



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones
educativas de la provincia de Tarma – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Pascual Patilongo, Sofia Iraida (orcid.org/0000-0003-1247-9111)

ASESOR:

Dr. Brito Garcías, José Gregorio (orcid.org/0000-0001-8999-8126)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por su amor infinito a través de las oportunidades que me brinda.

A mi madre por su apoyo y compañía en el proceso de estudio.

A mi esposo y a mi hijo por su apoyo incondicional, su amor y por ser mi fuente de inspiración para superarme.

Agradecimiento

A Dios por la oportunidad que me brinda de seguir superándome.

A la universidad Cesar Vallejo por acogernos en el tiempo de formación y permitirme seguir fortaleciendo mi carrera profesional.

Al docente asesor quien con sus conocimientos guio el desarrollo de la presente tesis.

A mi familia por su apoyo incondicional, su compañía y su comprensión en este proceso de superación personal y profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Indice de contenido	iv
Indice de tablas	v
Indice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de los niveles de variable de gestión directiva	18
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones De gestión directiva	19
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable trabajo en equipo	20
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de trabajo en equipo	21
Tabla 5 Relación entre el trabajo en equipo y gestión directiva	23
Tabla 6 Relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y la gestión directiva	24

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1: Niveles de porcentaje con respecto a la variable gestión directiva	18
Figura 2: Niveles de porcentaje con respecto a las dimensiones de gestión directiva	19
Figura 3: Niveles de porcentaje con respecto a la variable trabajo en equipo	21
Figura 4: Niveles de porcentaje con respecto a las dimensiones de trabajo en equipo	22

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación existente entre la gestión directiva y el trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022, la investigación seguida a través del tipo básico de enfoque cuantitativo, posee un nivel descriptivo correlacional en un diseño no experimental y un corte transversal o transaccional, se consideró una población de 80 docentes y como muestra 74 docentes de dos instituciones educativas de la provincia de Tarma, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, de esta manera se aplicó como instrumentos dos cuestionarios con escala ordinal tipo Likert compuesta de 22 ítems para la variable gestión directiva y 18 para trabajo en equipo, asimismo la validación de dichos instrumentos fue realizada por un juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante el alfa de Cronbach dando por resultado un 0,93 para ambos cuestionarios. Se concluyó de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = 0.536$) la existencia de una correlación positiva moderada, determinando de esta manera que existe relación entre la Gestión directiva y trabajo en equipo docente de las Instituciones educativas estudiadas.

Palabras clave: Gestión directiva, trabajo en equipo, planificación educativa, organización, habilidades comunicativas.

Abstract

The objective of this research was to determine the existing relationship between the use of management and teamwork in teachers of educational institutions in the province of Tarima 2022, the research followed through the method, the type of research is basic quantitative approach, has a descriptive correlational level in a non-experimental design and a cross-sectional or transectional cut, A population of 80 teachers and like it shows 74 teachers from two educational institutions in the province of Tarima was considered, for data collection the survey technique was used, in this way two questionnaires were applied as instruments with an ordinal Likert-type scale composed of 22 items for the variable directive management and 18 for teamwork, likewise the validation of these instruments was carried out by a judgement of experts and the reliability was carried out using Cronbach's alpha, giving a result of 0.93 for both questionnaires. According to Spearman's Rho correlation coefficient ($r = 0.536$), it was concluded that there is a moderate positive correlation, thus determining that there is a significant relationship between management and teamwork in the educational institutions studied.

Keywords: Management, teamwork, educational planning, organization, Communicative skill

I. Introducción

La calidad de gestión directiva es fundamental para la buena dirección y funcionamiento de una institución educativa, por eso es importante destacar la función que deben cumplir los directivos que son la cabeza y pieza fundamental de una institución educativa, los cuales deben de tener la capacidad de poder trabajar en equipo y ser quienes encaminen a los demás integrantes en la búsqueda de los objetivos y primordialmente en el logro de la misión.

Tratando del contexto internacional, según la Unesco (2017), la gestión directiva recae principalmente en el director porque es quien organiza, motiva y guía la labor de los docentes, que conlleve a un espacio de trabajo colaborativo y ésta sea eficiente. Un estudio realizado por la Unesco a docentes concluyó que el directivo debe estar motivando constantemente a los docentes y eso ayuda a lograr un buen trabajo.

En el ámbito nacional, se puede observar que una de las grandes problemáticas en las instituciones educativas es el logro del trabajo en equipo, ya que existe gran porcentaje de individualismo lo que es un impedimento para el logro de las metas del centro educativo, es el director quien debe buscar las estrategias necesarias para generar el trabajo en común. Esta problemática es producto de la poca capacitación a directivos por parte del ministerio de educación y la UGEL de cada provincia, a esto sumado el desconocimiento de algunos especialistas quienes no realizan un adecuado acompañamiento a los directivos.

A esto se suma que en los diferentes centros educativos del país gran porcentaje de los docentes son contratados y por ende no tienen permanencia en un solo centro educativo lo que perjudica al trabajo colaborativo, ya que cuando se viene forjando un equipo, este no se consolida por más de un año ya que los docentes son movidos a otros centros educativos en las que existen diversas realidades y las actitudes de otros docentes no son favorables ni propicios para lograr el trabajo en equipo.

En los centros educativos del distrito de Tarma se han observado ciertas carencias en la comunicación asertiva, en los tratos adecuados entre docentes, capacitación en liderazgo y gestión por parte de algunos directivos, estos aspectos

no contribuyen a un trabajo colaborativo en equipo ya que cada docente busca de forma individual cumplir con sus funciones para evitar sanciones por parte de los directivos, la poca comunicación entre directivos y docentes es una barrera que se debe romper, porque si se anhela consolidar las metas en I.E se debe trabajar escuchando opiniones, apreciaciones y aportes de los sujetos de la institución y esto se lograra con una acertada labor directiva.

A esto se suma la difícil situación que se vive producto de la pandemia, la que ha distanciado con mayor porcentaje a los docentes de varios centros educativos de la provincia y a esto le agregamos la poca empatía que muestran los directivos ante su plana docente.

De acuerdo a lo mencionado, el problema general acerca de la investigación es: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022?, del mismo modo se plantearon los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación que existe entre gestión directiva y habilidades comunicativas en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022?; b) ¿Cuál es la relación que existe entre gestión directiva y aceptación en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022?; c) ¿Cuál es la relación que existe entre gestión directiva y expresión emocional en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022?,

La justificación de la presente investigación es importante porque su contribución será de beneficio para la comunidad educativa porque fortalecerá los conocimientos a los directivos en cuanto al desarrollo de la gestión directiva la cual permita la adecuada ejecución del trabajo en equipo en las I.E lo que permitirá un mejor clima institucional en los educandos.

En relación con la justificación teórica, esta investigación se justifica por el uso de fuentes y bases teóricas nacionales e internacionales, bases de datos de investigación con las que se explica la problemática que surge por la ineficacia en la gestión directiva, la cual perjudica el adecuado desarrollo pedagógico, se tiene consideración los resultados obtenidos que sirven para fortalecer las variables abordadas.

En relación con la justificación práctica, esta investigación se justifica porque la gestión directiva en las I.E, la que debe tener en cuenta la importancia del proceso de actividad de los profesores con la misión de lograr un adecuado desarrollo de los aprendizajes para los estudiantes, los docentes deben estar constantes en busca de innovación y nuevos conocimientos para un mejor desempeño.

En relación con la justificación metodológica, esta investigación se justifica por de las técnicas, procedimientos, los instrumentos para recabar la data de acuerdo al método científico, los cuales sirvieron para asegurar su confiabilidad y validez, las que permitirán investigaciones futuras de nuestras variables de estudio.

El objetivo general es Determinar la relación entre la gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones de educación de la provincia de Tarma 2022, se tomó como objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre gestión directiva y las habilidades comunicativas en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022; b) Determinar la relación entre gestión directiva y la aceptación en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022; c) Determinar la relación entre la gestión directiva y la expresión emocional en docentes de instituciones de la provincia de Tarma 2022

Continuando, se mencionó en la hipótesis general: Existe relación entre la gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022., con relación a las hipótesis específicas se refiere: a) Existe relación entre gestión directiva y las habilidades comunicativas en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022; b) Existe relación entre gestión directiva y aceptación en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022; c) Existe relación entre gestión directiva y expresión emocional en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022.

II. Marco teórico

En este capítulo se presentan los trabajos previos que darán soporte a la presente investigación. De los trabajos internacionales tenemos a Gonzales (2021), en su investigación sobre la gestión del director y la relación con la comisión de calidad e innovación tiene como objetivo estudiar el liderazgo directivo y la denominación del comité de calidad, además de la innovación y aprendizaje en la institución Filother Mendoza Campos de Cauri en Lauricocha; es de metodología cualitativa de naturaleza descriptiva y método interpretativo, utilizando la técnica de la encuesta, el cual da como resultado con respecto al liderazgo que el 60 % indica que es regular, mientras que en la comisión de calidad indican que el 47 % es deficiente y en el funcionamiento de la comisión 57 % dijeron que es regular.

Pérez (2020), en su investigación que lleva como título la Incidencia de la Gestión de los Procesos de Comunicación Institucional, el cual mantiene por objetivo analizar incidencia de los procesos de comunicación en la toma de decisiones y la aplicación de incentivos sobre cómo se elabora el profesorado y sus obligaciones; tiene como metodología de enfoque cuantitativo con una población de 102 profesores de una institución con una muestra de 91 de ellos siendo un 90 % en total; utilizando la técnica de la encuesta y la entrevista semiestructurada para recopilar datos que está determinado para el personal docente y la entrevista semiestructurada a la directora del centro educativo, teniendo como resultado que el 73 % respondió algunas veces y el 24% respondió que son oportunos mientras que el 3 % indica que no lo es.

Ramos (2020), en su investigación sobre la comunicación efectiva y asertiva en las comunidades educativas de las instituciones educativas municipales de Zipaquirá, el que tiene como objetivo establecer la potencia de formalizar medios efectivos y formas asertivas que se desarrollan en las instituciones educativas municipales de Zipaquirá para establecer una mejora de la calidad, para ello es una investigación descriptiva y longitudinal que tiene como población a 10 instituciones municipales que pertenecen al municipio de Zipaquirá que cuenta con 3240 de personas, obteniendo como muestra 344 de aceptación al azar entre mujeres y hombres; utilizando la técnica de recolección de datos mediante la encuesta o cuestionario cumpliendo con la estipulación de validez y

la confiabilidad de 0,91 en el coeficiente Alfa de Cronbach teniendo como resultados que se genera una vista favorable en la comunicación efectiva y asertiva en los integrantes con los objetivos planteados.

Así mismo tenemos a López y López (2019), en su investigación analiza las prácticas de los directivos en las escuelas públicas del Carchi - Ecuador, teniendo como objetivo calificar las actividades que realiza y disponer de las 6 prácticas habituales puesta en práctica por los directivos para entender el porqué de los resultados, siendo de metodología no experimental de naturaleza descriptiva, utilizando la técnica mixta para el recojo de datos como encuestas y entrevistas al personal directivo donde la encuesta al 91 % en la escuela de tipo A y el 100% en las escuelas de tipo B y C que manifiestan los directivos, donde se asegura la comunicación asertiva y pertinente de 86 % 100 % y 88 % que fueron repartidas para el estudio.

También tenemos el estudio de Oñate (2018), con el objetivo de investigar el trabajo en equipo de los maestros en la educación de un centro educativa de Colombia, con un estudio cuantitativo no experimental, para la cual tomo a todos los maestros de una I.E en la que utilizo un instrumento para recabar los datos, como resultado pudo conocer que varios de los ítems que contenía el instrumento no eran de práctica de los profesores en el aprendizaje.

Con respecto a las investigaciones nacionales revisadas, tenemos a Olaya (2022), que en su tesis para adquirir el grado de maestra en Gestión del cambio en instituciones educativas, en su indagación tuvo como objetivo fortalecer la profesionalidad docente a través de gestión directiva y el trabajo colegiado en una institución educativa del nivel primario a través de monitoreo realizados utilizando la ficha de rubrica de evaluación docente, llegando a las conclusiones de que se confirma el empoderamiento pedagógico a través de la gestión directiva de un centro educativo.

Álvarez (2021), que en su investigación tiene como objetivo analizar la relación de la gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas del distrito de Carabayllo, tiene como metodología de enfoque cuantitativo con una población censal de 80 sujetos, teniendo como técnica de recojo de datos la encuesta y el instrumento el cuestionario, teniendo como niveles deficiente, medianamente eficiente y eficiente, el cual da como resultado frente al

objetivo correlación positiva alta.

Asimismo, mencionar la investigación de Cuya (2021), quien en su indagación menciona como objetivo conocer la incidencia de la gestión directiva en la organización de una UGEL en Lima, teniendo como enfoque de estudio no experimental y de diseño correlacional, asumiendo la conclusión que se encuentra una relación positiva entre gestión educativa y comportamiento organizacional teniendo como resultado de la prueba Nagelkerke de 59.0% y por ende lo relación alta entre las variables.

De la misma manera entre los antecedentes nacionales también encontramos a Zapata (2020), con su indagación titulada “Gestión institucional y la satisfacción laboral del personal de la universidad nacional de Lima – 2020” que tiene por objetivo describir la relación entre gestión institucional y la satisfacción laboral, llegando a los siguientes a las siguientes recomendaciones, estimar como factor principal la complementación de una eficaz gestión institucional con miras al valor personal.

Por último tenemos a Castro (2019), en su indagación tuvo como objetivo conocer la relación entre habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de una Unidad de gestión educativa, con un enfoque cuantitativo correlacional, en la que se aplicó instrumentos como la encuesta para el recojo de datos con las cuales considero la conclusión que si existe una correlación significativa alta de 0.791

Sobre la primera variable de estudio, Gestión directiva, en cuanto al termino gestión se entiende como el proceso de análisis y decisión en la conformación de equipos que asumen responsabilidades (Azzerboni y Harf, 2003).

Gairín (2015), menciona que la gestión tiene que integrar y proponer metas de mejora individual y colectiva, mostrando una participación comprometida. La participación común sumada a las decisiones oportunas, lleva a una satisfacción personal y en conjunto, la intervención oportuna y adecuada en las diferentes situaciones ayuda a prevenir casos problemáticos.

En cuanto a la gestión directiva se comprende como “una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización

considerada” (Casasús, 1997, citado por López et al., 2015, p.18). De lo que se puede manifestar que la gestión directiva tiene injerencia en la forma del cómo se estructura y la relación que se genera entre los componentes de la institución educativa, desde la metodología, las estrategias hasta la relación que se forja entre los docentes para lograr el trabajo colaborativo y buen clima institucional.

Arroyo (2009), menciona que la gestión directiva involucra fases estructuradas dirigidas por el director empleando estrategias orientadas a la prevención y organización de los conocimientos y habilidades que poseen los docentes para fortalecer las propuestas en el logro de la misión y visión a futuro teniendo presente los objetivos que involucran las actividades curriculares y extracurriculares priorizando la calidad pedagógica.

Malpica (2013), da a conocer que el director es el líder que debe buscar el crecimiento de la institución, parte de su rol es incentivar a los profesores al cambio y a nuevos aprendizajes, rediseñando los ambientes de trabajo, es fundamental que realice el cambio de roles para que la interacción sea mejor, también debe fomentar la búsqueda de nuevos conocimientos para estar acorde con los avances tecnológicos, científicos y Psicológicos a través del aprendizaje cooperativo.

Según González (2016), el directivo es el que debe motivar a los docentes a realizar actividades colaborativas en las que con sus habilidades puedan elaborar se plan de trabajo interrelacionado. Este proceso es con la finalidad de lograr el objetivo el cual es propicio para que los integrantes intercambien ideas, propuestas que logre su desarrollo, teniendo presente la importancia de la inclusión.

En nuestra actualidad es importante la gestión y liderazgo de los directores que están en la cabeza de las instituciones educativas, se debe tomar mayor énfasis e importancia en lograr una buena formación, capacitación acorde a los cambios que se viene viviendo en nuestra sociedad y tomando en cuenta el lugar de ubicación de los centros educativos. (Pont, 2019).

Ser un líder es saber manejar y poner en práctica una serie de valores, actitudes y habilidades, entre las cuales se encuentra la empatía la que llevara a que el líder pueda conocer y comprender las diferentes situaciones de su personal

y en base a ello poder guiar el trabajo de acuerdo a al objetivo, asumiendo nuevas posturas y estrategias que faciliten el trabajo con el personal a cargo (Goleman, 2014).

En el manual del “Marco del Buen Desempeño Directivo” el eje central en las instituciones educativas del Perú es la mejora de los aprendizajes, el Ministerio de Educación orienta que esto parte desde el liderazgo del directivo quien al ser el que encabeza la estructura de la institución educativa es quien debe orientar y guiar las labores y desempeño de los docentes en todos los procesos y etapas con la visión de alcanzar los aprendizajes propuestos en los estudiantes, de acuerdo a los estándares de aprendizaje. (Minedu, 2014).

También menciona en el Marco del Buen Desempeño Directivo las funciones que debe cumplir el directivo dentro y fuera de la institución educativa como ser el que de la iniciativa para la adecuada organización de acciones que impulsen el desempeño eficaz de los miembros del centro educativo para él logra de los objetivos, siendo el principal el logro de los aprendizajes y la formación en valores de los estudiantes. (Minedu, 2014).

La importancia de la gestión directiva se corrobora en el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), al mencionar que los directores son influyentes indirectamente de los aprendizajes, al ser quienes están orientando, guiando y motivando el desempeño de los profesores los cuales lo llevan a la practica en el desarrollo de la clase en el aula (OCDE, 2009).

En cuanto a las dimensiones de la variable gestión directiva, tenemos la primera dimensión planificación educativa, la cual está relacionada a las decisiones que debe tomar el directivo ante el equipo para poder seguir una secuencia de trabajo y actividades pedagógicas, las cuales deben estar enfocadas al logro de la misión conjuntamente con la adecuada gestión, para que el logro de los objetivos pedagógicos y administrativos sea completo. (Graffe, 2002).

Respecto a la segunda dimensión organización institucional, toma en cuenta el esquema de la institución, para la que se debe de plantear las actividades para organizar se ejecución conjuntamente con los sujetos de la institución, así como las diferentes gestiones que se debe realizar para el bienestar de la institución educativa, así como también se debe impartir funciones de acuerdo al cargo que ocupa dentro de la institución (Amarante, 2000, citado en

Graffe, 2002).

En cuanto a la dimensión tres dirección de la gestión institucional, conectado al liderazgo, motivación y adecuación en un contexto adecuado, la cual debe ser gestionada por el directivo, quien es el encargado de buscar la generar con mayor nivel la capacidad de los miembros de la institución educativa, en base a lo establecido en el proyecto educativo con la finalidad de lograr el progreso continuo de los procesos administrativos, económicos y pedagógicos de la institución educativa (Ander-Egg, 1996).

Acerca de la dimensión cuatro, control de los resultados de gestión institucional, el líder educativo y su plana garantiza la realización de todo lo proyectado y organizado, respetando el las tareas encomendadas a cada personal, respetando sus funciones que se organizaron en equipo motivando a alcanzar las metas propuestas y de ser necesario reorganizar los procesos (Graffe, 2002).

Con respecto a la segunda variable trabajo en equipo, es necesario manifestar que de acorde a los últimos tiempos el trabajo de los docentes va sufriendo cambios constantes ya que le dan mayor importancia el trabajo en conjunto porque es necesario que los miembros de una institución se interrelacionen y agrupen esfuerzos para el logro de resultados adecuados tanto individual y en común a través de la formación de equipos de trabajo (Kozlowski, 2006).

El termino equipo es el conjunto de individuos que familiarizan con otros, que logran con mayor empatía y confianza que buscan un objetivo en común, para lo cual realizan trabajos de manera conjunta y articulada, cumpliendo cada uno sus obligaciones, las cuales darán frutos de bienestar común (Reza, 2013).

Bien, en cuanto a la diferencia entre los términos grupo y equipo, el grupo es el agrupamiento de dos a más personas que buscan realizar una labor en común a diferencia del equipo que el trabajo en conjunto lo hace de forma armoniosa y poder logran lo propuesto que será de beneficio comunitario. Es necesario mantener un ambiente adecuado y trato cordial entre los integrantes, los que se encuentran comprometidos al desarrollo de actividades que tomando en cuenta la empatía, las diferencias, el control de las emociones en diferentes momentos, control y manejo adecuado del poder atribuido. No todos los conjuntos de sujetos son equipo, pero si se puede afirmar que todos los equipos son grupos,

los integrantes deben estar dispuestos a emplear sus esfuerzos, acompañado de las oportunidades que la institución brinda se logre la productividad esperada, tomando en cuenta que es fundamental la guía de un líder. (Münch, 2005).

El trabajo en equipo es una manera proporcionada de atribución de funciones en las labores a realizar en base al desempeño de cada integrante para el logro de las metas. En la conformación e integración de los equipos es importante que se tomen las decisiones individuales y si presión, de manera que cada uno así tendrá conocimiento de su rol, función y cargo que ocupa dentro del equipo de trabajo de acuerdo a la realidad donde se desarrolla (Macedo de Marchetti, Litvak de Cohen & Forté, 2002)

Asimismo las instituciones consiguen obtener personal de que se desenvuelven adecuadamente en diferentes campos y situaciones (Bailey et al., 2001). Es evidente que cuando los integrantes de un equipo tienen un mismo objetivo y desarrollan sus roles de forma acertada, los resultados y logros serán aceptados por todos de manera positiva, las conductas, formaciones, valores son determinantes para el logro de los objetivos propuestos (Gómez y Acosta, 2013)

Para dar muestra de las funciones que debe cumplir el equipo, es importante dar a conocer con claridad las funciones, para las cuales se debe tomar en cuenta las destrezas y habilidades de cada integrante, lo que ayuda a lograr un resultado más óptimo de los trabajos realizados para la institución. Los integrantes del equipo de trabajo deben siempre tener la mira a los cambios y a la búsqueda y adaptación a nuevos conocimientos de manera grupal y autónoma, frente a las necesidades lo que dará como resultado un producto de calidad (Gómez y Acosta, 2013).

Con respecto a las dimensiones de nuestra variable trabajo en equipo, se consideró las dimensiones; Habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional. Con respecto a la dimensión habilidades comunicativas, se comprende como las habilidades para lograr un adecuado intercambio de mensajes con una interacción alterada entre sí y con los demás sujetos involucrados y no involucrados, con el propósito claro de obtener la realización de los objetivos, los que dominan las habilidades comunicativas, pueden expresar con claridad sus ideas y a la vez ser comprendidos (Bonavia et al., 2015).

En cuanto a la segunda dimensión la aceptación, es en la que se pone en práctica la tolerancia con respecto a la diferencia de ideas y opiniones de los

demás miembros del equipo de trabajo, en la que se demuestra la aceptación de ideas, conceptos que buscan contribuir con la comprensión de las emociones de los demás y lograr dar mayor confianza y seguridad para su contribución (Bonavia et al., 2015).

Con respecto a la tercera dimensión expresión emocional, son las demostraciones de las emociones que reflejan cada sujeto, estas pueden ser positivas o negativas, las que de ser adecuadas fomentaran un adecuado trato con los demás integrantes del equipo y por ende el logro del objetivo y de ser contrarias, serán un obstáculo para las buenas relaciones y un trabajo óptimo. (Bonavia et al., 2015)

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio pertenece al tipo de investigación básica. Es aquella orientada a la resolución de problemas que resulte factible de lograr, así mismo, tiene el objetivo de relacionar las variables de la investigación y sus respectivos efectos en el que hacer educativo, considerando los argumentos teóricos para lograr un propósito específico (Salgado, 2018)

El diseño fue no experimental, descriptivo correlacional, el cual es conocido porque no manipula de manera intencional la variable de estudio. Así mismo, el indagador solo observó la información y luego la examinó, a su vez es de corte transversal porque se realizó la encuesta a la muestra seleccionada en un momento predeterminado (Hernández et al., 2014); en ese sentido nuestro propósito fue aclarativo, puesto que primero se averiguó sobre una correlación y luego se hizo la respectiva explicación.

3.2. Variables y Operacionalización

En concordancia con la variable gestión directiva, se comprende como la facultad de planear, elaborar un acercamiento adecuado en los peldaños del esquema orgánico, formas, estructura y metas de una institución (Casasús, 1997, citado en López et al., 2019). Esta variable fue visualizada de las dimensiones: Planificación educativa, organización, dirección de la gestión y control obteniendo un total de 12 indicadores y sumándolos dieron 22 ítems, con las cuales se valoró la variable mediante el uso del instrumento de escala ordinal de tipo Likert del 1 al 5, en donde (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces (2) casi nunca, (1) nunca.

La variable trabajo en equipo, enfoca la relación con los demás sujetos de la organización al establecer eventos con el objetivo de obtener metas comunes, intercambiando informaciones, obteniendo deberes, resolviendo algunas situaciones, ayudando de esa manera al realce y superación comunitaria. (Cannon-Bowers et al, 1995, citado en Torrelles et al., 2011).

Para operacionalizar la variable se tuvo en cuenta tres dimensiones: habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional, consta total de 9 indicadores y 18 ítems, fue medida a través del instrumento de escala ordinal de

tipo Likert con su valoración del 1 al 5, en donde (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces (2) casi nunca, (1) nunca.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Sánchez et al., (2018), una población es un conjunto de personas que comparten unas características y pueden identificarse con el campo analítico para que permanezcan vinculadas. Conforme a la definición nuestra población estuvo compuesta por 80 docentes.

Criterios de inclusión

Se consideró para la muestra a los profesores de las diferentes áreas del nivel secundario de las dos instituciones educativas.

Criterios de exclusión

El criterio de exclusión se da porque no se tomó para la muestra a docentes que tengan cargos administrativos.

Muestra

Con respecto a la muestra, Gutiérrez (2015), manifiesta que se requiere de una pequeña parte de la totalidad para obtener conclusiones válidas. Para establecer la cantidad de la muestra se aplicó la fórmula de Excel.

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra buscado: 74.49

N = Tamaño de la población o Universo: 80

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC): 95% = 1.96

e = Error de estimación máximo aceptado: 3 00%

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito): 50%

q = $(1 - p)$ Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado. 50

Por lo consiguiente el tamaño de la muestra fue de 74 profesores de las dos instituciones de la provincia de Tarma.

Muestreo

El tipo de muestreo que se trabajo fue probabilístico aleatorio simple, por su parte Manterola y Otzen (2017), sostienen que todas las personas tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra.

Unidad de análisis

Profesores de las dos instituciones educativas de la provincia de Tarma.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se utilizó como técnica la encuesta para la recolección de datos, la cual permitió reunir la información que se requería.

“La encuesta constituye un método apropiado para la recolección de datos en grandes proporciones en un momento en concreto” (Hernández, Fernández y Batista, 2010, p.231). Además, cabe resaltar que, después de aplicada a la población materia de estudio, nos sirvió para obtener información relevante por parte de los encuestados y de esta manera emplear el método de la recolección de datos relacionándose así con el logro de la operacionalización de las variables que se midieron (Sánchez et al., 2018).

El instrumento se refiere al recurso o medio, que se usa para recopilar información o data acerca de las variables de estudio de una investigación (Sampieri et al., 2014).

El instrumento que se manejó para recabar información del objetivo de estudio de esta investigación tanto para la primera variable: Gestión directiva como para la segunda variable: Trabajo en equipo fue el cuestionario, el cual fue validado por tres expertos en la materia, quienes certificaron la validez de dichos instrumentos. Este instrumento estuvo compuesto por 40 items distribuidos y organizados para cada variable, abarcando ordenadamente sus 4 dimensiones para la variable uno y 3 dimensiones para la variable dos. El cual fue llevado a

cabo en el año 2022, a través del formulario de Google, la que se les envió el link por el whatsapp y de forma presencial a través de los cuestionarios en forma física.

Ficha técnica del cuestionario de Gestión Directiva

Nombre del instrumento	Cuestionario para la gestión directiva
Objetivo del instrumento	Establecer valoración sobre la gestión directiva en instituciones educativas
Autora	Álvarez (2021)
Adaptado por	Pascual Patilongo Sofía Iraida
Dirigido a	Docentes de instituciones educativas
Duración	30 minutos aproximadamente
Baremo	Eficiente (81-110), medianamente eficiente (51-80) y deficiente (20-50)

Ficha técnica del cuestionario de Trabajo en equipo

Nombre del instrumento	Cuestionario para el trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Establecer valoración sobre la gestión del trabajo en equipo en docentes en instituciones educativas
Autora	Álvarez (2021)
Adaptado por	Pascual Patilongo Sofía Iraida
Dirigido a	Docentes de instituciones educativas
Duración	20 minutos aproximadamente
Baremo	Eficiente (66-90), medianamente eficiente (42-65) y deficiente (18-41)

Validación

Para Hernández et al., (2011), la validez es el nivel que cuantifica la variable

que pretende medir. En el estudio los instrumentos fueron validados por tres expertos en la materia: Dr. Brito Garcias, José Gregorio; Mag. Cáceres Parián Amelia; Mag. Samaniego Gavino Paulo, quienes revisaron la veracidad de los datos y brindaron los aportes necesarios de acuerdo a los errores encontrados. Los expertos validaron cada ítem en relación a tres criterios, los cuales fueron relevancia, claridad y pertinencia.

Confiabilidad

Por otro lado, para Hernández et al., (2011), la confiabilidad es el grado donde el desarrollo repetido de un instrumento al mismo sujeto o individuo produce resultados similares. En la presente investigación, para la confiabilidad del instrumento se sometió a una prueba piloto con 11 docentes, el método estadístico que determino la confiabilidad fue el Alfa de Cronbach, se pudo ver en los resultados que los dos instrumentos son confiables, con un 0,937 en la variable gestión directiva y 0,937 en la variable trabajo en equipo.

3.5. Procedimientos

Primero se procedió a revisar las bases teóricas de cada variable, las cuales se apoyaron en información y teoría verídica, luego se realizó la matriz de consistencia, se validaron los instrumentos con tres expertos y con la autorización por parte de la universidad, se inició la comunicación con los directivos de las instituciones educativas para aplicar las encuestas , las cuales se realizaron de forma virtual por el Google formulario, la cual fue derivada primero a los directivos por medio del WhatsApp, para que lo derivaran a los docentes de sus instituciones para el llenado, también se aplicó las encuestas de forma presencial a los profesores de una de las instituciones, finalmente se procesaron los datos con la ayuda del software SPSS 26 con sus interpretaciones correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados tanto a nivel descriptivo como inferencial.

Rojas (2015), sostiene que este tipo de estadística se refiere a las técnicas para recopilar información, luego ser analizadas, interpretadas y presentada. Gestiona la data que se adjuntó en base a un orden y presentación de forma

objetiva, se usaron tablas y gráficos para visualizar la frecuencia de las variables con sus respectivas interpretaciones.

Rojas (2015), señala que la estadística inferencial es la que involucra todo un conjunto de métodos y técnicas para alcanzar conclusiones sobre el actuar de una población en base a los datos de muestra, es decir que las hipótesis se basaron en probabilidades, donde se infirieron predicciones con respecto a la fuente de información.

3.7. Aspectos éticos

El contenido que se presenta en esta investigación y los datos fueron obtenidos de forma legal, con el permiso y consentimiento de los directivos de cada institución educativa, asimismo se ha considerado la confiabilidad de las instituciones y de la población de estudio.

Es importante dar a conocer que se ha considerado estrictamente las normas APA así como también la guía de productos de investigación brindado por la Universidad Cesar Vallejo de la que también se siguieron los siguientes lineamientos éticos como: el respeto y el anonimato de las instituciones y de los docentes, justicia y originalidad.

IV. Resultados

Resultados descriptivos

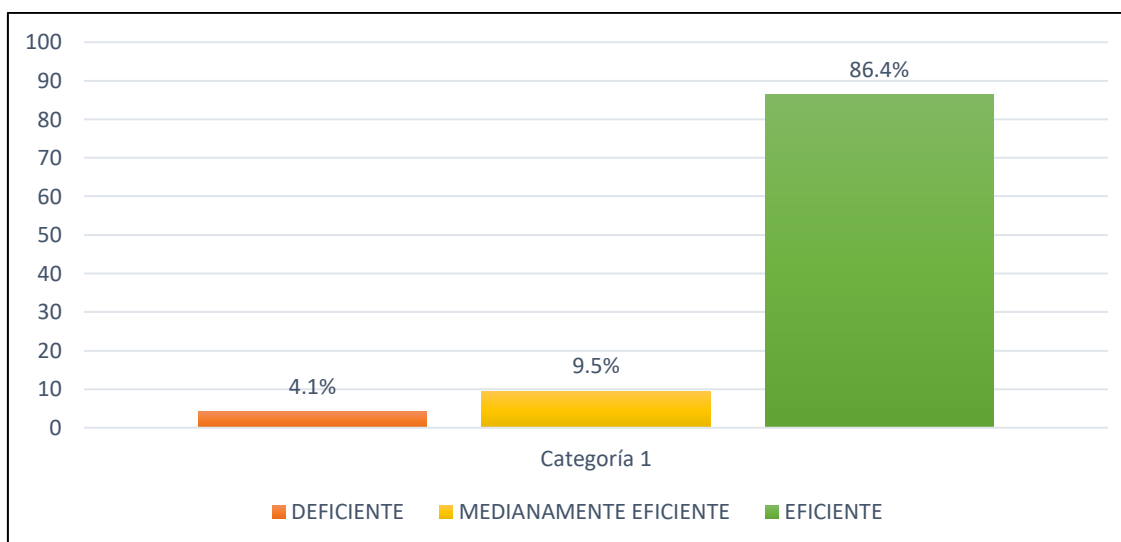
Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable Gestión Directiva

Válido	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
	Deficiente	3	4,1
	Medianamente eficiente	7	9,5
	Eficiente	64	86,4
	Total	74	100,0

Figura 1

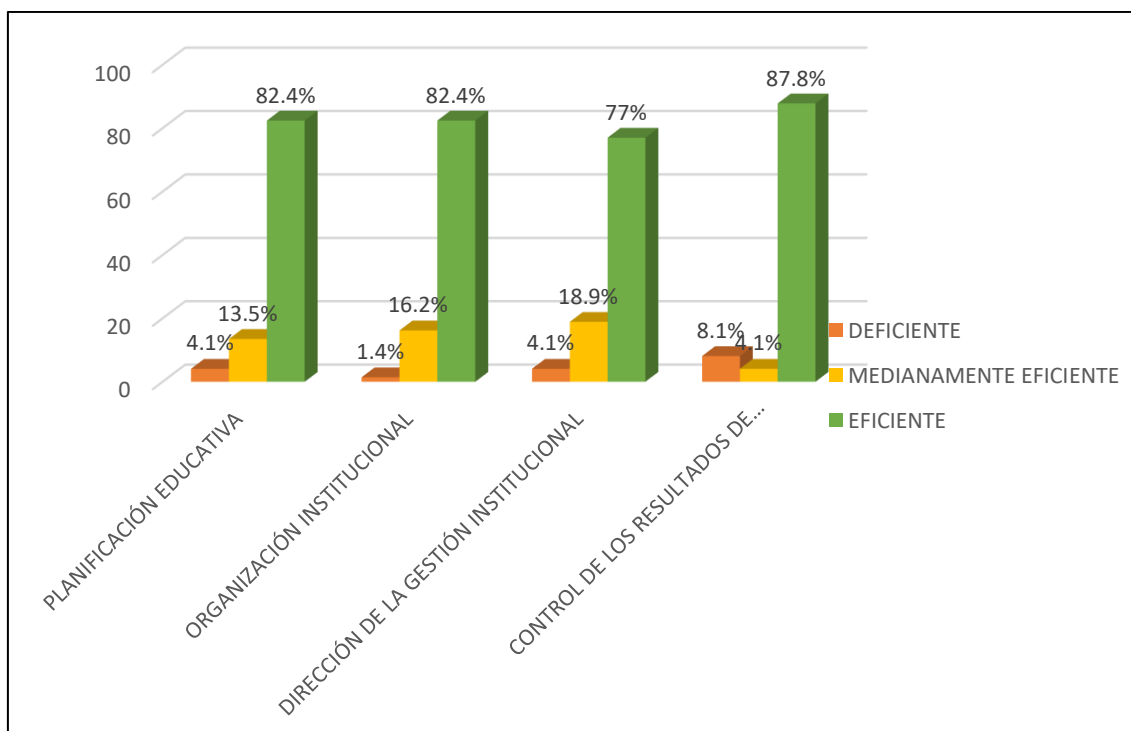
Niveles de la variable Gestión Directiva



Como precisa en la tabla 2 y figura 1, referente a la variable gestión directiva el 86,4% de los docentes observan un nivel eficiente, el 9,5% en nivel medianamente eficiente y un 4,1% en un nivel deficiente. Esto quiere decir que el trabajo de los directivos en cuanto a la gestión en la institución educativa es adecuado ya que predomina el nivel eficiente.

Tabla 2*Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de Gestión directiva*

Nivel	Planificación educativa		Organización institucional		Dirección de la gestión Institucional		Control de los resultados de gestión institucional	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	3	4.1%	1	1.4%	3	4.1%	6	8.1%
Medianamente eficiente	10	13.5%	12	16.2%	14	18.9%	3	4.1%
Eficiente	61	82.4%	61	82.4%	57	77%	65	87.8%
Total	74	100.0%	74	100.0%	74	100.0%	74	100.0%

Figura 2*Niveles de las dimensiones de Gestión directiva*

De acuerdo a los niveles de las dimensiones de gestión directiva se mostró en la dimensión planificación educativa que el 4.1% percibe un nivel deficiente, el 13.5% de los encuestados percibe un nivel medianamente eficiente y el 82,4% percibe eficiente, es decir que los directivos realizan una adecuada planificación tomando en cuenta la participación de los docentes de las instituciones.

En la dimensión organización institucional el 82,4% presenta un nivel eficiente, el 16,2% percibe medianamente eficiente y el 1,4% percibe un nivel deficiente, esto nos dio a conocer que los directivos buscan contribuir al desarrollo ordenado de los docentes, lo que puede seguir mejorando.

En cuanto a la dimensión dirección de la gestión institucional el 77% presenta un nivel eficiente, el 18,9% percibe un nivel medianamente eficiente y el 4,1% presenta un nivel deficiente, es decir que cuando los directivos de las instituciones orientan a los docentes, su desarrollo pedagógico mejora.

En cuanto a la dimensión control de los resultados de la gestión institucional el 87,8% muestra un nivel eficiente, el 4,1% medianamente eficiente y el 8.1% presenta un nivel deficiente, esto muestra que los directivos no dan a conocer en su totalidad los logros y dificultades de sus gestiones, lo cual puede mejorar.

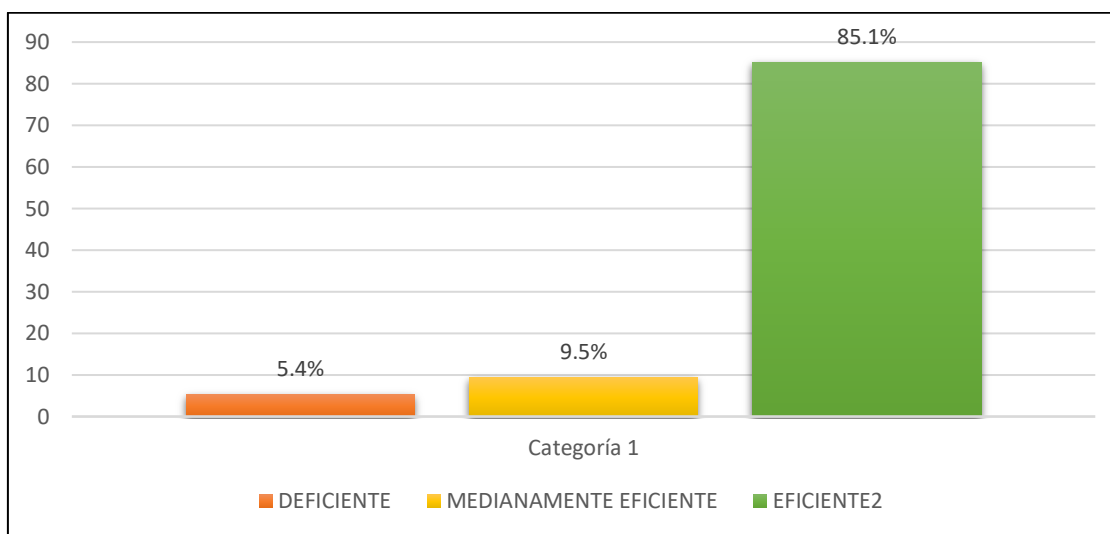
Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable Trabajo en equipo

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	5,4%
	Medianamente eficiente	7	9,5%
	Eficiente	63	85,1%
	Total	74	100,0%

Figura 3

Niveles de la variable trabajo en equipo



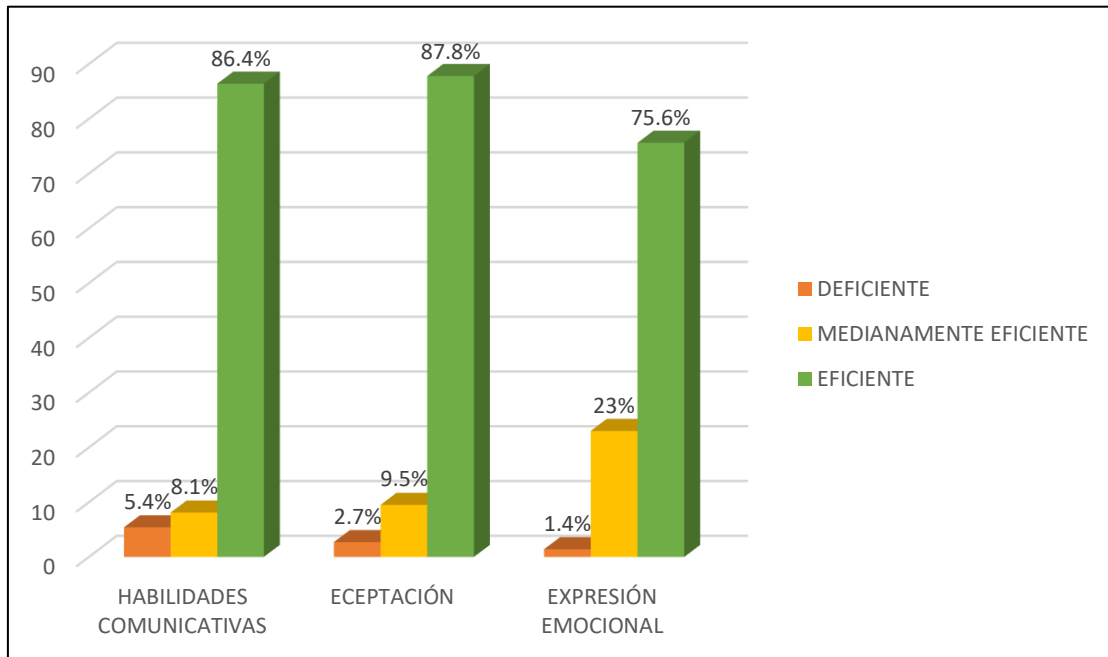
Al observar la tabla 4 y figura 3, referente a la variable trabajo en equipo, el 85,1% de profesores percibieron que se encuentran en un nivel eficiente, el 9,5% se encuentra en nivel medianamente eficiente y 4,1% en un nivel deficiente. Determinando que el trabajo colaborativo en equipo en los profesores de los colegios son adecuados ya que el nivel que más predomina es el eficiente.

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión del trabajo en equipo

comunicativas	Habilidades comunicativas		Aceptación		Expresión emocional	
	N	%	N	%	N	%
Nivel						
Deficiente	4	5.4%	2	2,7%	1	1,4%
Medianamente eficiente	6	8.1%	7	9,5%	17	23%
Eficiente	64	86.4%	65	87,8%	56	75,6%
Total	74	100%	74	100.0	74	100.0%

Figura 4



De acuerdo a los niveles de las dimensiones de trabajo en equipo se mostró a la dimensión habilidades comunicativas de los cuales el 5,4% percibe un nivel deficiente, el 8,1% medianamente eficiente y el 86,4% percibe un nivel eficiente, esto quiere decir que los docentes ponen en práctica sus habilidades de comunicación, las cuales pueden seguir mejorando.

En la dimensión aceptación el 87,8% presenta un nivel eficiente, el 9,5% percibe un nivel medianamente eficiente y el 2,7% un nivel deficiente, esto muestra que los docentes no sienten rechazo ante su participación, lo cual genera seguridad en su desarrollo profesional, lo cual puede seguir mejorando.

En cuanto a la dimensión expresión emocional el 75,6% presenta un nivel eficiente, el 23% percibe un nivel medianamente eficiente y el 1,4% presenta un nivel deficiente, esto muestra que hay actitudes que mejorar en los docentes y en su forma de transmitir las.

Prueba de hipótesis

En la prueba de hipótesis se han considerado los siguientes criterios:

Si el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p < 0.05$) entonces se acepta la hipótesis alterna.

Si el nivel de significancia es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) entonces se acepta la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe relación entre la variable Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Tarma – 2022

Ho: No existe relación entre la variable Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Tarma - 2022

Tabla 5

Relación entre el trabajo en equipo y gestión directiva

Correlaciones			GESTIÓN DIRECTIVA	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	GESTIÓN DIRECTIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

En la tabla 5 se visualiza un valor $p = 0.000 < 0.05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, por lo tanto, la gestión directiva se relaciona positiva y moderadamente con el trabajo en equipo (Rho = .536) en docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Tarma – 2022

Contrastación de hipótesis específicas

Tabla 6

Relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y la gestión directiva

Correlación		GESTIÓN DIRECTIVA	
Rho de Spearman	HABILIDADES COMUNICATIVAS	Coeficiente de correlación	,466**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	74
	ACEPTACIÓN	Coeficiente de correlación	,529**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	74
EXPRESIÓN EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	,351**	
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	74	

Hipótesis específica uno:

Ha: Existe relación entre gestión directiva y habilidades comunicativas en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022.

Ho: No existe relación entre gestión directiva y habilidades comunicativas en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022.

En la tabla 6 se visualiza un valor $p = 0.000 < 0.05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, por lo tanto, las habilidades comunicativas se relacionan positiva y moderadamente con la gestión directiva (Rho = .466) en docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Tarma – 2022

Hipótesis específica dos:

Ha: Existe relación entre gestión directiva y aceptación en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022.

Ho: No existe relación entre gestión directiva y aceptación en docentes de

instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022.

En la tabla 6 se visualiza un valor $p = 0.000 < 0.05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, por lo tanto, la aceptación se relaciona positiva y moderadamente con la gestión directiva ($Rho = .529$) en docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Tarma – 2022

Hipótesis específica tres:

Ha: Existe relación entre gestión directiva y expresión emocional en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022.

Ho: No existe relación entre gestión directiva y expresión emocional en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022.

En la tabla 6 se visualiza un valor $p = 0.002 < 0.05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, por lo tanto, la aceptación se relaciona de manera positiva y baja con la gestión directiva ($Rho = .351$) en docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Tarma – 2022

V. Discusión

En cuanto al objetivo general es conocer el grado de relación entre la gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022, con base a los hallazgos se obtuvo un p valor de 0.00 menor a 0.05 lo cual indica que hay relación entre las variables de estudio. Por otro lado el nivel de correlación de la prueba de Rho de Spearman fue de 0.536, lo cual indica que la relación es positiva moderada.

Estos resultados son coincidentes con Álvarez (2021), que de igual manera que nuestra investigación también investigo las variables mencionadas, en ese caso concluye a través del procesamiento de datos que existe una correlación de nivel alto entre las variables gestión directiva y trabajo en equipo, con la que asemeja de manera media directa ya que se ha tomado en cuenta los mismos lineamientos teóricos de las variables de estudio.

De igual forma mencionar la investigación de Castro(2019), que encontró una relación positiva alta entre ambas variables, asemejándose con los resultados obtenidos en esta investigación , esto sustentado en que para dicha investigación se tomó en cuenta algunas dimensiones distintas a la nuestra.

Continuando ahora podemos mencionar los resultados de Cuya (2021), quien en su indagación sobre gestión directiva llego a la conclusión que hay una significativa relación con la actividad de organización de los docentes, la variable dos se justifica dado que el trabajo en equipo es fundamental en el comportamiento de la organización, con respecto menciono que se encontró una relación alta, esta investigación tiene relación con nuestra investigación.

Así mismo Olaya (2022), hace mención que se confirma el empoderamiento pedagógico a través de la gestión directiva de un centro educativo, lo cual concuerda con nuestra investigación ya que resalta la importancia de nuestra variable de estudio en el centro educativo.

En cuanto a la gestión directiva de las instituciones fueron los docentes quienes reconocen la importancia de que el líder directivo es quien dirige a la comunidad educativa con la colaboración y apoyo de los docentes en beneficio de los estudiantes y si este cumple con sus funciones, también los docentes estarán incentivados a esforzarse por mejorar su labor y aplicar las estrategias para lograr el adecuado trabajo en equipo.

En cuanto al objetivo específico uno, el cual fue determinar la relación entre la gestión directiva y las habilidades comunicativas en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022, se obtuvo un valor de $p= 0,000$, menor a $0,005$ lo cual indica que hay relación entre la dimensión y la variable. Por otro lado el nivel de correlación de Rho de Spearman fue de 0.466 lo cual indica que la relación es positiva moderada, es decir que a mejores habilidades comunicativas mejor gestión directiva.

Estos resultados son similares al trabajo de Álvarez (2021), quien señala que existe relación entre gestión directiva y habilidades comunicativas, quien en sus resultados menciona que en la dimensión con la variable se encuentra una relación directa alta con un nivel de correlación de $Rho = 0.805$.

Estos resultados son respaldados con las bases teóricas de Goleman, (2014) quien concuerda con nuestra investigación al mencionar que ser un líder es saber manejar y poner en práctica una serie de valores, actitudes y habilidades, entre las cuales se encuentra la empatía la que llevará a que el líder pueda conocer y comprender las diferentes situaciones de su personal y en base a ello poder guiar el trabajo de acuerdo al objetivo.

También concuerda con Graffe, (2002). Quien menciona que las decisiones que debe tomar el directivo deben ser con el equipo para poder seguir una secuencia de trabajo y actividades pedagógicas las que deben estar

enfocadas al logro de la misión conjuntamente con la adecuada gestión.

La relación entre la variable gestión directiva y la dimensión habilidades comunicativas es importante porque demuestra que los directivos son los que deben buscar y difundir estrategias para una buena comunicación en el centro educativo, lo que propicia las buenas relaciones.

En cuanto al objetivo específico dos, el cual fue determinar la relación entre la gestión directiva y la aceptación en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022, se obtuvo un valor de $p= 0,000$, menor a $0,005$ lo cual indica que hay relación entre la dimensión y la variable. Por otro lado el nivel de correlación de Rho de Spearman fue de 0.529 lo cual indica que la relación es positiva moderada, es decir que a mejor aceptación, mejor gestión directiva.

Estos resultados se asemejan al trabajo de Álvarez (2021) quien señala que existe relación entre gestión directiva y aceptación, quien en sus resultados menciona que en la dimensión con la variable se encuentra una relación directa alta con un nivel de correlación de $Rho = 0.754$.

Estos resultados son respaldados con las bases teóricas que mencionan que cuando se pone en práctica la tolerancia con respecto a la diferencia de ideas y opiniones de los demás miembros del equipo de trabajo, en la que se demuestra la aceptación de ideas. (Bonavia et al., 2015).

La relación entre la variable gestión directiva y la dimensión aceptación es importante porque demuestra que la aceptación de los docentes es fundamental para que se de una adecuada gestión directiva.

En cuanto al objetivo específico tres, el cual fue determinar la relación entre la gestión directiva y expresión emocional en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022, se obtuvo un valor de $p= 0,002$, menor a $0,005$ lo cual indica que hay relación entre la dimensión y la variable. Por otro lado el nivel

de correlación de Rho de Spearman fue de 0.351 lo cual indica que la relación es positiva baja, es decir que a mejor expresión emocional, mejor gestión directiva,

Estos resultados se asemejan al trabajo de Álvarez (2021), quien señala que existe relación entre gestión directiva y expresión emocional, quien en sus resultados mencionó que en la dimensión con la variable se encuentra una relación directa alta con un nivel de correlación de $Rho = 0.612$.

Estos resultados son respaldados con las bases teóricas que mencionan que son las demostraciones de las emociones que reflejan cada sujeto las que pueden ser positivas o negativas y las que de ser adecuadas fomentaran un adecuado trato con los demás integrantes del equipo. (Bonavia et al., 2015)

También concuerda con Ramos (2020) ya que concluye que se genera una vista favorable en la comunicación efectiva y asertiva en los integrantes de un equipo si los objetivos son bien planteados.

La relación entre la variable gestión directiva y la dimensión expresión emocional es importante porque demuestra que para que los integrantes de un centro educativo puedan expresar adecuadamente sus emociones es necesario que el directivo fomente un clima de confianza y respeto, la cual incentive a un trato alturado entre los docentes.

En general los antecedentes revisados y mencionados en esta investigación han servido para poder guiar, contrastar nuestros resultados, bases teóricas fortalecieron los conocimientos, la consistencia de la información científica y los resultados de esta investigación evidencia que se encuentra relación entre ambas variables y lo importante de lograr que los directivos conozcan a profundidad la gestión directiva, sus funciones y la relación que tiene con el trabajo en equipo para lograr los objetivos.

Nuestra investigación nos evidenció que en el campo educativo tenemos algunos directivos que se preocupan por conocer la amplitud de su cargo, sus funciones y como volcarlos en el desarrollo de la organización y desempeño de los integrantes de la comunidad educativa, fomentan actividades para fortalecer el trabajo en equipo para que de esa manera se puedan integrar mejor y así las relaciones son más efectivas y su contribución con el objetivo en común mejora.

De nuestra investigación se puede comprender lo fundamental que es en nuestros centros educativos fomentar la práctica de la buena gestión directiva y que estas estén siempre en relación con el trabajo en equipo ya que se a evidenciado que si se puede lograr esa relación que es importante para que tanto los directivos como los docentes que están bajo sus cargos se puedan desarrollar sin temor y con confianza , esto llevara a que el desarrollo de los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y extracurriculares sean desarrolladas de manera optimo, planificada y bien organizad ya que se tendrá la colaboración activa de los integrantes de los centros educativos.

Los directivos reconocen que hoy en día es importante fomentar el trabajo en equipo y así consolidara las capacidades, el desarrollo pedagógico de enseñanza y aprendizaje en las aulas para la mejora en la comunidad educativa, ya que en las dos instituciones donde se aplicó los instrumentos, nos mostraron que en su desarrollo laboral se da la relación entre la gestión directiva y el trabajo en equipo, así mismo reconocieron algunas debilidades que deben superar con estrategias que deben de plantear entre directivos y docentes, lo que debe conducir a ser replica en las demás instituciones.

VI. Conclusiones

Primera:

En cuanto al objetivo general existe relación positiva moderada entre la variable gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tarma – 2022, con un Rho de Spearman ($Rho = 0.536$) y un nivel de significancia de ($p = 0.000 < 0.05$). De manera que a una mejor gestión directiva, mejor será el trabajo en equipo.

Segunda: Con respecto el objetivo específico uno, existe relación positiva moderada entre la variable gestión directiva y la dimensión habilidades comunicativas en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tarma – 2022, con un Rho de Spearman ($Rho = 0.466$) y un nivel de significancia de ($p = 0.000 < 0.05$). Así a mejor gestión directiva mayores son las habilidades comunicativas.

Tercera: Con respecto el objetivo específico uno, existe relación positiva moderada entre la variable gestión directiva y la dimensión aceptación en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tarma – 2022, con un Rho de Spearman ($Rho = 0.529$) y un nivel de significancia de ($p = 0.000 < 0.05$).

Cuarta: Con respecto el objetivo específico uno, existe relación positiva baja entre la variable gestión directiva y la dimensión expresión emocional en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tarma – 2022, con un Rho de Spearman ($Rho = 0.351$) y un nivel de significancia de ($p = 0.002 < 0.05$).

VII. Recomendaciones

- Primera:** Observando los resultados de la investigación se recomienda a los especialistas de la UGEL impartir capacitación a los administrativos y maestros de la institución reforzando el enfoque de inclusión y el trabajo en equipo.
- Segunda:** De los resultados obtenidos del primer objetivo específico se recomienda realizar talleres dinámicos en los cuales se priorice el aspecto socioemocional de los integrantes de la plana docente y jefes, con la finalidad de afianzar la comunicación, diálogo y expresión emocional.
- Tercera:** De acuerdo a los resultados obtenidos del segundo objetivo específico, se recomienda a los directivos fortalecer adecuadamente su rol de líder para poder guiar y dirigir el desempeño de la plana docente.
- Cuarta:** Conociendo los resultados del tercer objetivo específico, propone que los directivos puedan crear espacios en los cuales la relación entre docentes se fortalezca y la comunicación sea con mayor confianza y mostrando actitudes positivas.
- Quinta:** Se recomienda en próximas investigaciones poder tomar como población a los docentes de una UGEL para aplicar los cuestionarios y realizar el recojo de datos por sectores y en momentos distintos, para poder realizar la comparación de resultados.

Referencias

- Álvarez, M. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas del distrito de Carabayllo - Lima 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Almeyda, C. (2017) *Trabajo en equipo primera herramienta para desarrollar la inteligencia interpersonal* [Tesis de maestría, universidad autónoma de Ica]. Repositorio Autónomo de Ica.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe>
- Aristizábal, J., Ramos, A. y Chirino, V. (2017) Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo. *educare*, 22 (01), 1409 – 4258. <https://www.redalyc.org/journal>
- Arroyo, J. (2015). *Gestión directiva del currículo*. Redicces.
<http://www.redicces.org.sv>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las Organizaciones. *FIPCAEC*, 10(4), 58-76.
<https://orcid.org/0000-0002-2963-6825>
- Azzerboni, D., & Harf, R. (2003). *Leading the school: a handbook for school management and institutional evaluation*. Noveduc Books.
<https://books.google.es/books>
- Bailey, T., Berg, P., & Sandy, C. (2001). The effect of high performance work practices on employee earnings in the steel, apparel and medical electronics and imaging industries. *Industrial and Labor. ILR Review*, 54(2), 525-543.
<https://doi.org/10.1177%2F001979390105400228>
- Baker, D.P., Horvarth, L., Champion, M., Offermann, L. y Salas, E. (2005). The ALL teamwork framework. International adult literacy survey, measuring adult literacy and life skills. new assessment.

frameworks.13,229-272.

<http://en.copian.ca/library/research/measlit/part3.pdf>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación

Bonavia, T., Molina, G. y Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. *Anales* <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.184041>

Camron, C. (2017). Teaching beyond the Topic Teamwork Skills in Higher Education. *Education Theory and Practice*, 17(6), 53-63. <https://www.proquest.com/doc>

Castro, Y. (2019). *Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22608>

CHavez, P.; Lino, J. y Magdaleno, B. (2019) La importancia de la gestión directiva en la escuela. ECORFAN, 24-34.

<https://www.ecorfan.org/republicofperu>

Coronado, E. y Pozo, M. (2018) *Liderazgo directivo y trabajo en equipo en la institución pública Yanamilla. Ayacucho 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>

Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill; Interamericana Editores.

Cuya, P. (2019). *Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional en la UGEL 02, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*.

México: Mcgraw-Hill Interamericana Editores.

Fernández, A. (2018) *Perfil del director y trabajo en equipo docente red 08 Ugel05 San Juan de Lurigancho–2018* [Tesis de Maestría,

Universidad César Vallejo]. Repositorio de la universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>

Gonzales, A. (2021). *La Gestión Directiva en el fortalecimiento de la competencia socioemocional y la calidad educativa en instituciones, Lima Metropolitana-2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>

Goleman, D. (2021). Liderazgo el poder de la inteligencia emocional <https://www.ecorfan.org/republicofperu>.

Gladstein, D. (1984). Groups in Context: A Model of Task Group Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), 499-517. <http://jise.org/Volume29/n3/JISEv29n3p157.html>

Hansen, R. (2010). Benefits and Problems With Student Teams: Suggestions for Improving Team Projects. *Education for Business*, 82(1), 11-19. <https://doi.org/10.3200/JOEB.82.1.11-19>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill; Interamericana editores.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación la ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill; Interamericana editores.

Hwang, M. (2018). Relationship between Teamwork and Team Performance: Experiences from an ERPsim Competition. *Journal of Information Systems Education*, 29(3), 157-168. <http://jise.org/Volume29/n3/JISEv29n3p157.html>

Jaramillo, R. (2012). Trabajo en equipo. <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-ENEQUIPO-2012.pdf>

Kozlowski, S. & Klein, K. (2000). A Multilevel Approach to Theory and Research in Organizations: Contextual, Temporal, and Emergent Processes.

In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski, Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations. *Foundations, Extensions, and New Directions*. 3-90. <https://psycnet.apa.org/record/2000-16936-001>

Kozlowski, S. & Ilgen, D. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 7(3), 77-124.

<https://doi.org/10.1111%2Fj.1529-1006.2006.00030.x>

López, E., García, L. y Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 792–812. <https://doi.org/10.23913/RIDE.V9I18.471>

López, I. y López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Espacios*.40 (36) ,1-3.

<http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>

Mendivil, L. (2019). *Estrategias administrativas para fortalecer la gestión directiva en la IE Santa Fe-Montería*. [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de educación, Ciencia y tecnología]. Repositorio Institucional de la UMECIT. <http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2324>.

Minedu. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589.

<http://www.scielo.org.mx/scielo>

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.

- Oñate, M. (2018). *Trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para docentes de la Institución educativa Rafael Uribe Uribe*. [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de educación, Ciencia y tecnología]. Repositorio Institucional de la UMECIT. <http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1345>
- Olaya, L. (2022). *La Gestión Directiva del Trabajo Colegiado en la Profesionalidad Docente de una Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Lince*. [Tesis para optar el grado de Maestra en Educación con mención en Gestión del Cambio en Instituciones Educativas]Repositorio. Upch.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11789/Gestion_OlayaSaldarriagadeDioses_Liliana.pdf?sequence=1
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2008). *Education and training policy. Improving school leadership* OCDE. <https://books.google.com.pe/books?id=1OvVAgAAQBAJ&lpg=>
- Pérez, F. (2020). *Incidencia de la gestión de los procesos de comunicación institucional, toma de decisiones y los incentivos en el desempeño del personal docente en el Instituto de Educación Dr. Clodomiro Picado Twight*. [Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica]. Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica. <https://hdl.handle.net/10669/81113>
- Pérez, Y. (2020). *Habilidades directivas que pueden favorecer el clima organizacional en la facultad de ciencias de la educación, Universidad libre*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Sabana]. Repositorio digital de la Universidad de la Sabana.
<http://hdl.handle.net/10818/43457>
- Race, P. & Pickford, R. (2007). *Making teaching work: 'Teaching smarter' in post-compulsory education*. London Sage.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&>

- Race, P. (2019). *The lecturer's toolkit: A practical guide to assessment, learning and teaching*. London Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780429060205>
- Ramos, W. (2020). *Es posible la comunicación efectiva y asertiva en las comunidades educativas de las Instituciones Educativas municipales de Zipaquirá*. [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de educación, Ciencia y tecnología]. Repositorio Institucional de la UMECIT.
<https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2738>
- Rapp, T. & Mathieu, J. (2007). Evaluating an individually self-administered generic teamwork skills training program across time and levels. *Small Group* 38(4), 532–555.
<https://doi.org/10.1177%2F1046496407300479>
- Reyes, P. (2020) *Gestión directiva y trabajo en equipo en la unidad educativa fiscal "Duran" Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream>
- Riebe, L., Girardi, A. & Whitsed, C. (2016). A Systematic Literature Review of Teamwork Pedagogy in Higher Education. *Small Group*, 47, 619–664. <https://doi.org/10.1177%2F1046496416665221>
- Rojas, O., Martínez, M. y Riffo, R. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia covid-19. *Política e Gestão Educacional*, 24(3), 1226-1241.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637766245003>
- Rousseau, V., Aubé, C., Chiochio, F., Boudrias, J. y Morin, E. (2008). Social Interactions at Work and Psychological Health: The Role of Leader–Member Exchange and Work Group Integration. *Psicología social aplicada*, 38(7) 1755-1777. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00368.x>
- Ruiz-Esparza, E., Medrano, C., Zepeda, Jesús. (2016). Exploring University Teacher Perceptions About Out-of-Class Teamwork. *Profile*

Issues in Teachers' Professional Development, 18(2), 29-45.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169246288003>

Salas, E., Cooke, N. & Rosen, M.(2008). On Teams, Teamwork, and Team Performance: Discoveries and Developments. *Human Factors*, 50(3), 540–547. <https://doi.org/10.1518%2F001872008X288457>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.doi:

<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Santos, A. (2021). *La comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec”* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Torrelles, C., Paris, G., Sabrià, B. & Alsinet, C. (2015). Assessing teamwork competence. *Psicothema*, 27(4), 2015, 354-361.

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72742305007.pdf>

Valedera, F. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, Caraballo, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Zapata, C. (2021). *Gestión institucional y la satisfacción laboral del personal de una Universidad Nacional de Lima, 2020*. [Tesis para obtener el grado de bachiller en Ciencias Administrativas y Gestión de Empresas].Repositorio Universidad Las Américas.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1477>

Anexos

ANEXO 1

Matriz de consistencia

Título: "Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de Tarma 2022"

Autor: Pascual Patilongo, Sofía Iraida

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Problema específico: 1 ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y las habilidades comunicativas en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022?</p> <p>Problema específico: 2 ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la aceptación en docente de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022?</p> <p>Problema específico: 3 ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la expresión emocional en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de Tarma 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico: 1 Determinar la relación entre la gestión directiva y las habilidades comunicativas en docentes de instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022</p> <p>Objetivo específico: 2 Determinar la relación entre la gestión directiva y la aceptación en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022</p> <p>Objetivo específico: 3 Determinar la relación entre la gestión directiva y la expresión emocional en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la Gestión directiva y trabajo en equipo docente de las Instituciones Educativas de la provincia de Tarma 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica: 1 Existe relación significativa entre la gestión directiva y las habilidades comunicativas en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022</p> <p>Hipótesis específica: 2 Existe relación significativa entre la gestión directiva y la aceptación en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022</p> <p>Hipótesis específica: 3 Existe relación significativa entre la gestión directiva y la expresión emocional en docentes de las instituciones educativas</p>	<p>Planificación educativa</p> <p>Organización institucional</p> <p>Dirección de la gestión Institucional</p>	<p>Toma de decisiones Diagnóstico educativo Aprobación del proyecto educativo institucional</p> <p>Funcionalidad del reglamento interno Organización del equipo de trabajo Clima institucional</p> <p>Coordinación dinámica Motivación al personal Formas de comunicación</p>	<p>1,2, 3,4, 5,</p> <p>6, 7,8, 9,10,</p> <p>11,12, 13,14, 15,16,</p>	<p>Escala Ordinal</p> <p>1: Nunca 2; Casi nunca 3; A veces 4; Casi siempre 5; Siempre</p>	<p>Eficiente (81-110)</p> <p>Medianamente eficiente (51-80)</p> <p>Deficiente (20-50)</p>

		de la provincia de Tarma 2022	Control de la gestión Institucional	Socialización de los resultados Evaluación de resultados Control del trabajo	17,18, 19, 20, 21 y 22			
VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles rangos	
			Habilidades comunicativas	Eficacia comunicativa Interacción eficiente Claridad	1,2, 3,4, 5,6,	1: Nunca 2; Casi nunca 3; A veces 4; Casi siempre 5; Siempre	Eficiente (66-90) Medianamente eficiente (42-65) Deficiente (18-41)	
			Aceptación	Ayuda a los demás a expresarse Comprende las emociones de los demás Fomentar ideas Incorporación de aportaciones	7,8, 9,10, 11,12, 13,14,			
			Expresión emocional	Control de emociones Clima grupal	15,16, 17 y 18			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA					
TIPO: Básico DISEÑO: No Experimental MÉTODO: hipotético deductivo	POBLACIÓN: 80 docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Tarma. TAMAÑO DE MUESTRA: 74 docentes de dos instituciones educativas	Variable 1 : GESTIÓN DIRECTIVA Técnicas: Encuesta sobre Gestión Directiva Instrumentos: Cuestionario	Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Rho de Spearman.					

		Variable 2: TRABAJO EN EQUIPO Técnicas: Encuesta sobre Trabajo en Equipo Instrumentos: Cuestionario		
--	--	--	--	--

ANEXO 2

Variable: Gestión directiva

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o Rangos
Planificación educativa	Toma de decisiones	1,2,	Escala ordinal de tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Eficiente (81-110) Medianamente eficiente (51-80) Deficiente (20-50)
	Diagnóstico educativo	3,4,		
Aprobación del proyecto educativo institucional	5,			
Organización institucional	Funcionalidad del reglamento interno	6,		
	Organización del equipo de trabajo	7,8,		
	Clima institucional	9,10,		
Dirección de la gestión Institucional	Coordinación dinámica	11,12,		
	Motivación al personal	13,14,		
	Formas de comunicación	15,16,		
Control de la gestión Institucional	Socialización de los resultados	17,18,		
	Evaluación de resultados	19, 20,		
	Control del trabajo	21 y 22.		

Variable: Trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o Rangos
Habilidades comunicativas	Eficacia comunicativa Interacción eficiente Claridad	1,2, 3,4, 5,6,	Escala ordinal de tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Eficiente (66-90)
Aceptación	Ayuda a los demás a expresarse Comprende las emociones de los demás Fomentar ideas Incorporación de aportaciones	7,8, 9,10, 11,12, 13,14,		Medianamente eficiente (42-65)
Expresión emocional	Control de emociones	15,16,		Deficiente (18-41)
	Clima grupal	17 y 18		

ANEXO 3

Estimado docente el presente cuestionario forma parte de una investigación sobre “Gestión Directiva y Trabajo en Equipo en instituciones educativas de la provincia de Tarma 2022”, con su apoyo al desarrollarlos se podrá recabar información que será debidamente procesada con la finalidad de contribuir a la investigación, gracias.

VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA

Instrucciones: Marcar con una (x) la alternativa que usted crea conveniente.

Las alternativas son:

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

VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA						
	Dimensión 1: Planificación educativa	Escala				
		5	4	3	2	1
1	El director toma en cuenta las opiniones de los docentes para la planificación y elaboración de las normas de orientación educativa al inicio del año escolar.					
2	Participó en la elección de los comités de gestión de su institución educativa.					
3	Formó parte en la elaboración del diagnóstico institucional.					
4	Los resultados del diagnóstico institucional, fueron dados a conocer a la comunidad educativa.					
5	Ha participado en la elaboración y aprobación del Proyecto Educativo Institucional.					
	Dimensión 2: Organización institucional	5	4	3	2	1
6	El reglamento interno de tu institución está acorde a las necesidades educativas o consideras necesario que se debe modificar.					
7	El director y docentes fomentan el cumplimiento de lo estipulado en el reglamento interno.					
8	El director de la institución organiza equipos de trabajo y delega funciones.					
9	En la institución se fomenta un clima laboral de armonía propicio para el trabajo en equipo.					
10	El director y los docentes demuestran predisposición para realizar el trabajo colaborativo.					
	Dimensión 3: Dirección de la gestión institucional	5	4	3	2	1
11	En la institución se coordina temas de gestión con los docentes de manera permanente.					
12	Existe comunicación cordial entre las diversas instancias que conforman la institución educativa.					
13	En la institución se motiva al personal a participar de manera voluntaria.					
14	En la institución se motiva la interacción de los miembros de la comunidad educativa.					
15	En la institución existen medios de comunicación funcionales para la integración de la comunidad educativa.					
16	En la institución se difunde de manera permanente los logros obtenidos a través de gestión por parte del director.					
	Dimensión 4: Control de los resultados de gestión institucional	5	4	3	2	1
17	En la institución se da a conocer el nivel de logro de las funciones de los comités de gestión.					
18	En la institución se informa los resultados de la gestión en forma oportuna a la comunidad educativa.					

19	Participo en el proceso de evaluación de la gestión institucional.					
20	Los resultados de las diferentes gestiones son analizados previamente por los miembros del CONEI					
21	En la institución se realizan ajustes en los planes de trabajo para lograr los objetivos.					
22	En la institución se solicita opiniones para implementar acciones de apoyo para la mejora de los aprendizajes.					

VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO

Cuestionario para determinar la relación de la Gestión Directiva y el Trabajo en Equipo en docentes de Instituciones Educativas de Tarma 2022

Instrucciones: Marcar con una (x) la alternativa que usted crea conveniente.

Las alternativas son:

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

VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO						
	DIMENSIÓN 1 Habilidades comunicativas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Me comunico con los miembros de la comunidad educativa de manera empática.					
2	Tengo predisposición para adaptarme a los cambios.					
3	Promuevo de forma continua la comunicación asertiva entre los miembros del equipo de trabajo.					
4	Brindo mis opiniones de manera oportuna, teniendo en cuenta la situación y contexto.					
5	Transmito los mensajes u opiniones de manera clara y adecuada.					
6	Presento las ideas innovadoras de manera clara y convincente.					
	DIMENSIÓN 2 Aceptación					
7	Utilizo diversas herramientas tecnológicas para la comunicación y desarrollo de actividades.					
8	Al presentarse algún problema en el equipo de trabajo, suelo actuar como mediador en la búsqueda de solución.					
9	Demuestro respeto y amabilidad con los demás integrantes de la comunidad educativa.					
10	Si otros miembros del equipo de trabajo se enfadan o se molestan, pongo en práctica la escucha activa.					
11	Percibo adecuadamente las ideas y propuestas presentados por los colegas del equipo de trabajo.					
12	Valoro las propuestas o intervenciones de los demás integrantes del equipo de trabajo.					
13	En una reunión de trabajo en equipo tomo la iniciativa y presento mis propuestas u opiniones.					
14	Presento propuestas para incentivar y difundir el desarrollo de las habilidades de los miembros del equipo de trabajo.					
	DIMENSIÓN 3 Expresión emocional					
15	Ante una discusión en el equipo de trabajo manifiesto mis emociones mediante gestos para mostrar mi incomodidad.					
16	Regulo mis emociones ante una discusión en el equipo de trabajo.					
17	Percibo y resalto las buenas relaciones humanas entre los miembros de los equipos de trabajo.					
18	Los miembros del equipo de trabajo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.					

ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN EDUCATIVA							
1	El director toma en cuenta las opiniones de los docentes para la planificación y elaboración de las normas de orientación educativa al inicio del año escolar.	x		x		x		
2	Participó en la elección de los comités de gestión de su institución educativa.	x		x		x		
3	Formó parte en la elaboración del diagnóstico institucional.	x		x		x		
4	Los resultados del diagnóstico institucional, fueron dados a conocer a la comunidad educativa.	x		x		x		
5	Ha participado en la elaboración y aprobación del Proyecto Educativo Institucional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL							
6	El reglamento interno de tu institución está acorde a las necesidades educativas o consideras necesario que se debe modificar.	x		x		x		
7	El director y docentes fomentan el cumplimiento de lo estipulado en el reglamento interno.	x		x		x		
8	El director de la institución organiza equipos de trabajo y delega funciones.	x		x		x		
9	En la institución se fomenta un clima laboral de armonía propicio para el trabajo en equipo.	x		x		x		
10	El director y los docentes demuestran predisposición para realizar el trabajo colaborativo.							
	DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL							
11	En la institución se coordina temas de gestión con los docentes de manera permanente.	x		x		x		
12	Existe comunicación cordial entre las diversas instancias que conforman la institución educativa.	x		x		x		
13	En la institución se motiva al personal a participar de manera voluntaria.	x		x		x		
14	En la institución se motiva la interacción de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
15	En la institución existen medios de comunicación funcionales para la integración de la comunidad educativa.	x		x		x		
16	En la institución se difunde de manera permanente los logros obtenidos a través de gestión por parte del director.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 CONTROL DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL							

17	En la institución se da a conocer el nivel de logro de las funciones de los comités de gestión.	x		x		x	
18	En la institución se informa los resultados de la gestión en forma oportuna a la comunidad educativa.	x		x		x	
19	Participo en el proceso de evaluación de la gestión institucional.	x		x		x	
20	Los resultados de las diferentes gestiones son analizados previamente por los miembros del CONEI	x		x		x	
21	En la institución se realizan ajustes en los planes de trabajo para lograr los objetivos.	x		x		x	
22	En la institución se solicita opiniones para implementar acciones de apoyo para la mejora de los aprendizajes.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: José Gregorio Brito G. DNI: 002819094

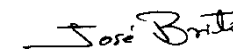
Especialidad del validador: Metodología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COMUNICATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me comunico con los miembros de la comunidad educativa de manera empática.	x		x		x		
2	Tengo predisposición para adaptarme a los cambios.	x		x		x		
3	Promuevo de forma continua la comunicación asertiva entre los miembros del equipo de trabajo.	x		x		x		
4	Brindo mis opiniones de manera oportuna, teniendo en cuenta la situación y contexto.	x		x		x		
5	Transmito los mensajes u opiniones de manera clara y adecuada.	x		x		x		
6	Presento las ideas innovadoras de manera clara y convincente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ACEPTACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Utilizo diversas herramientas tecnológicas para la comunicación y desarrollo de actividades.	x		x		x		
8	Al presentarse algún problema en el equipo de trabajo, suelo actuar como mediador en la búsqueda de solución.	x		x		x		
9	Demuestro respeto y amabilidad con los demás integrantes de la comunidad educativa.	x		x		x		
10	Si otros miembros del equipo de trabajo se enfadan o se molestan, pongo en práctica la escucha activa.	x		x		x		
11	Percibo adecuadamente las ideas y propuestas presentados por los colegas del equipo de trabajo.	x		x		x		
12	Valoro las propuestas o intervenciones de los demás integrantes del equipo de trabajo.	x		x		x		
13	En una reunión de trabajo en equipo tomo la iniciativa y presento mis propuestas u opiniones.	x		x		x		
14	Presento propuestas para incentivar y difundir el desarrollo de las habilidades de los miembros del equipo de trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: EXPRESIÓN EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Ante una discusión en el equipo de trabajo manifiesto mis emociones mediante gestos para mostrar mi incomodidad.	x		x		x		

16	Regulo mis emociones ante una discusión en el equipo de trabajo.	x		x		x		
17	Percibo y resalto las buenas relaciones humanas entre los miembros de los equipos de trabajo.	x		x		x		
18	Los miembros del equipo de trabajo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: José Gregorio Brito G. DNI: 002819094

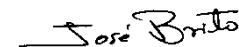
Especialidad del validador: Metodología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....

.....

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN EDUCATIVA							
1	El director toma en cuenta las opiniones de los docentes para la planificación y elaboración de las normas de orientación educativa al inicio del año escolar.	X		X		X		
2	Participó en la elección de los comités de gestión de su institución educativa.	X		X		X		
3	Formó parte en la elaboración del diagnóstico institucional.	X		X		X		
4	Los resultados del diagnóstico institucional, fueron dados a conocer a la comunidad educativa.	X		X		X		
5	Ha participado en la elaboración y aprobación del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL							
6	El reglamento interno de tu institución está acorde a las necesidades educativas o consideras necesario que se debe modificar.	X		X		X		
7	El director y docentes fomentan el cumplimiento de lo estipulado en el reglamento interno.	X		X		X		
8	El director de la institución organiza equipos de trabajo y delega funciones.	X		X		X		
9	En la institución se fomenta un clima laboral de armonía propicio para el trabajo en equipo.	X		X		X		
10	El director y los docentes demuestran predisposición para realizar el trabajo colaborativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL							
11	En la institución se coordina temas de gestión con los docentes de manera permanente.	X		X		X		
12	Existe comunicación cordial entre las diversas instancias que conforman la institución educativa.	X		X		X		
13	En la institución se motiva al personal a participar de manera voluntaria.	X		X		X		
14	En la institución se motiva la interacción de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
15	En la institución existen medios de comunicación funcionales para la integración de la comunidad educativa.	X		X		X		
16	En la institución se difunde de manera permanente los logros obtenidos a través de gestión por parte del director.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 CONTROL DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL							
17	En la institución se da a conocer el nivel de logro de las funciones de los comités de gestión.	X		X		X		
18	En la institución se informa los resultados de la gestión en forma oportuna a la comunidad educativa.	X		X		X		

19	Participo en el proceso de evaluación de la gestión institucional.	X		X		X	
20	Los resultados de las diferentes gestiones son analizados previamente por los miembros del CONEI	X		X		X	
21	En la institución se realizan ajustes en los planes de trabajo para lograr los objetivos.	X		X		X	
22	En la institución se solicita opiniones para implementar acciones de apoyo para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Amelia Maritza Cáceres Parión DNI: 20017367

Especialidad del validador: "Enseñanza Estratégica"

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Amelia C.P.
 Mg. Amelia Maritza Cáceres Parión
 Especialista en Educación Primaria
 UJCEL RÍO PLATEADO

.....
 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COMUNICATIVAS							
1	Me comunico con los miembros de la comunidad educativa de manera empática.	X		X		X		
2	Tengo predisposición para adaptarme a los cambios.	X		X		X		
3	Promuevo de forma continua la comunicación asertiva entre los miembros del equipo de trabajo.	X		X		X		
4	Brindo mis opiniones de manera oportuna, teniendo en cuenta la situación y contexto.	X		X		X		
5	Transmito los mensajes u opiniones de manera clara y adecuada.	X		X		X		
6	Presento las ideas innovadoras de manera clara y convincente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ACEPTACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Utilizo diversas herramientas tecnológicas para la comunicación y desarrollo de actividades.	X		X		X		
8	Al presentarse algún problema en el equipo de trabajo, suelo actuar como mediador en la búsqueda de solución.	X		X		X		
9	Demuestro respeto y amabilidad con los demás integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
10	Si otros miembros del equipo de trabajo se enfadan o se molestan, pongo en práctica la escucha activa.	X		X		X		
11	Percibo adecuadamente las ideas y propuestas presentados por los colegas del equipo de trabajo.	X		X		X		
12	Valoro las propuestas o intervenciones de los demás integrantes del equipo de trabajo.	X		X		X		
13	En una reunión de trabajo en equipo tomo la iniciativa y presento mis propuestas u opiniones.	X		X		X		
14	Presento propuestas para incentivar y difundir el desarrollo de las habilidades de los miembros del equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EXPRESIÓN EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Ante una discusión en el equipo de trabajo manifiesto mis emociones mediante gestos para mostrar mi incomodidad.	X		X		X		
16	Regulo mis emociones ante una discusión en el equipo de trabajo.	X		X		X		
17	Percibo y resalto las buenas relaciones humanas entre los miembros de los equipos de trabajo.	X		X		X		
18	Los miembros del equipo de trabajo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Amelia Maritza Cáceres Parión DNI: 20017267

Especialidad del validador: "Enseñanza Estratégica"

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


.....
Mg. Amelia Maritza Cáceres Parión
Especialista en Educación Primaria
UGEL RIO TAMBHO

.....
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PLANIFICACIÓN EDUCATIVA							
1	El director toma en cuenta las opiniones de los docentes para la planificación y elaboración de las normas de orientación educativa al inicio del año escolar.	x		x		x		
2	Participó en la elección de los comités de gestión de su institución educativa.	x		x		x		
3	Formó parte en la elaboración del diagnóstico institucional.	x		x		x		
4	Los resultados del diagnóstico institucional, fueron dados a conocer a la comunidad educativa.	x		x		x		
5	Ha participado en la elaboración y aprobación del Proyecto Educativo Institucional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL							
6	El reglamento interno de tu institución está acorde a las necesidades educativas o consideras necesario que se debe modificar.	x		x		x		
7	El director y docentes fomentan el cumplimiento de lo estipulado en el reglamento interno.	x		x		x		
8	El director de la institución organiza equipos de trabajo y delega funciones.	x		x		x		
9	En la institución se fomenta un clima laboral de armonía propicio para el trabajo en equipo.	x		x		x		
10	El director y los docentes demuestran predisposición para realizar el trabajo colaborativo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL							
11	En la institución se coordina temas de gestión con los docentes de manera permanente.	x		x		x		
12	Existe comunicación cordial entre las diversas instancias que conforman la institución educativa.	x		x		x		
13	En la institución se motiva al personal a participar de manera voluntaria.	x		x		x		
14	En la institución se motiva la interacción de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
15	En la institución existen medios de comunicación funcionales para la integración de la comunidad educativa.	x		x		x		
16	En la institución se difunde de manera permanente los logros obtenidos a través de gestión por parte del director.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 CONTROL DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL					x		
17	En la institución se da a conocer el nivel de logro de las funciones de los comités de gestión.	x		x		x		
18	En la institución se informa los resultados de la gestión en forma oportuna a la comunidad educativa.	x		x		x		

19	Participo en el proceso de evaluación de la gestión institucional.	✓		✓		✓	
20	Los resultados de las diferentes gestiones son analizados previamente por los miembros del CONEI	✓		✓		✓	
21	En la institución se realizan ajustes en los planes de trabajo para lograr los objetivos.	✓		✓		✓	
22	En la institución se solicita opiniones para implementar acciones de apoyo para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Samaniego Gavino Paulo César DNI: 20017120

Especialidad del validador: Administración Educativa.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 RUGEL RIO TAMBO
 Mg. Paulo C. Samaniego Gavino
 ESPECIALISTA EN ED. SECUNDARIA

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COMUNICATIVAS							
1	Me comunico con los miembros de la comunidad educativa de manera empática.	X		X		X		
2	Tengo predisposición para adaptarme a los cambios.	X		X		X		
3	Promuevo de forma continua la comunicación asertiva entre los miembros del equipo de trabajo.	X		X		X		
4	Brindo mis opiniones de manera oportuna, teniendo en cuenta la situación y contexto.	X		X		X		
5	Transmito los mensajes u opiniones de manera clara y adecuada.	X		X		X		
6	Presento las ideas innovadoras de manera clara y convincente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ACEPTACIÓN							
7	Utilizo diversas herramientas tecnológicas para la comunicación y desarrollo de actividades.	X		X		X		
8	Al presentarse algún problema en el equipo de trabajo, suelo actuar como mediador en la búsqueda de solución.	X		X		X		
9	Demuestro respeto y amabilidad con los demás integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
10	Si otros miembros del equipo de trabajo se enfadan o se molestan, pongo en práctica la escucha activa.	X		X		X		
11	Percibo adecuadamente las ideas y propuestas presentados por los colegas del equipo de trabajo.	X		X		X		
12	Valoro las propuestas o intervenciones de los demás integrantes del equipo de trabajo.	X		X		X		
13	En una reunión de trabajo en equipo tomo la iniciativa y presento mis propuestas u opiniones.	X		X		X		
14	Presento propuestas para incentivar y difundir el desarrollo de las habilidades de los miembros del equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EXPRESIÓN EMOCIONAL							
15	Ante una discusión en el equipo de trabajo manifiesto mis emociones mediante gestos para mostrar mi incomodidad.	X		X		X		
16	Regulo mis emociones ante una discusión en el equipo de trabajo.	X		X		X		
17	Percibo y resalto las buenas relaciones humanas entre los miembros de los equipos de trabajo.	X		X		X		
18	Los miembros del equipo de trabajo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Samaniego Gavino Paulo César DNI: 20017120

Especialidad del validador: Administración Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

UGEL RIO TAMBO

Mg. Paulo C. Samaniego Gavino
ESPECIALISTA EN ED. SECUNDARIA
COMUNICACIÓN E INFORMÁTICA

Firma del Experto Informante

ANEXO 5 Base de datos de las variables

BASE DE DATOS DE GESTIÓN DIRECTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO																																									
Nº de Encuestados	VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA																				VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO																				
	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3					DIMENSIÓN 4					DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2						DIMENSIÓN 3								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	
1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4		
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	3	5	5	
3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4		
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	3	3	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
10	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	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
13	2	2	2	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	
14	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4		1	3	3	3	5		
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	4	
16	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	
17	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
18	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
19	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	
20	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO		
43	39	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4			
44	40	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	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	5
45	41	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5		
46	42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
47	43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
48	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
49	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
50	46	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	5	
51	47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
52	48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
53	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
54	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
55	51	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	5	
56	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	
57	53	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
58	54	2	2	2	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	
59	55	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4		
60	56	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
61	57	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5		
62	58	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4		
63	59	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	3	5	5		
64	60	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4		
65	61	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	3	3	4		



12

X ✓ fx

5

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	
57	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5		
58	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	
59	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	3	5	5	
60	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4		
61	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	3	3	4	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	
63	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
64	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
67	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
68	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	
69	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
70	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
73	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	5
74	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRITO GARCÍAS JOSÉ GREGORIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas de la Provincia de Tarma – 2022", cuyo autor es PASCUAL PATILONGO SOFIA IRAIDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRITO GARCÍAS JOSÉ GREGORIO CARNET EXT.: 002819094 ORCID: 0000-0001-8999-8126	Firmado electrónicamente por: JGBRITOGA el 23- 08-2022 20:31:10

Código documento Trilce: TRI - 0416199