones de (Gillezeau, 2018; Llorent et al., 2017) puesto que el liderazgo pedagógico ejercido por el equipo directivo de la IES Santa Rosa cuenta con el respaldo de la comunidad educativa puesto que las actividades programadas son dirigidas con claridad y pertinencia para el cumplimiento de los objetivos y metas de los compromisos de la gestión escolar.

6. CONCLUSIONES

Esta investigación llegó a las siguientes conclusiones:

La toma de decisiones de los docentes se relaciona positivamente con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. Puntualmente los resultados muestran una relación de 0.807 el cual demuestra una influencia positiva considerable.

La gestión de conflictos por parte de los docentes muestra una relación positiva con los compromisos de gestión escolar. Esta asociación es de 0.793 el cual demuestra una influencia positiva considerable.

La resolución de problemas está asociada positivamente con los compromisos de gestión escolar, en 0.710 el cual demuestra una influencia positiva considerable.

Comunicación interna de los docentes se relación positivamente con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. Puntualmente los resultados muestran una relación de 0.722 el cual demuestra una influencia positiva considerable.

Comunicación externa de los docentes se relación positivamente con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. Puntualmente los resultados muestran una relación de 0.855 el cual demuestra una influencia positiva considerable.

La colaboración entre los docentes de la institución educativa está asociada positivamente con los compromisos de gestión escolar, en 0.816 el cual demuestra una influencia positiva considerable.

El liderazgo de los docentes se relaciona positivamente con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. Puntualmente los resultados muestran una relación de 0.855 el cual demuestra una influencia positiva considerable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angeles, K., & Miñope, J. (2018). Influencia del Nivel de Comunicación Interna en el Nivel de Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Induamerica Sac. en Lambayeque, 2017. *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2175>
- Arias, A., Estrada, E., & Rendón, L. (2015). Characterization of educommunicative processes within the educative institutions that are part of the network for environmental projects in schools (PRAE Network). *Producción + Limpia*, 10(1), 105-118. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1909-04552015000100010&script=sci_abstract&tlng=en
- Cifuentes, P., & Meseguer, P. (2015). Trabajo en equipo frente a trabajo individual: ventajas del aprendizaje cooperativo en el aula de traducción. *Tonos Digital*, 28. Recuperado de <http://www.tonosdigital.es/ojs/index.php/tonos/article/view/1213/743>
- Cruz, M. (2018). *El trabajo en equipo en las escuelas*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3087>
- Cuesta, M. del C., Martínez-Martin, M. de los A., Cuesta Gomez, J. L., Sanchez-Fuentes, S., & Orozco, M. L. (2017). Social educator in Secondary Education. School mediation as alternative to conflict resolution. *Ehquidad. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 0(7), 145-174. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2017.0005>
- De Armas, M. (2003). *La mediación en la resolución de conflictos*. *Educación* (Vol. 32). Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/educar/article/viewFile/20783/20623>
- Durán-Aponte, E., & Durán-García, M. (2012). Competencias sociales y las prácticas profesionales. Vivencias y demandas para la formación universitaria actual. *Cultura y Educación*, 24(1), 61-76. <https://doi.org/10.1174/113564012799740777>
- Gillezeau, P. (2018). La Cultura Organizacional en el desarrollo de empresas inteligentes. fundamentos: valores, comunicación y liderazgo. *Telos*, 1(2), 221-232. Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/934>
- Guitert, M., Romeu Fontanillas, T., & Pérez-Mateo, M. (2007). Competencias TIC y trabajo en equipo en entornos virtuales. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal, ISSN-e 1698-580X, Vol. 4, N° 1, 2007, 4(1), 1*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2291403>
- Jaramillo, E. H., & Zumba, C. H. (2016). Trabajo colaborativo entre docentes. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3831>
- Jiménez, L. (2017). La comunicación organizacional y el clima laboral en los empleados del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25947>
- Llorent, V., Cobano, V., & Navarro, M. (2017). Liderazgo pedagógico y dirección escolar en contextos desfavorecidos. *Revista Española de Pedagogía*, 75(268). <https://doi.org/10.22550/REP75-3-2017-04>
- López, A. (2007). *14 Ideas Clave. El trabajo en equipo del profesorado*. Editorial GRAÓ.

Barcelona.

- Maldonado, M. (2007). El trabajo colaborativo en el aula universitaria. *Laurus*, 13(23). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/761/76102314/>
- Martínez, R. I. A., & Vázquez, C. G. P. (2018). La comunicación interna y el desarrollo humano en el sector restaurantero regional en Yucatán, México. *Organicom*, 14(27), 99-110. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2017.144112>
- McIntosh, B., & Dodd, B. J. (2008). *Two-year-olds' phonological acquisition: Normative data. International Journal of Speech-Language Pathology* (Vol. 10). <https://doi.org/10.1080/17549500802149683>
- MINEDU. (2017). *Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017*. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>
- Montero, L. (2011). Los docentes, conciencia educativa de la sociedad. *Estudio e Investigaciones*, 16, 69-88. Recuperado de <http://www.altacapacidades.es/insti-internacional/PDF/revista16.pdf#page=69>
- Montoya, D., Baños, R., Gil, C., & Alías, A. (2006). *La Importancia del Trabajo en Equipos Docentes como Estrategia de Innovación*. Madrid. Recuperado de <https://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/3501/PROY17.PDF?sequence=2>
- Montoya, M. de J. (2018). Comunicación organizacional revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Razón y palabra, ISSN-e 1605-4806, N° 100, 2018 (Ejemplar dedicado a: 100 números de Razón y Palabra)*, págs. 778-795, (100), 778-795. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6469935>
- Nóvoa, A. (2009). *Para una formación de profesores construida dentro de la profesión Towards a teacher training developed inside the profession* (Vol. 350). Recuperado de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re350/re350_09.pdf
- Oakley, B., Felder, R. M., Brent, R., & Elhajj, I. (2004). *Turning Student Groups into Effective Teams*. Recuperado de <http://www.newforums.com>.
- Regí, C. (2018). Innovación en el liderazgo pedagógico y la organización escolar. *Aula de secundaria*, 26, 25-28. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6362601>
- Ruiz, C., & Pinchi, W. (2017). Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope – 2014. *Revista Ciencia y Tecnología*, 12(1), 85-99. Recuperado de <http://www.revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1362>
- Sucari, W., Aza, P., Anaya, J., & García, J. (2019). Participación familiar en la educación escolar peruana. *Revista Innova Educación*, 1(1), 6-18. Recuperado de <http://revistainnovaeducacion.com/index.php/about/article/view/23>
- Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4675/VARGAS_VASQUEZ_DELIA_GESTION_GRUPOS.pdf?sequence=1
- Vilà, M., Cruzate, C., Orfila, F., Creixell, J., González, M. P., & Davins, J. (2015). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. *Atención Primaria*, 47(1), 25-31. <https://doi.org/10.1016/J.APRIM.2014.01.008>
- Viles, E., Zárraga-Rodríguez, M., & García, C. J. (2013). Herramienta para evaluar el funcionamiento de los equipos de trabajo en entornos docentes. *OmniaScience*, 9, 281-304. <https://doi.org/10.3926/ic.399>