



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa  
Fiscal "Duran" Ecuador, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Reyes Garrido, Paola Fernanda (ORCID: 0000-0003-3430-7695)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo y con infinito amor a mi madrecita Estelita, más por haber puesto en mi la semilla de la superación y de amor al trabajo, gracias por apoyarme en mis planes desde el más simple hasta el más grandioso. Gracias por hacerme sentir que si puedo y por darme la confianza de avanzar sin miedo a nada. Te amo mamá.

Dedico este trabajo a mis hijos por ser mi apoyo y por darme animo cuando creía desmayar y por ser mi fuerza para avanzar en mis estudios.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por permitirme estudiar esta Maestría en Educación y por darme protección durante todo este tiempo de estudios.

Agradezco a mis docentes de la Universidad César Vallejo, sitial Piura por sus enseñanzas durante todo el tiempo dedicado a enseñarnos, puedo manifestar que nunca me dejaron con un conocimiento vacío más bien sentí interés de que aprendiera.

Agradezco a mis compañeras de viaje, Lcda. Victoria Veintimilla y Lcda. Alexandra Solís por haber apoyado este proyecto que hemos concluido con mucho esfuerzo.

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
II. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población	24
Tabla 2. Distribución de la muestra	24
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	26
Tabla 4. V1 Gestión directiva *V2 Trabajo equipo	29
Tabla 5. D1 Habilidades gerenciales *V2 Trabajo en equipo	30
Tabla 6. D2 Habilidades organizativas *V2 Trabajo en equipo	31
Tabla 7. D3 Habilidades de dirección *V2 Trabajo en equipo	32
Tabla 8. Correlación V1 Gestión directiva *V2 Trabajo en equipo	34
Tabla 9. Correlación entre D1 Habilidades gerenciales y V2 Trabajo en equipo	35
Tabla 10. Correlación entre D2 Habilidades organizativas y V2 Trabajo en equipo	36
Tabla 11. Correlación entre D3 Habilidades de dirección y V2 Trabajo en equipo	37

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de diseño descriptivo-correlacional

22

## Resumen

La presente tesis radica su estudio en la relación que existe entre la gestión directiva y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa fiscal “Durán ubicada en Ecuador. La presente investigación tomó en cuenta que la gestión directiva está conformada por las dimensiones: habilidades gerenciales, habilidades organizativas y habilidades de dirección en equipo de trabajo. La variable trabajo en equipo está conformada por las dimensiones: habilidades comunicativas, habilidades profesionales y expresión corporal. El diseño de investigación es descriptivo-correlacional, tipo de investigación es correlacional y método de investigación es descriptivo, se aplicó a una población total de 100 docentes de ambos sexos de la institución en mención. Para la recolección de datos sobre la gestión directiva y el trabajo en equipo se aplicó la técnica de la encuesta y se usó como instrumento el cuestionario. Los resultados demuestran que existe aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,676\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión directiva y trabajo en equipo es alta, directa y significativa al nivel 0.01; En conclusión, se validan las hipótesis planteadas en esta investigación.

**Palabras clave:** Gestión directiva, trabajo en equipo, habilidades gerenciales, habilidades organizativas, habilidades de dirección.

## **Abstract**

The present thesis is based on its study in the relationship that exists between directive management and teamwork in the Fiscal Educational Unit "Durán, located in Ecuador. This research took into account that directive management is made up of the dimensions: managerial skills, organizational skills and leadership skills in a work team. The teamwork variable is made up of the dimensions: communication skills, professional skills and body expression. The research design is descriptive-correlational, the type of research is correlational and the research method is descriptive, it was applied to a total population of 100 teachers of both sexes from the institution in question. To collect data on directive management and teamwork, the survey technique was applied and the questionnaire was used as an instrument. The results show that there is an appreciation of a Spearman Rho coefficient equal to 0.676 \*\* and a Sig. = 0.000 <0.01 values that indicate that the correlation obtained between directive management and teamwork is high, direct and significant at the 0.01 level; In conclusion, the hypotheses raised in this research are validated.

**Keywords:** Executive management, teamwork, managerial skills, organizational skills, leadership skills.

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación centra su estudio en la relación que existe en la gestión directiva y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Durán. En las instituciones de formación es necesario que el directivo maneje una gestión directiva encaminada al cumplimiento de metas y objetivos propuestos en beneficio de toda la comunidad educativa, para ello el directivo no puede hacerlo solo, debe hacerlo con su equipo de trabajo.

La gestión directiva y el trabajo en equipo son las dos variables trabajadas quienes junto a los resultados y dimensiones elegidas dan a este trabajo un preámbulo de resultados que ayudan a mejorar esta relación y beneficiar a la comunidad duraneña.

Randstand (2020) expresa que cuando se trabaja en equipo, se unifican las capacidades de los miembros y se amplían sus energías, se reduce el tiempo invertido en las actividades y acrecienta la virtud de sus consecuencias. Dicho de otra manera, en trabajo en equipo se reúnen destrezas, talentos de sus participantes generando en ellos satisfacción, reduciendo el tiempo que se dedica a cada situación.

La realidad problemática planteada en esta tesis nos hace referencia a que en las instituciones educativas los directivos no manejan gestión directiva enfocada al trabajo en equipo, ya que se vislumbra falencias en esta relación lo cual tiene como resultados que perjudican a toda la trilogía educativa por lo cual se formuló el problema de la siguiente manera:

El problema general se planteó con la siguiente pregunta ¿Cómo está relacionado la gestión directiva y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa fiscal “Durán”, Ecuador- 2020?, además que también se presentaron interrogantes para los problemas específicos las cuales fueron las siguientes:

¿Cuál es la relación entre la habilidad gerencial y el trabajo en equipo en la unidad educativa fiscal “Durán”, Ecuador- 2020?

¿Cuál es la relación entre las habilidades organizativas y el trabajo en equipo en el Colegio fiscal “Durán”, Ecuador- 2020?

¿Cuál es la relación entre las habilidades de dirección de grupos y el trabajo en equipo en el Colegio Fiscal “Durán”, Ecuador- 2020?

La presente investigación se justifica teóricamente para la variable gestión directiva se torna necesario revisar teorías y enfoques. De la misma manera esta tesis de maestría está establecida teniendo en cuenta las bases teóricas que permiten establecer la problemática observada; por lo tanto, esta investigación se convierte en una aportación bibliográfica que puede ser de beneficio a otras investigaciones que contenga las mismas variables de estudio.

La administración educativa desde hace mucho tiempo ha sopesado al líder como el actor sustancial responsable de las posesiones que se presenten en la institución educativa. El director ha sido reflexionado el administrador escolar, por lo que, ahora los espacios educativos particulares se han amaestrado como compañías, las que tienen a un directivo tomando disposiciones y velando por el fiel cumplimiento de todas las ocupaciones que conlleven al cumplimiento de puertas y objetivos planteados.

Posner (2015) sopesa que la distribución escolar enfrenta al igual que la distribución de las empresas inconvenientes serios que interfiere en su avance, estos son la burocratización, la vaina de los pleitos oficiales, la falta de asimilación y cumplimiento de las jurisprudencias, el momento perdido, la falta de elevación y calidez en los ministerios educacionales, falta de compromiso de los docentes, el desmoronamiento personal y la superación de las correspondencias.

Con la marcha de los años la administración se ha restablecido en nuestras unidades educativas, sobre todo en el contexto escolar aún existe la administración clásica. La agrupación globalizada solicita de una enseñanza en la que las opiniones fluyan, las aptitudes y la innovación sean día a día ahora no se negociación de ver al gestor como el que ordena sino como el que asesora, a esto se anexan los cambios tecnológicos hacen que la tarea sea más inteligible siempre y cuando estén preparados para usarla.

Por lo tanto, la actualización de la distribución además solicitará que se conserven en permanente modernidad y aprendizaje a los docentes y al personal administrativo.

Teóricamente se justifica porque pretende suministrar a la facción educativa una oferta de ideal de liderazgo gerencial para mejorar el trabajo colaborativo de docentes de esa institución educativa y que permitirá elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes. La justificación teórica a grado teórico el estudio toma énfasis en llevar la establecer la relación que existe entre la gerencia directiva y el trabajo grupal en el área pedagógica y gerencial del Colegio Nacional Durán por medio del razonamiento científico se va a investigar las destrezas gerenciales, organizativas y de trabajo en equipo colaborando con ampliación de conocimientos de la comunidad duraneña.

La justificación práctica la disculpa practica se fundamenta en que al referir la variable de investigación se quiera teniendo los resultados, plantear opciones de alternativa considerando la distinción de las variables escogidas y la grandeza de los instrumentos.

Porque practico la presente investigación se razona porque admite destinar esta propuesta en personal de la Unidad Educativa Durán y que permita el avance de la educación de Ecuador.

La justificación Metodológica que desde la perspectiva metodológica se evidencia porque aporta una propuesta al administrador la misma que integra a todas las piezas de la comunidad educativa. La contribución es significativa a la gestión directiva y el trabajo en equipo.

La justificación social favorece a la familia educativa del Colegio fiscal Durán ya que los resultados de la investigación permitirán tomar correctivos en la forma como trabajar los directivos y los equipos de trabajo. De la misma manera contribuye a que esta investigación sea socializada o implementada en más instituciones educativas del Cantón Durán para el mejoramiento de grupos eficaces.

Contribuye a la comunidad educativa de la institución estudiada ya que se mejorará el trabajo en equipo desencadenando en resultados que benefician a los jóvenes que allí se educan, Asimismo, beneficia a la comunidad científica por que la investigación se ha desarrollado bajo el método científico.

Se planteó el siguiente objetivo general:

Establecer la relación entre la gestión directiva y el trabajo en grupo en el Colegio Fiscal “Durán” Ecuador- 2020.

Como objetivos específicos se plantearon los siguientes:

Establecer la relación entre la habilidad gerencial y el trabajo en equipo en el Colegio Fiscal “Durán”, Ecuador- 2020.

Establecer la relación entre las habilidades organizativas y el trabajo en equipo en el Colegio Nacional “Durán”, Ecuador- 2020.

Establecer la relación entre las habilidades para dirección de grupos y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán”, Ecuador- 2020.

Entre las hipótesis se plantearon las siguientes, para la hipótesis afirmativa la siguiente: Se da relación significativa entre la gestión directiva y el trabajo en equipo en el Colegio Fiscal “Durán”, Ecuador- 2020. Y para la hipótesis nula la consiguiente: No se da relación significativa entre la gestión directiva y el trabajo en equipo en el Colegio Fiscal “Durán”, Ecuador- 2020.

Las hipótesis específicas que se propusieron en la presente investigación fueron las siguientes: H<sub>1</sub>, Concorre correspondencia significativa entre la habilidad gerencial y el trabajo en equipo en el Colegio Fiscal “Durán”, Ecuador- 2020. H<sub>2</sub>, Coexiste correspondencia significativa entre las habilidades organizativas y el trabajo en equipo en el Colegio Fiscal “Durán”, Ecuador- 2020. H<sub>3</sub>, Coexiste correspondencia significativa entre las habilidades para dirección de grupos y el trabajo en grupo en el Colegio Fiscal “Durán”, Ecuador- 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Los estudios internacionales propusieron las siguientes investigaciones. García (2008) en su trabajo investigativo titulado: La trascendencia de la gerencia directiva se ratifica en el informe de la disposición para la contribución y el progreso Económico. Ocede (2019) afirma que los líderes escolares ejercen una presión medible, en su máxima parte indirecta, sobre los resultados del ejercicio, unido con otros factores organizacionales como las prácticas pedagógicas su naturaleza y el universo escolar. La gestión directiva es bastante importante en todas las agrupaciones educativas, sea en los resultados de aprendizaje como en las practicas pedagógicas y del espacio escolar, incluyendo a toda la trilogía educativa: docente, padres y estudiantes.

Benjumea (2015) analiza la administración directiva en las construcciones oficiales como estructuraciones complejas, arroja unos resultados significativos a administración jefatura se ve perjudicadas por direcciones superiores que infieren con sus normas y políticas obstruyendo en muchas ocasiones con la gestión que realizan algunos directivos.

La gestión directiva en la mayoría de las instituciones educativas se torna difícil ya que existen ciertas directrices de parte del Ministerio de educación y de los distritos que las normas y políticas de las instituciones sean mermadas por leyes permisivas que benefician a los estudiantes y padres de familia.

Milford (2014) se refiere al liderazgo directivo como uno de los factores escolares más importantes en el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, los estudios empíricos han originado distintos prototipos de prácticas de dirección y liderazgo formador, y reportado la vida de un repertorio de prácticas que son realizadas por la generalidad de los gerentes líderes que tienen éxito en sus academias.

Los directores y su gestión son entes muy importantes en los centros escolares, tanto es así que su gestión repercute en el aprendizaje de los estudiantes y en su similitud de labor con los docentes que tiene a grado. El desarrollo de habilidades directivas enterrará las prácticas empíricas que tiene ciertos directivos y que de manera hace prevalecer la experiencia por la preparación.

Ortega (2019) en su investigación indica que la colocación contextual regional, en la Institución Educativa Febres Cordero de la Provincia de los Ríos se ha podido manifestar que la escasez laboral del grupo de docentes son una problemática en extremo presente interiormente de los medios organizacionales, mismos que van influyendo en la práctica inmediata en el ejercicio gremial. En conclusión, es importante en las instituciones educativas que docentes formen grupos de trabajo que en su interior estén debidamente organizados para evitar problemas al interior que desencadenen en un desempeño laboral perjudicial para la gestión del directivo y de la institución.

Ponce (2016) es su estudio identificó como principales razones de disputas en la práctica pedagógica a la “falta de coordinación, falta de atribución, eficiente delegación de responsabilidades. En el Colegio Nacional Febres cordero se evidencia que el trabajo en equipo es paupérrimo y que desencadena en el desempeño de todos los que conforman la institución educativa. Se evidencia que el directivo no coordina, no tiene autoridad y que falla en la delegación de responsabilidades, colocando a docentes afines a él y no por habilidades y capacidades de los docentes.

Cóndor (2017) en su estudio Gestión del directivo y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de Santos Marcos 2016 encontramos memorias que estudian las dimensiones: destrezas estratégicas y decisorias. La investigación es de tipo correlacional. La metodología utilizada es la descriptiva-correlacional, cuestionario con preguntas cerradas. Se aprecia un coeficiente Rho de Spearman de Spearman 0,868 y el p-valor= .000 < .05, entre las variables proximidad significativa de= 0,868. Los resultados demuestran que existe una buena igualdad significativa positiva entre la gerencia directiva y el convenio organizacional.

Mendoza (2018) en el estudio titulado Administración jefatura y ejercicio laboral del personal administrativo de la entidad Educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018. Las dimensiones de la variable uno: dimensión uno; la planificación, dimensión dos; la ejecución y la dimensión tres; evaluación y monitoreo. La tesis es de tipo experimental, y de diseño correlacional. Se consideró a 15 trabajadores de la institución educativa. Se usó como técnica de recolección de datos a la encuesta y

como herramienta el cuestionario de las variables gestión Directiva. Se da una equivalencia positiva significativa (0.666) y el p-valor = .001 < .05, entre la administración jefatura y el ejercicio sindical. Se determinó que existe unión significativa entre la gestión del directivo y el trabajo docente del personal administrativo del colegio de Sirabamba, Huánuco, 2018.

Galindo (2016) en la exploración cuyo tema es Trabajo en conjunto y ejercicio educativo en el Instituto Pedagógico Fiscal "Manuel González Prada" 2015. Se trabajaron las extensiones de la siguiente manera: dimensión uno; formación, dimensión dos: confrontación y la dimensión tres; normalización. La indagación obedece a una investigación tipo básica; y bosquejo no experimental de corte desviado y correlacional; aún, el razonamiento utilizado es hipotético lógico con una población compuesta por 88 miembros y una exposición censal. Cuestionarios sobre el trabajo en grupo y sobre trabajo docente. Se obtuvo una rho de Spearman semejante a 0,523 y un p-valor igual a 0,000. Coexiste una lista continua, despreciada y reveladora entre el trabajo en personal y el desempeño docente en el colegio superior pedagógico Fiscal "Manuel González Prada" del territorio de localidad el Libertador, 2015.

Cárdenas (2017) en el trabajo de investigación titulado: trabajo en equipo y su influencia en el desempeño profesional de los auxiliares - Banco de Crédito del Perú, Ate - 2017. Se trabajó las dimensiones d1, Coordinación; d2, protección; d3, interés. Investigación cuantitativa. Se trabajó en una muestra de 30 empleados. La vía de la averiguación y como manubrio el intento de gallo Likert, que estuvo constituido por 21 preguntas. Para concluir la investigación los elementos obtenidos se procesaron en el plan SPSS 24, el cual a través de los resultados se puede sostener que existe una influencia significativa positiva en gran medida fuerte con la variable trabajo colaborativo y la variable desempeño de labores de los trabajadores del Banco del Perú, Ate - 2017.

Antecedentes nacionales.

Elizondo (2018) en la investigación titulada: Relación entre la dirección formativa y trabajo colaborativo en el Colegio León de Febres Cordero, Los Ríos, 2018. Se trabajó con las dimensiones: d1: concurrencia respeto recíproco d2: interacción

para el logro de los objetivos. D3: grado de satisfacción. El estudio se procesó bajo el razonamiento con énfasis en cantidad. La investigación fue de molde correlacional, se utilizó un boceto descriptivo-correlacional. La exhibición que se eligió estuvo formada por veintisiete docentes. La recolección de información se realizó empleando un examen de opinión sobre gestión académica y otro test sobre trabajo en grupo. También determinaron que existe conexión reveladora entre ambas variantes. El punto de memoria según el factor  $r$  de Pearson fue de 0,982\*\* (sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una consonancia bastante entrada, continua y explicativa a grado 0.01. Fue realizable delimitar que la afluencia de una referencia indicadora entre la dirección pedagógica y el quehacer en atraso de los educadores de la Unidad Educativa León de Febres Cordero de Los Ríos - Ecuador en el año 2018.

Fajardo (2018) en la relación titulada: Influencia de la Gestión jefatura en la convivencia escolar, plan de una guía de diligencia administrativa y de talleres basados en la en la convivencia de los docentes en el escenario del buen vivir. Se trataron las dimensiones: perfil de un director para la dimensión dos, estrategias de gestión y la dimensión tres, clima de trabajo. Se basó en una pesquisa experimental, descriptiva y explicativa. La muestra a que se trabajó se realizó sobre 23 docentes y un director. Las técnicas utilizadas en este trabajo son: observar y Encuesta. Los docentes mencionan que una buena administración administrativa en faceta general contribuirá a los aciertos y objetivo de la entidad y por lo consiguiente a los estándares de los escolares.

Teorías relacionadas con las variables de estudio.

Martínez (2014) en las academias, sus miembros son quienes convierten la fascinación panorámica de la planeación a la experiencia. La intendencia didáctica de la que se habló aquí es más que gerencia: es una práctica de apropiarse y concienciar lo indeterminado de la planificación a mezquino, legítimo y largo períodos en dominios emblemáticos para sus actores. La conspiración pedagógica tiene que meditarse como un enjuiciamiento enérgico, franco y que puede ser perfeccionado guiado no por tratamientos tacaños, sino por finalidades desorbitadas, una de ellas: acostumbrar mejores sujetos rectos. La gestión

educativa tiene que repensarse como un proceso dinámico, abierto, perfectible. Convierten el enfoque extenso de la planeación a la práctica.

El elemento humano muy importante para la visión que tiene el administrador en la institución que dirige se lleve a la práctica. Este es un trabajo en conjunto donde todos los actores trabajan bajo un solo objetivo crear seres humanos mejores. Esta perspectiva del encargo directivo es estimada en este trabajo con el enfoque administrativo humanista.

Cada institución formadora tiene un sello que lo identifica, en viejo o pequeña disposición, con cada uno de los ajustes oficiales referidos y se adjudica materiales, prácticas y condiciones que corresponden con dicho ajuste. Sin embargo, no siempre son expresos y conscientes, por ello en esta pesquisa se tratan como tratamientos funcionarios latentes que están presentes en originales calidades y muestras de la cotidianidad de la academia. En el subsiguiente apartado se identificarán las anchuras que los sabios consideraron clave para acertar dichos ajustes.

Enfoques de la variable gestión directiva.

Alvarado (2014) los tres enfoques de la gestión educativa son: el burocrático, el sistémico y el gerencial, este último el más optado, sin deja de dar importancia a los anteriores.

El enfoque burocrático lo fundamenta el término “burocracia” cuyo mentalizado el Weber quien lo presenta como una manera de organización de los seres humanos enfocada en la racionalidad, en otras palabras, en el acomodamiento de los medios a los fines para avalar niveles altos de máxima eficiencia y eficacia logrando concretar los objetivos de la organización. El punto de vista burocrático es el más utilizado en las entidades ministeriales en la conclusión y la práctica, en tal sentido, repasa sus motivos teóricos, manifestando utilidades y agravantes, expone criterios para la lectura de ordenanzas y ofrece enriquecedoras remisiones a su acoplamiento propiamente dicho.

Román (2010) Enfoque sistémico comprende las interrelaciones entre los giros del ambiente, las conveniencias del mercado, las reprensiones competitivas, las vivacidades y flojeras de su propia estructura para identificar la ruta que el ejercicio

debe anexar y acelerar la mejor refutación importante que satisfaga a todos los conjuntos de rendimiento.

El punto de vista sistémico manifiesta que se mantiene en plena legislatura con las C.C.N.N y con la educación; luego teoriza ampliamente sobre el conocimiento de sistema; y seguido se ocupa de aplicar el análisis, un punto concreto como él mismo señala, al sistema formador, como perfectamente señala, es inconcebible dirección un procedimiento formador si desconocemos sus características.

En el enfoque gerencial enormemente acertado el cual manifiesta que toda táctica educativa para llegar a un desarrollo armónico y sobresaliente demandan de la planificación de actividades. Este encuadre gerencial maneja enjuiciamientos de decreto razonable y ordenado de obras y proyectos a gestar, determinando perfectamente bienes actuales, para conseguir finalidades objetivas educativas. Metodológicamente la planificación educativa comprende una gradación de marchas que pueden ser adaptadas con algunas variantes en cualquier escalón institucional. La dirección educativa tiene que repensarse como un proceso positivo, franco e imperfecto que traduzca una ofuscación amplia de la planeación a la práctica.

El elemento humano es muy importante para que la visión que tiene el administrador en la institución que dirige se lleve a la práctica. Este es un trabajo en conjunto donde todos los actores trabajan bajo un solo objetivo formar mejores seres humanos.

#### Definiciones de la v1

Miranda (2016) la gestión directiva en educación es una clase adonde confluyen múltiples conocimientos que la delimitan, caracterizan y sustentan desde el quehacer de los directores docentes, siendo ésta un pabellón de actividad que comprende las ocupaciones académicas, administrativas y financieras, de gestión de la comunidad y trabajo convivencial que orientan las prácticas pedagógicas y contribuyen en la orientación de todos los prismas de la existencia institucional.

La gestión directiva es la actividad encaminada manejar el movimiento cultural, pedagógico, social de la institución educativa por parte del directivo acorde a las políticas educativas públicas para la implementación de su proyecto pedagógico

comprometidos con la democracia y los métodos que organizan y crean condiciones para un espacio educativo independiente.

Aguerrondo (2019) expresa que los trascendentales hallazgos exponen que los directores ennoblecen el trabajo formativo sobre el oficial y centran su esfuerzo en el apoyo, cortejo y asesoramiento en las ocupaciones de proceso de enseñanza-aprendizaje del docente. La dirección jefatura influye mucho en los resultados de las experimentaciones de los estudiantes. Para alcanzar un buen resultado el director debe gestionar en la parte pedagógica y dar el apoyo y seguimiento a ese trabajo para que exista un destacado progreso de orientación de los miembros de la institución.

Educare (2018) un grupo de procesos de teorías y destrezas integrados horizontal y verticalmente internamente del método educacional que guarda los órdenes sociales. La tarea educativa puede comprenderse como las influencias desarrolladas por los gestores que dirigen de manera nivelada ambientes de organización. Es un estar al corriente de prontitud capaz de conectar concepto y energía, ética y capacidad, política y gerencia en sumarios que tienden al perfeccionamiento incesante de las destrezas educativas; a la prospección y deslealtad de todas las expectativas; y a la distinción intacta como recurso sistemático.

La conspiración didáctica es un ligado de enjuiciamientos teóricos y prácticos integrados entre sí que tiene la representación de atender que la estructura marche adecuadamente y que su sucesión volante por un enjuiciamiento de evolución en margen de los discípulos.

Godoy (2018) gentilicio una perspectiva de gestión escolar que considera que “los integrantes de la organización no son piezas de un engranaje o portadores ambulantes de una estructura muerta”, pero individuos sociales y participantes activos de sus contextos. Las habilidades blandes de los directivos deberían tener como propósitos considerar a los integrantes de su equipo como seres sociales y partícipes de espacio en que desarrollan cada una de sus actividades.

Miranda (2016) la gestión del directivo se centra en la dirección clave, la cultura institucional, el aire y el ministerio colegial, adicionalmente de las referencias con

el marco. De esta forma, es accesible que el jefe y su grupo gerente instituyan, desplieguen y valúen la marcha general de la entidad. Por lo tanto, la diligencia jefatura engloba logísticas importantes para su buen funcionamiento facilitando al director y a su repertorio de afán escalones importantes que se deben alcanzar para el funcionamiento de la fundación.

Beltran (2016) la Gestión directiva es el conjunto de energías destinadas a la obtención de los objetivos y objetos de una sustancia que nace de un perfeccionamiento lícito de la delegación y se enfoca en propiciar la coordinación de una estructura, como una empresa se ejerce en el interior (contexto endógeno) y menos la entidad (contexto externo), por parte del utillaje director y que orienta controla todas las laboriosidades curriculares y extracurriculares, procurando el éxito y la raza del trabajo pedagógico y convivencia. En otra palabra la gestión directiva son un conglomerado de acciones internas y externas en los ámbitos pedagógicos administrativos sociales y humanistas que el director tiene que controlar que se lleven a cabo para la obtención de fines y objetivos de la organización.

Miranda (2016) el liderazgo surge como uno de los aspectos más importantes que ahora requiere toda administración, convirtiéndose en una característica necesaria para quienes componen los útiles de sentida, reconociendo que el jefe docente, por otro "liderazgo internamente de su desarrollo de conspiración, adonde sus acciones y posturas sirvan de fuerza para iniciar su ejercicio gremial y esté en preparación de conmovier, gestionar y motivar a su elenco de trajín, guiándolo.

Arroyo (2014) la gestión que realiza el directivo constituye todos aquellos contenidos de lapso condicionados por el director, para ingeniar y encaminar las estrategias, encauzadas a preparar y regularizar el conjunto de conceptos, características, pericias y destrezas que personal y colectivamente posee su personal, para hacerlas ocurrir por una sucesión de estados, cada uno más completo que el anterior y darles la intensidad necesaria para conseguir su causa de ser y traducir verdaderamente su talla mental. En otras palabras, el trabajo del directivo son todas las habilidades que posee y que lo plasma en actividades que lleven que el cuerpo docente trabaje bajo un mismo objetivo.

Dimensión 1. Habilidad gerencial Rae (2014) proviene de la señal latina *habilitas* y hace remisión al alcance, la habilidad la preparación para perfeccionar alguna encomienda, y el término *dirección* se utiliza para designar al conjunto de empleados de adhesión calificación que se encarga de guiar y componer los núcleos de una compañía, como ajustar los recursos interiores, representar a la compañía frente a terceros y controlar las finales y objetivos de la gerencia.

En otra habla el vocabulario de la Real Academia Española indica que facultad es la capacidad que tiene el ser fraternal para efectuar una actividad o labor, así como igualmente indica que la gestión es toda dedicación encauzada a dirigir en el interior de una estructura procesos prospectivos a obrar con porterías y objetivos propuestos.

Las influencias emprendidas por los entes humanos sin pertenecer su ideal son realizadas de acuerdo con las habilidades poseídas por cada uno, las cuales permiten que un habitante descubra veces, persiga iniciativas que generen embolsos verdaderos y procuren el desarrollo de una congregación, entre otros. Las prácticas gerenciales reflejan talentos de liderazgo, y en este sentido Jones (2014) identifican las tildes y las características personales prestigiosos con un liderazgo eficaz.

Martínez (2018) las destrezas gerenciales en los gerentes deben reflejarse en actitudes de liderazgo, identificando características que se relacionan con el mismo. En el mismo orden de ideas, Whetten y Cameron (2014) acotan que las solturas gerenciales son el medio de transporte a través del cual la estrategia y la práctica de la administración, las herramientas y las reglas, los caracteres de la elegancia y el estilo trabajan para ocasionar resultados eficaces en el interior de distribución de las disposiciones. Torres (2018) la sagacidad gerencial existe una unión de herramientas, técnicas, talentos y aptitudes y el estilo que se combinan para conseguir resultados claros y exitosos interiormente de las estrategias.

Dimensión 2: Habilidades organizativas, se plantean como la habilidad organizativa de la alta dirección para propiciar las interacciones entre los individuos con habilidades de confianza, comunicación y trabajo en equipo. Es la capacidad de la dirección de orientar a sus equipos a un mejor aprovechamiento de los recursos

disponibles, explotando las habilidades de los individuos que lo conforman. Cortez (2018) respecto a las habilidades organizativas es una capacidad de los directivos orientar a los colaboradores de una institución educativo a aprovechar los recursos disponibles explotando sus destrezas.

Solís (2014) el supervisor es responsable de instituir su dirección en la tarea como resultado de su examen laboral. Y esto únicamente se logra si es capaz de regir con éxito la actuación de sus subordinados, para la obtención de sus finalidades específicas en el interior del programa. En la medida que el supervisor colabore con su equipo humano dictando órdenes razonables y oportunas se convertirá en su dirigente y tendrá salvo dificultades para practicar la competencia.

En otras palabras, el directivo debe tener la capacidad de organizar, guiar a su personal, colaborando con ellos con el objetivo de alcanzar éxito en todas sus actividades, además que las actividades que ordene deben ser bien pensadas y oportunas para que no exista un doble discurso

Dimensión 3: Habilidades para dirección de grupo, Coronado (2015) dirigir un equipo de trabajo, representa la inteligencia de obtener que todos los miembros de un grupo sean eficaces de colaborar y cooperar activamente con otras personas en la adquisición de una portería común alcanzando los objetivos y resultados esperados por la estrategia. Es decir, llegar que todos los miembros de un equipo colaboren y cooperen con los objetivos propuestos demuestra que el líder tiene habilidades para dirigirlos y eso solo se logra con conductas de liderazgo que se lograrán con experiencia y prevención.

Solís (2014) expresa, supervisor educativo necesita habilidades para trabajar en equipo, mismas que son precisos para interactuar con docentes comprometidos de inspeccionar otros subsistemas del trabajo, o con personal de otras instituciones, que tienen un nivel honorífico equivalente o análogo al suyo. Entre sus habilidades el directivo debe tener la capacidad para organizar los equipos de trabajo para ello analizar la conformación de los grupos en base a sus capacidades sociales y culturales.

De los enfoques de la Variable Trabajo en Equipo, Hernández (2014) el enfoque humanista y su principal escritor Elton Mayo Los individuos hemos poseído

maneras individuales de interacción, desde las elementales referencias formales jefe-subordinado y con los compañeros de trabajo, hasta todas aquellas que suelen llamarse informales como los compañeros que pasan de manera efímera por la vida, los subgrupos y las subculturas que no son la excepción y que son importantes para la vital organizacional.

La variable trabajo en equipo se fundamenta en los en los enfoques de participación y cuidado. Calabuig (2017) el enfoque de participación ha sido vital en la definición de otros enfoques como el pedagógico y en el proceso enseñanza aprendizaje. Dicho de otra manera, los miembros de un grupo de trabajo participan con nuevos métodos y técnica participativas que les permitan aprender a aprender.

Carrasco (2014) centralizar una combinación de ética y justicia, basándose en el reconocimiento de los derechos individuales y colectivo al cuidado de la dimensión política, personal y ecológica. Dicho de otra manera, practicar los valores como la justicia, la igualdad entre sus miembros dejando a un lado cargos y puesto privilegiados como también tomar atención a las necesidades de cada uno de los miembros. Se utiliza en trabajo en equipo para generar espacios básicos para crear participación.

La variable Trabajo en equipo, Mañas (2016) debido al acrecentamiento de equipos de trabajo en las organizaciones desde la década de los ochenta, y la aplicabilidad en diferentes esferas, el trabajo en equipo se visualiza como una de las capacidades genéricas más solicitadas. El aumento de averiguaciones y de mediaciones sobre los equipos ha logrado optimizar tanto las técnicas de gestión como las de adquisición de la mencionada habilidad. En otras palabras, desde tiempos remotos ya se venía vislumbrando la necesidad de trabajar en equipo como una de las capacidades que logran optimizar las gestiones que se logran trabajando en conjunto.

El punto de vista utilizado fue cuantitativo, porque se plantearon hipótesis de trabajo acerca de las disertaciones entre trabajo en equipo y administración jefatura, se midió las variables y se utilizó las descomposiciones estadístico para comprobarlas Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) el enfoque cuantitativo es cuando se hace usufructo de la medición numeral y las interpretaciones estadísticas

para cerciorarse de la hipótesis a fin de justificar algún patrón de proceder y cerciorarse alguna teoría.

Puntos de contribución relevantes de variable trabajo en equipo, interacción e influencia mutua con el fin de obtener metas afines, integración de habilidades sociales y cognitivas entre los miembros para lograr objetivos, la innovación y el cambio presente en los equipos de trabajo.

El trabajo en equipo es un trabajo que interrelaciona a sus miembros en aspectos sociales, cognitivos, influenciando de manera mutua para lograr metas y objetivos comunes. El trabajo en equipo es un trabajo que interrelaciona a sus miembros en aspectos sociales, cognitivos y afectivos influenciando de manera mutua para lograr metas y objetivos comunes.

Teoría general o específica.

El procedimiento utilizado fue hipotético-deductivo, debido a que se parte de la vigilancia del trabajo en equipo y la administración jefatura en una institución educativa, se establecen hipótesis relacionales entre ellas y luego se procede a validarlas o falsearlas a través de un examen razonable previamente a deducir Bernal (2016) indicó que este procedimiento se inicia construyendo enunciaciones o hipótesis para luego averiguar refutarlas y falsearlas, a través de un descomposición razonable a fin de enfrentar la final con la ingenuidad.

Definiciones de la variable dos, trabajo en equipo: Los equipos de trabajo deben aplicar sus actividades estrategias metodológicas que busquen alcanzar metas y objetivos logrando en sus miembros desarrollar potencialidades y desempeño que se verán reflejados en el aprendizaje de sus estudiantes y del servicio que prestan. Cruz (2018) expresa que dicho de otra manera los equipos de trabajo deben manifestar en sus trabajos métodos que los ayuden a desarrollar habilidades y destrezas afín de alcanzar los objetivos trazados por el bien de la institución en general.

Los trabajos en equipo no responden a las competencias necesarias, sino esto involucrar desplegar otros procesos operativos que consiste en que cada uno de sus miembros asuma un rol y que todos colaboren para alcanzar objetivos y metas, obteniendo mejores resultados finales (Meseguer, 2015). En otras palabras, los

miembros de un equipo de trabajo deben de asumir roles con responsabilidad para lograr la consecución de objetivos.

En los equipos de trabajo deben estar inmersos todos los miembros de la institución educativa para que desarrollen su desempeño y potencialidad que se verá manifestado en la aptitud que muestren estudiantes en conocimiento (Cruz, 2018). Es decir que el equipo de trabajo debe estar conformados por todos los miembros de la institución educativa desarrollando habilidades y demostrando capacidades, dando como resultado en el ámbito cognitivo y humanista de los estudiantes.

El trabajo en equipo demanda que sus miembros se involucren en repartimiento proporcional de las tareas asignadas y den su punto de vista sobre los tratados. Guitert (2015) en otras palabras, los miembros del equipo de trabajo deben recibir de manera proporcional las actividades a realizar, nadie debe tener más ni menos que otro todo debe ser equitativo. Además, que los miembros del equipo deben aportar y sus ideas deben deber ser tomadas en cuenta en la consecución del trabajo.

Sustentan que el reconocimiento del trabajo en equipo promueve el trabajo colaborativo, la comunicación, interpersonal el liderazgo, el clima organizacional y la reciprocidad en la comunidad educativa (Cruz, 2018). Dicho de otra manera, los directivos de las instituciones educativas deben reconocer el trabajo en equipo ya que esta motiva a sus miembros en la generación de actitudes positivas de ello.

Dimensiones de la variable trabajo en equipo.

Dimensión 1: habilidades comunicativas, las instituciones de educación superior deberían ofrecer programas de desarrollo profesional para el profesorado para desarrollar habilidades que les ayudarían a hacer frente a "las presiones de adaptar sus ideologías y prácticas docentes actuales para alinearse con herramientas digitales y expectativas de aprendizaje y enseñanza en rápida expansión. Wright, (2015) las facultades comunicativas son vitales para el desempeño del futuro gremial, es involuntario que se optimice en los discentes a través de la unificación entre el procedimiento de ciencias, los aforos y las luchas preprofesionalizantes aducido de cada escenario mostrado en la experiencia formativa y docente-asistencial.

La gestión directiva tiene que manejar habilidades profesionales comunicativas que contengan contenidos relacionados con las habilidades interpersonales. Otros escritores opinan que docentes y directivos deben ser preparados con contenidos que manejen comunicación interpersonal, las investigaciones profundizan en favor de las habilidades profesionales las cuales deben manejar contenidos que incluyan las relaciones entre el personal de manera grupal e individual. Mejorar la comunicación entre los miembros de un equipo ayudaría a evitar desacuerdos y tergiversación de información.

La dimensión trabajo en equipo sostiene que la colaboración en los equipos de trabajo es muy importante ya que implica trabajar en conjuntos sin intereses personales e individuales (Castillo Cárdenas, 2017). Sin embargo, los miembros de un equipo deben trabajar de manera colaborativa con todos los miembros de grupo dejando a un lado intereses personales e individuales.

Los docentes en equipo colaborativos investigan sus propias prácticas pedagógicas y realizan cambios que benefician al grupo y por ende a las instituciones, Cano (2015) expresa que, dicho de otra manera, los docentes en los equipos de trabajo deben anteponer en su trabajo la colaboración en la reflexión de cada uno de sus miembros, sus prácticas pedagógicas beneficiando al grupo.

La dimensión tres referentes a la expresión emocional indica: La expresión emocional es importante dentro del espacio emotivo e interpersonal la cuales considerada básica para que los miembros del grupo sean inteligentemente emocionales. Martínez (2014) expresa que se entiende que es la expresión emocional es básica desarrollarla en el plano emotivo en interpersonal de grupos de trabajo docentes siendo inteligentes emocionalmente.

La interpretación de la expresión emocional admite a los miembros del grupo a adaptarse a los cambios de emoción. Los miembros del equipo de trabajo deben de interpretar adecuadamente a los estados emocionales de los demás miembros, el desarrollo de las expresiones faciales es indispensables para que los miembros del grupo interactúen y generen empatía.

Las reglas de expresión emocional se consideran como reglas que establecen el manejo y modificación de las expresiones entusiastas dependiendo de los

contextos nacionales. Frías (2014) expresa que se entiende que las reglas de expresión emocional manejan las manifestaciones emocionales dependiendo de las circunstancias emocional.

Epistemología de la problemática investigada; para la gestión directiva.

La gestión educativa como materia es relativamente novedad; su transformación época de la división de los setenta en el Reino Unido y de los ochenta en América Latina. Desde entonces han aparecido y se han optimizado diversas ramas generales que representan determinados pautas o maneras de inventar la actividad humana, los enjuiciamientos sociales y el papel de los sujetos dentro de éstos.

Cabe sobresalir que, a finales del siglo IX, el conocimiento de diligencia había sido aliado en el área educativa con el término administración. Más adelante en el siglo XX comienza a denominarse gestión educativa.

La dicción conspiración cobra máximo intensidad, por tanto, se refiere al conjunto de servicios que prestan los integrantes, internamente de las administraciones. Esto significa que la tratada adquiere una especificidad, en tanto que tiene máximo primacía el punto humano.

La Expresión gestión educativa, en total, está influenciada por conclusiones convencionales de la administración, sin embargo, también por otras disciplinas científicas que permean y enriquecen el estudio, como son: la paciencia, las disciplinas sociales, la psicología, la sociología y la antropología (Chacón, 2014). En otras palabras, la gestión educativa surge de las disciplinas científicas que rigen a la Administración, pero también recibe influencia directa de otras disciplinas importantes que se derivan de la filosofía.

Desde el plano contextual “los miembros de la institución de formación son diferentes, tienen valores creativos y de organización en común que los inclina a concebir su diversidad en la unidad para lograr objetivos y soluciones a inconvenientes comunes, existe una diversidad humana”.

Sus preguntas de indagación versan sobre cuestiones específicas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En otras palabras, entre las características del enfoque cuantitativo es porque refleja un paupérrimo calculo y suposiciones

significativas de los problemas, además que el tesista marca un problema concreto sobre el objeto de estudio.

Esta se enfoca principalmente en el conteo y dependencia de datos particulares para la locución de modelos estadísticos que explican los fenómenos observados (Cortez E. , 2017).

### **III. METODOLOGÍA**

El método de investigación que se ha utilizado es el cuantitativo. Este método consiste en utilizar la medición numérica y la estadística para comprobar o negar la hipótesis evidenciando patrones o corroborar una teoría. En otras palabras, el tipo de método se ha seleccionado por que mediante la medición numérica y la aplicación de la estadística la hipótesis es negada o afirmada demostrando modelos. Este método seleccionado lo considerado el más acertado para mi investigación ya que mediante la medición numérica y estadística de las variables de estudio comprobare o negare una hipótesis.

Tipo y diseño de investigación: El ejemplar de exploración utilizada fue la aplicada. Este tipo de investigación consiste en el tipo de estudio básico que “busca alcanzar en el conocimiento un estudio profundo y una extensión de este destacando la realidad específica (Carrasco, 2015). En otras palabras, el tipo de aplicación se ha seleccionado por que insta a lograr un estudio profundo y extendido resaltando un contexto real y específico. El tipo de investigación a utilizar alcanzaría el nivel de conocimiento más profundos respecto a una variable específica.

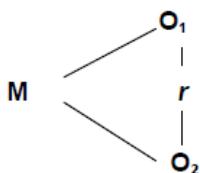
#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El diseño se trabajó bajo el diseño no experimental. Este diseño se caracteriza por el tipo de diseño experimental el estudio de variable no sufre ninguna manipulación deliberada ya que el objeto de estudio es observado y analizado es su estado natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En otras palabras, este diseño se ha seleccionado por que el diseño no experimental las variables no sufren ningún tipo de manipulación por lo que el objeto de estudio es observado y analizado en su estado natural.

El tipo de planteamiento de exploración que se aplicó fue el descriptivo-correlacional. Este tipo de planteamiento se determina por que describe la interrelación de las variables con o sin sentido de causa (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Dicho de otra manera, este diseño se ha seleccionado por que es el que interrelaciona las dos variables de estudio indicando su causalidad tenga o no tenga sentido.

Figura 1.

*Esquema del diseño descriptivo-correlacional:*



Dónde:

M : muestra

O<sub>1</sub> : gestión directiva

O<sub>2</sub> : trabajo en equipo

R : relación entre las variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable Gestión directiva, Cabrejos (2014) la variable gestión directiva, se operacionalizó, mediante la propuesta de tres dimensiones; habilidad gerencial, habilidades organizativas y habilidades para trabajo en equipo, Álvarez (2013) la gestión directiva es una habilidad que poseen los administradores, gerentes y directivos para organizar las actividades de su institución. También es una metodología de gestión que logra que sus miembros participen con objetivos que alcancen el mejoramiento continuo con la eficiencia, eficacia y funcionalidad. Las dimensiones de esta variable son las habilidad gerencial, habilidades organizativas y habilidades para el trabajo en equipo.

Variable Trabajo en equipo, el aporte de Peñarreta (2014) estudió sobre la influencia de los roles de liderazgo y los niveles de sabor profesional de los empleados, cuyo ensayo fue desarrollado en la vecinal de Loja ecuador; el objetivo establecido fue “determinar el gozo de influencia de los distintos verbos de liderazgo en los niveles de grada profesional de los empleados del butano vigilante de Loja”. La variable trabajo en equipo dimensiona las habilidades que debe tener un directivo como son las habilidades comunicativas las mismas que son muy importantes ya manejan las comunicaciones que existen entre los directivos, docentes y comunidad educativa en general. La habilidad que debe tener un directivo para trabajar en equipo es otra de habilidad de gran importancia ya que

el trabajo colaborativo es mucho más rápido y eficaz y la expresión emocional es otra dimensión muy importante y la que debe tener todos los equipos de trabajo y autoridades de las instituciones ya que son las distintas expresiones que pueden ser positivas, negativas y que impactan de distintas formas.

La mayor capacidad de los equipos para alcanzar varios niveles de la productividad y la consecución de objetivos se han relacionado no solo al talento y los recursos de sus individuos, sino también a sus interacciones (Salas, 2014). Las interacciones que debe tener los miembros del equipo son tan importantes como el talento y habilidades que demuestren sin dejar a un lado el recurso que cada uno de ellos posee.

Una experiencia de aprendizaje positiva puede mejorar las actitudes hacia el trabajo en equipo, la eficiencia y la cooperación con los compañeros, lo que mejoraría la disposición de los estudiantes para trabajar en equipo en clase. Mendo (2017) en otras palabras, los docentes deben impulsar entre sus miembros actitudes positivas para que el aprendizaje genere actitudes positivas en sus estudiantes.

El trabajo en equipo como estrategia organizacional orientada a incrementar la flexibilidad en el ámbito de trabajo se ha implantado en la mayoría de las ocupaciones. Precisamente por eso es relevante analizar cuál es la relación entre intensidad y trabajo en equipo. Y en qué medida podemos afrontar, desde el punto de vista preventivo, un modelo de gestión que tome en consideración que el trabajo en equipo puede favorecer la intensificación en el trabajo (Peláez, 2014).

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo**

La población, es un conjunto de eventos, definido, limitado y transitable, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una lista de criterios predeterminados. Villacis (2016) en otras palabras, se ha seleccionado esa cantidad de población porque se considera importante las opiniones de todos los miembros de la institución para evaluar y repensar una gestión directiva que sea para todos y con todos.

Criterios de inclusión: El personal que participa voluntariamente en el estudio corresponde a docentes del colegio Fiscal Durán es el siguiente: ciento un docentes

entre ambos sexos. De los cuales 70 son con nombramiento definitivo, 26 con nombramiento provisional y 5 con contrato ocasional.

Criterios de exclusión: El personal que no participa en el estudio es el personal directivo que incluye rectora, vicerrectora secciones matutina y vespertina, inspectores general y personal de servicio.

Tabla 1.

*Distribución de la población.*

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Rectora	0	1	1
Vicerrectora de jornada matutina	0	1	1
Vicerrectora de jornada vespertina	0	1	1
Vicerrectora de jornada vespertina	0	1	1
Inspector general	1	1	2
Personal de servicio	4	1	5
Docentes con nombramiento definitivo	18	52	70
Docentes con nombramiento provisional	16	10	26
Docentes con contrato ocasional	3	2	5
Total	42	70	112

Fuente: Unidad Educativa Fiscal "Durán".

Muestra, es una fracción de la población a estudiar que refleje las mismas características de la población (Leon, 2016). La muestra quedo conformada por los 101 docentes.

Tabla 2.

*Distribución de la muestra.*

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes con nombramiento definitivo	18	52	70
Docentes con nombramiento provisional	16	10	26
Docentes con contrato ocasional	3	2	5
Total	37	64	101

Fuente: Unidad Educativa Fiscal "Durán".

Muestreo, es la forma empleada para seleccionar los individuos de análisis. (Espinoza, 2016). Es este caso se usó un muestreo no probabilístico intencional, en el cual la investigadora tuvo la facultad de elegir a los sujetos del estudio.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la formación de la presente relaciones se utilizó los siguientes elementos:

La técnica de la encuesta fue utilizada para recoger los datos informativos. La encuesta es una técnica que nos permite determinar la opinión de un grupo de personas sobre un tema o variable Abanto (2016). Esta técnica seleccionada se la considera la más viable porque es la que permite conocer la opinión que tiene un conglomerado de personas sobre determinado tema o variable

Se usó cuestionario como herramienta de recogimiento de los datos de la muestra. El intento constituye el útil de acogida de los antecedentes donde aparecen enunciadas las interrogantes de manera metodológica y ordenada, y donde se consignan las respuestas por medio de un sistema establecido de empadronamiento. Seleccionado ese instrumento porque permite recoger datos de una forma clara y ordenada y en donde encontraremos respuesta contestadas de forma objetiva utilizando un registro virtual o físico.

La validez de los instrumentos rebate a la permanencia de los números obtenidos y la derogación de casos de alternancia entre los distintos azares y tiempos de aplicación. Solís (2020) la validez es el nivel de credibilidad que tiene esta herramienta de investigación para lograr resultados de la medición de la variable, la importancia radica en que su estructura debe estar bien elaborada. Para la validez de los instrumentos se usan 3 tipos: contenido, criterio y constructo.

La operatividad de contenido consiste en un participante emblemático de la estimación de la operatividad de reducciones natales de los puntajes de las experimentaciones, dado que brinda prueba acerca de la aptitud de constructo y provee una base para la construcción de maneras paralelas de una experimentación en la valoración a gran graduación, Earle (2017) la validez de contenido es un mecanismo significativo que se origina de las deducciones que arrojan los puntajes de las pruebas y que ofrecen evidencias acerca de la validez del constructo. se utilizó el tipo de validez de contenido conocida como validez por Criterio de Jueces o Expertos, a cargo de 3 expertos.

La operatividad de contenido se define como el proceso razonable sobre la correspondencia que existe entre el atributo o la característica de aprendizaje

del valorado y lo que se incluye en la prueba o experimento pretende medir si los ítems o preguntas propuestas reflejan el dominio de los espacios que se desean regular Barrios (2020).

La validez de criterio consiste en el coeficiente de eficacia de contenido de Hernández-nieto, que valora el nivel de acuerdo por ítem entre los jueces Alarcón (2017) se empleó el tipo de validez de criterio denominada validez de Pearson. Se calcula con los datos de la prueba piloto.

La eficacia de constructo consiste en el grado en que el instrumento de medida cumple con las hipótesis que cabría encargar para un instrumento de medida delineado para tasar perfectamente aquello que deseaba evaluar. En otras palabras, la validez del constructo es el grado en que un instrumento cumple con la hipótesis planteada.

Confiabilidad es el grado de conveniencia con el cual un instrumento, calcula la variable. Se obtiene de valorar la reproducibilidad, que es cuando existe una buena correspondencia en las mediciones en distintos momentos López (2019) expresa en otras otra palabra la confiabilidad de un instrumento demuestra con precisión con que los conjuntos de puntajes de pruebas miden lo que tendrán que medir.

Es un índice usado para calcular la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la extensión en que los ítems de un instrumento están ordenados., Oviedo-Campos (2015) es decir, el alfa de cron Bach es el cociente de las consonancias entre los ítems que hacen parte de un miembro viril igualmente se puede figurarse que este número como la medida en la cual algún constructo, conocimiento o hacedor medido está presente en cada ítem.

Tabla 3.

*Estadísticas de fiabilidad*

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: gestión directiva		
V2: trabajo en equipo.		

Fuente: Prueba piloto.

### **3.5 Procedimientos**

La información de este trabajo de investigación se sintetizó de la siguiente manera: planteado las teorías donde se va a afianzar la tesis dentro del método, se instó a la aplicación de técnicas dentro del contexto investigado. Se comenzó por indicar los caminos a perseguir en cada una de las técnicas, a realizar, como se va a trabajar y con quienes, esto es referente a la población. Se diseñó 2 instrumentos con su pertinente codificación. Se realizó la validación de contenido por el asesor y 2 expertos. Se diseñaron 2 cuestionarios en formato digital. Se realizó la aplicación de prueba piloto en otra institución para comprobar la confiabilidad, validez de criterio y de constructo de cada instrumento. Los sujetos firmaron un consentimiento. La muestra seleccionada respondió los cuestionarios electrónicos. La directora de la institución educativa para el desarrollo de la tesis en su institución. Se coordinó permanentemente con la directora de la institución educativa para la aplicación de los instrumentos. Se recolectó información en formulario Google. El procedimiento de la investigación respondió a los aspectos éticos, razón por la cual se realizó la secuencia del método científico.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El análisis descriptivo, los datos obtenidos son el resultado descrito en los instrumentos, con el objetivo de presentar una información puntual por medio de gráficos, Villacis (2016) el análisis de descripción, aprobó exhibir las resultas en tablas y figuras con sus paráfrasis. La estadística descriptiva nos permitirá recoger, exhibir y determinar un conjunto de datos, con el fin de relatar apropiadamente las diversas características de la investigación.

Porras Velázquez (2017) el análisis inferencial, se enfoca en la toma de resoluciones o disposición de representaciones acerca de las características de todas las advertencias bajo consideración con simiente en asesoría parcial o incompleta. Dicho de otra manera, se usó el análisis inferencial, que permitió presentar tablas que muestren las correlaciones y las pruebas estadísticas para comprobar las hipótesis. La estadística inferencial nos establece las etapas de correlación y se prueban las hipótesis, mediante un cálculo de probabilidades.

### **3.7 Aspectos éticos**

Criterios de los aspectos éticos de investigación: Los instrumentos son validados por 3 expertos y por medio de la prueba piloto se establece la confiabilidad, ya que en la investigación se tendrán instrumentos válidos y confiables.

Se solicitó con documento a la directora de la institución educativa, la autorización para aplicación de instrumentos a los sujetos seleccionados

Criterios de aspectos éticos internacionales: Se ha respetado la veracidad de los datos obtenidos. Se ha respetado los derechos de autor aplicado las normas opas de la séptima edición. Se ha aplicado el consentimiento informado a los sujetos para garantizar la participación voluntaria. Se ha considerado el anonimato de los sujetos estudiados

Los principios éticos: Beneficencia, principio encaminado al bien común, garantizando a muestra, que los resultados los beneficie de modo directo o indirecto.

No maleficencia, principio que avala que los sujetos de la muestra no sufrirán ningún tipo de daño.

Autonomía, principio que atestigua que los colaboradores del estudio son libres de decidir en participar

Justicia, principio que involucra la distribución equitativa y justa del recurso.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión directiva y el trabajo de equipo en el Colegio Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

Tabla 4.

*V1 Gestión directiva\*V2 Trabajo en equipo*

		V2 Trabajo		
		en equipo		Total
		Alto	Medio	
V1 Gestión directiva	Alto	<b>87.1%</b>	1.0%	88.1%
	Medio	10.9%	1.0%	11.9%
Total		98.0%	2.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión directiva y trabajo en equipo.

Análisis:

En el cuadro 1, el **87,1%** de los encuestados calificaron las variables gestión directiva y trabajo de equipo en el nivel elevado.

El 10.9% calificó en el nivel centro a la variable 1 y en el nivel elevado a la variable 2.

Un 1.0% calificó en el grado elevado a la V1 y en el grado medio a la V 2.

Finalmente, un 1.0% calificó en el nivel medio a ambas variables.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables.

## Objetivo específico 1

Establecer la correlación entre la habilidad gerencial y el trabajo de equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

Tabla 5.

### *D1 Habilidad gerencial\*V2 Trabajo en equipo*

		V2 Trabajo		Total
		en equipo		
		Alto	Medio	
D1 Habilidad gerencial	Alto	<b>91.1%</b>	1.0%	92.1%
	Bajo		1.0%	1.0%
	Medio	6.9%		6.9%
Total		98.0%	2.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión directiva y trabajo de equipo.

#### Análisis:

En el cuadro 2, **91,1%** de los encuestados calificaron tanto a la dimensión habilidad gerencial de la variable gestión directiva como a la variable trabajo de equipo en el nivel elevado.

Porcentaje de 6,9% de ellos calificaron a la dimensión 1 de la V1 en el nivel medio y a la V2 en el nivel elevado

Un 1,0% de ellos calificaron a la dimensión 1 de la V1 en el nivel alto y a la V2 en el nivel medio.

Finalmente, otro 1,0% de ellos calificaron a la dimensión 1 de la V1 en el nivel bajo y a la V2 en el nivel medio.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la dimensión 1 de la variable 1 como para la variable 2.

## Objetivo específico 2

Establecer la relación entre las habilidades organizativas y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

Tabla 6.

### *D2 Habilidades organizativas\*V2 Trabajo en equipo*

		V2 Trabajo en equipo		Total
		Alto	Medio	
D2 Habilidades organizativas	Alto	<b>88.1%</b>	1.0%	89.1%
	Bajo	1.0%		1.0%
	Medio	8.9%	1.0%	9.9%
Total		98.0%	2.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión directiva y trabajo en equipo.

#### Análisis:

En la Cuadro 3, **88,1%** de los encuestados calificaron tanto a la dimensión habilidades organizativas de la variable gestión directiva como a la variable trabajo de equipo en el nivel alto.

Un 8,9% de ellos calificaron a la dimensión 2 de la V1 en el nivel medio y a la V2 en el nivel elevado.

Un 1,0% de ellos calificaron a la dimensión 2 de la variable 1 en el nivel alto y a la variable 2 en el nivel medio.

Otro 1,0% de ellos calificaron a la dimensión 2 de la variable 1 en el nivel bajo y a la variable 2 en el nivel elevado.

Finalmente, otro 1,0% de ellos calificaron tanto a la dimensión 2 de la variable 1 como a la variable 2 en el nivel medio.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la dimensión 2 de la V1 como para la V2.

### Objetivo específico 3

Establecer la relación entre las habilidades de dirección de grupos y el trabajo en equipo en el Colegio Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

Tabla 7.

#### *D3 Habilidad de dirección con equipos de trabajo\*V2 Trabajo en equipo*

		V2 Trabajo en equipo		Total
		Alto	Medio	
D3 Habilidad de dirección con equipos de trabajo	Alto	<b>80.2%</b>	1.0%	81.2%
	Bajo	2.0%		2.0%
	Medio	15.8%	1.0%	16.8%
Total		98.0%	2.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de gestión directiva y trabajo en equipo.

#### Análisis:

En la Cuadro 4, Un **80,2%** de los participantes calificaron tanto a la dimensión habilidades de dirección con equipos de trabajo de la variable gestión directiva como a la variable trabajo de equipo en el nivel elevado.

Un 15,8% de ellos calificaron a la dimensión 3 de la V1 en el nivel medio y a la V2 en el nivel elevado.

Un 2,0% de ellos calificaron a la dimensión 3 de la V1 en el nivel bajo y a la V2 en el nivel elevado.

Un 1,0% de ellos calificaron a la dimensión 3 de la V1 en el nivel alto y a la variable 2 en el nivel medio.

Finalmente, otro 1,0% de ellos calificaron tanto a la dimensión 3 de la variable 1 como a la variable 2 en el nivel medio.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la dimensión 3 de la variable 1 como para la variable 2.

## Prueba de normalidad

Se usó para establecer con que tentativa se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

### Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en ejemplares mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en ejemplares de 50 sujetos a menos.

### Criterios que determinan la normalidad:

Sig. =  $> \alpha$  aceptar  $H_0$  = los datos provienen de un repartimiento normal.

Sig.  $< \alpha$  aceptar  $H_i$  = los datos no provienen de un repartimiento normal.

### Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión Directiva	.180	101	<b>.000</b>	.828	101	.000
V2 Trabajo en equipo	.167	101	<b>.000</b>	.841	101	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad		
V1 Sig. = <b>0,000</b>	>	$\alpha = 0,05$
V2 Sig. = <b>0,000</b>	<	$\alpha = 0,05$

### Aplicación de estadístico:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 $> 0.05$
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 $< 0.05$ ; Cuando en una variable Sig. $< 0.05$ y en la otra variable Sig. $> 0.05$ o viceversa.

### Análisis:

Por haber trabajado con una población mayor a 50 sujetos, se empleó la prueba de normalidad Kolmogorov de Smirnov. De la misma manera se percibe que los valores de Sig., en ambas variables resultaron menores que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , mostrando que los datos no provienen de un repartimiento normal, correspondiendo usar la ensayo no paramétrica Rho de Spearman.

## Resultados inferenciales

Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el trabajo de equipo en el Colegio Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el trabajo de equipo en el Colegio Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

Tabla 8.

*Correlación entre V1 Gestión Directiva y V2 Trabajo en equipo*

			V1 Gestión Directiva	V2 Trabajo en equipo
Rho de Spearman	V1 Gestión Directiva	Coefficiente de correlación	1.000	<b>,676**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	101	101
	V2 Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,676**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	101	101

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis:

En la Cuadro 5, se considera un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,676\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión directiva y trabajo en equipo es alta, directa y con una significancia al nivel 0.01; por lo que se aceptó la suposición afirmativa y se refutó la hipótesis nula. Ultimando que se comprobó que existe correlación significativa entre las variables gestión directiva y trabajo en equipo.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la habilidad gerencial y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

H<sub>01</sub>: No Existe relación significativa entre la habilidad gerencial y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

Tabla 9.

*Correlación entre D1 Habilidad gerencial y V2 Trabajo en equipo*

			D1 Habilidad gerencial	V2 Trabajo en equipo
Rho de Spearman	D1 Habilidad gerencial	Coeficiente de correlación	1.000	<b>,486**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	101	101
	V2 Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,486**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	101	101

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Análisis:

En la Cuadro 6, se estima un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,486\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión habilidad gerencial de la variable gestión directiva y la variable trabajo en equipo es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se admitió la suposición afirmativa y se refutó la hipótesis nula. Ultimando que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión habilidad gerencial y la variable trabajo en equipo.

## Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: Se da relación significativa entre las habilidades organizativas y el trabajo de equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

H<sub>02</sub>: No se da relación significativa entre las habilidades organizativas y el trabajo de equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

Tabla 10.

### Correlación entre D2 Habilidades organizativas y V2 Trabajo en equipo

		D2 Habilidades organizativas	V2 Trabajo en equipo
Rho de Spearman	D2 Habilidades organizativas	1.000	<b>,624**</b>
			Sig. (bilateral) .000
		N	101
	V2 Trabajo en equipo	<b>,624**</b>	1.000
			Sig. (bilateral) .000
		N	101

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Análisis:

En la Cuadro 7, se estimó un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,624\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión habilidades organizativas de la variable gestión directiva y la variable trabajo en equipo es elevada, directa y con significancia al nivel 0.01; por lo que se aceptó la suposición afirmativa y se refutó la suposición nula. Ultimando que se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión habilidades organizativas y la variable trabajo en equipo.

### Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: Se da relación significativa entre las habilidades para dirección de grupos y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

H<sub>03</sub>: No se da relación significativa entre las habilidades para Dirección de grupos y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

Tabla 11.

*Correlación entre D3 Habilidad de dirección con equipos de trabajo y V2 Trabajo en equipo*

			D3 Habilidad de dirección con equipos de trabajo	V2 Trabajo en equipo
Rho de Spearman	D3 Habilidad de dirección con equipos de trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	<b>,643**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	101	101
	V2 Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,643**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	101	101

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Análisis:

En la Cuadro 8, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,643\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión habilidad de dirección con equipos de trabajo de la variable gestión directiva y la variable trabajo en equipo es alta, directa y con significancia al nivel 0.01; por lo que se admitió la suposición afirmativa y se rechazó la suposición nula. En conclusión, se comprobó que existe correlación significancia entre la dimensión habilidad de dirección con equipos de trabajo y la variable trabajo de equipo.

## V. DISCUSIÓN

Elaboradas las experimentaciones estadísticas, demostramos que hay correlación entre ambas variables motivo de esta encuesta verificada en el Colegio Fiscal “Durán” 2020. De la misma manera se pueden estimar a variados escritores con sus conclusiones corroborar o negar las suposiciones planeadas y contrapuestas en esta prospección.

Objetivo general. Después de comparar estos resultados de la Cuadro 1 resultó, el 87,1% de los encuestados calificaron las variables gestión directiva y trabajo de equipo en el nivel elevado por lo que se deduce que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables.

El estudio Realizado por Recuay Condor (2016) observamos que un 13% de los participantes de la encuesta se hallan en un nivel pésimo con respecto al progreso de la gestión directiva, entretanto que un 43,3% manifiestan que desarrollan en circunstancia regular la administración directiva, y solo un 23,3% manifiestan que desarrollan en un nivel bueno de dirección directiva.

Por su parte Gamarra (2014) menciona que en la gerencia de la institución educativa en el ámbito social se van formando una estructura que es el cimiento de la sociedad, en esta organización toda persona se desenvuelve en lo social y que la negociación implica la vinculación con los procesos e integrantes de la organización es por ello que la voz dirección tiene su origen en el límite franco “management”, y va encauzada a la calidad de los procesos.

Hipótesis General. Al diferir la hipótesis general Cuadro 5, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,676\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión directiva y trabajo en equipo es elevada, recta y significativa al nivel 0.01; En este aspecto se concuerda con la investigación (Espinoza K. , 2018). De quien a través de la experimentación correlacional obtuvo una alta relación y equivalencia con rho= 0,802 con significancia de 0,001 que es menor a 0,01, Así igualmente, discurrió que en cualquier espacio formativo los resultados se corresponden directamente con las interrelaciones que conservan los sujetos , es decir, si las conexiones son armónicas los resultados igualmente serán positivos, y según el autor, debido a que los profesores pasan tiempo sustancial en su actividad en los que la convivencia influye entre ellos. Por este motivo, es

transcendental sustentar excelentes habilidades interrelacionales entre los participantes y su entorno.

Objetivo específico. Después de comparar estos resultados de la Cuadro 2 reflejó que el 91,1% de los encuestados de la Unidad Educativa “Durán” calificaron tanto a la dimensión habilidad gerencial de la variable gestión directiva como a la variable trabajo en equipo en el nivel alto. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la dimensión 1 de la V1 como para la V2.

Domínguez (2017) presenta un antagonismo ya que en este evento la dimensión habilidad gerencial resultó que un 63.6 % se encuentra en nivel poco adecuado.

Reyes (2016) sustentó que las sagacidades del gerente son: Destreza de una líder para desenvolverse en el entorno. Es la sagacidad al meollo y la cabida de una persona en representación de su inteligencia y destrezas para encauzar una intendencia hacia objetivos categóricamente definitivos.

Hipótesis 1. Después de comparar estos resultados de la Cuadro 6 se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,486\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión habilidad gerencial de la variable gestión directiva y la variable trabajo de equipo es moderada, inmediata y con una significancia al nivel 0.01; Concluyendo se comprobó que existe correlación significativa entre la dimensión habilidad gerencial y la variable trabajo en equipo. Se concuerda con el trabajo de (Godoy Dominguez, 2017) quien a través de su experimentación correlacional obtuvo un coeficiente de igualdad de Rho de Spearman es igual a 0,764\*\* se establece que existe una 90 conexión significativa al grado de 0,01, lo que revela de que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral, incluso, se observa que el nivel de significancia (sig = 0.000) es mínimo que el p valor 0.05.

Chamorro (2019) las experiencias gerenciales son un conjunto de inteligencias y conocimientos que el atrevido debe disfrutar o incubar para ejecutar las faenas de dirección y liderazgo en el rol de intendente o gobernante de una distribución.

Objetivo específico 2. Después de comparar estos resultados de la Cuadro 3 Resultó el **88,1%** de los encuestados calificaron tanto a la dimensión habilidades

organizativas de la variable gestión directiva como a la variable trabajo en equipo en el nivel alto. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la dimensión 2 de ambas variables.

Los resultados de la actividad del Pre-Test, semejante a la variable independiente Estrategias de Gestión Educativa, evidencian que solo el 11% de los docentes emplean siempre tácticas de gerencia educativa, el 42% de los docentes a ocasiones y el 46% de los docentes jamás; estos resultados nos confirman que el 89% de los docentes presentan dificultad.

González (2017) la médula de las novísimas maneras de estructuración es la disposición de un conjunto. Para ello, las operaciones de la táctica deben encontrarse a una percepción de ciclo de aprendizaje. Es decir, recursos a través de los cuales los miembros del conjunto adquieren, comparten y desarrollan novedades competencias, novedades distinciones y nuevos compendios de exploración y autoobservación.

Hipótesis 2. Después de comparar estos resultados de la Cuadro 7 Resultó un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,624\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión habilidades organizativas de la variable gestión directiva y la variable trabajo de equipo es elevada, inmediata y con una significancia al nivel 0.01; por lo que se aceptó la suposición afirmativa y se rechazó la suposición nula. Ultimando que se comprobó que se da la correlación significativa entre la dimensión habilidades organizativas y la variable trabajo de equipo.

Cueva (2018) Aplica la experimentación de similitud de hipótesis Rho de Spearman repone el importe de significancia bilateral  $\alpha=0,00$  valor que es menor a  $\alpha=0.05$ , por ende se refuta la suposición nula y se corrobora la suposición de tratada, aseverando entonces que “se ve bibliografía significativa entre la gestión y las competencias de la orientación escolar de la Institución “Nuestra Señora de Lourdes” ; se puede asegurar igualmente que la relación entre ambas variables es efectiva dinámica, cimentada en el denuedo del coeficiente correlación=0.895; en otras palabras mejor dirección mayor serán las luchas de la administración en la escuela.

Caminero (2018) se denomina competencia organizativa a saber planear y usufructuar logísticas de medios tanto tangibles, económicos y Tics: así mismo el saber comunicar asesoría, disponer con los entes formadores, labor administrativa y manejo de tecnologías.

Objetivo específico 3. Después de comparar estos resultados de la Cuadro 4 Resultó, el **80,2%** de los encuestados calificaron tanto a la dimensión habilidades de dirección con equipos de trabajo de la variable gestión directiva como a la variable trabajo en equipo en el nivel alto. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la dimensión 3 de la variable 1 como para la variable 2. Concluyendo que se evidenció que existe correlación significativa entre la dimensión habilidad de dirección con equipos de trabajo y la variable trabajo en equipo

Castro (2018) en el Cuadro e imagen; las competitividades de los directivos es un peldaño de menos valor, el 8.9% de los entrevistados percibe que el trabajo de equipo no es inmejorable, por otro costado; las habilidades directivas en un nivel de mediana prevalencia, el 22.3% de los entrevistados percibe que la actividad en conjunto es regular. De la misma manera; las habilidades directivas en un nivel de alta prevalencia, el 52.7% de los entrevistados descubre que el interés en equipo no es óptimo.

Chiavenato (2014) reseñó las habilidades para manejar equipos poseen relación con el trabajo, con cualquiera, se refiere a la precisión de gobernar listas entre personas y grupales, que involucran la espaciosidad de expresar, originar, conciliar, encabezar decidir problemas unipersonales o agrupados”.

Hipótesis 3. Después de comparar estos resultados de la Cuadro 8 se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,643\*\*** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión habilidad de dirección con equipos de trabajo de la variable gestión directiva y la variable trabajo en equipo es alta, directa y reveladora al nivel 0.01; por lo que se reconoció la suposición afirmativa y se refutó la suposición nula. Ultimando se comprobó que concurre correlación significativa entre la dimensión habilidad de dirección con equipos de trabajo y la variable trabajo en equipo.

Castro (2018) terminado del coeficiente de semejanza Tau b de Kendall de 0.791 revela que coexiste vinculación real entre las variables, se localiza en el escalón de equivalencia incorporación y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (en extremo significativo), se refuta la suposición nula y se acepta la suposición general; se concluye que: Existe lista reveladora entre las Habilidades directivas y el esfuerzo en equipo.

Las competencias del directivo manifiestan en su eficiencia de liderazgo y es un instrumento sustancial para laborear y comprenderse con el grupo de trabajo. Tomar en consideración que estas prácticas poseen más repercusión para compromisos de administración que demanda intercomunicación con otros sujetos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la correspondencia entre gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador- 2020. se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,676\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión directiva y trabajo en equipo es elevada, recta y con una significancia al nivel 0.01; Resultados inferenciales Ultimando se comprobó que existe correlación indicadora entre las variables trabajadas. En conclusión, podemos afirmar que la gestión del directivo es bastante significativa con los equipos de trabajo de la institución
2. Se estableció la relación entre la habilidad gerencial y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán”, Ecuador- 2020 se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,486\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión habilidad gerencial de la variable trabajadas en la presente investigación es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; Resultados inferenciales Concluyendo que se comprobó que existe correspondencia significativa entre la dimensión habilidad gerencial y la variable trabajo de equipo. En conclusión, se afirma que es directivo presenta habilidades gerenciales moderada, directa y significativa con los equipos de trabajo de la institución.
3. Se estableció la relación entre las habilidades organizativas y el trabajo de equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán”, Ecuador- 2020 se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,624\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión habilidades organizativas de la variable gestión directiva y la variable trabajo en equipo es elevada, recta y significativa al nivel 0.01; Resultados inferenciales La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Concluyendo que se evidenció que existe similitud reveladora entre la dimensión habilidades organizativas y la variable trabajo en equipo. De la misma manera se considera las habilidades de organización del directivo con sus equipos de trabajo es alta, directa y significativa.

4. Se estableció la relación entre las habilidades para dirección de grupos y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador 2020. Se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,643\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la dimensión habilidad de dirección con equipos de trabajo de la variable gestión directiva y la variable trabajo en equipo es alta, recta e indicadora al nivel 0.01; En los resultados inferenciales se evidenció que concurre correlación significativa entre la dimensión habilidad de dirección con equipos de trabajo y la variable trabajo en equipo. En conclusión, las habilidades para dirigir grupos son muy buenas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. En base a los resultados expuestos de la encuesta debo felicitar a los directivos de tan prestigiosa Institución del Cantón Durán-Ecuador por desarrollar en ellos habilidades y capacidades que le permiten llevar una gestión directiva que ayude a alcanzar los objetivos y metas propuestas.
2. Es importante destacar que si bien es cierto la encuesta arrojó resultados óptimos y beneficiosos, es importante que estos sigan manteniéndose y logren alcanzar a todo el cuerpo docente de la institución Educativa “Durán”.
3. Cabe destacar la importancia de las relaciones interpersonales que deben estar presente en los compañeros la misma que logrará resultados más armónicos y saludables en la comunidad educativa. Para ello considero que se deben organizar programas para que los docentes interactúen y desarrollen estas habilidades.
4. Recomiendo que los equipos de trabajo sean organizados por áreas y con personal capacitado en la materia de especialidad, que se deje a un lado compadrazgos y afinidades ya que eso no lleva a una producción eficaz y eficiente.

## REFERENCIAS

- Abanto. (2016). Motivación y compromiso organizacional en una institución pública. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4111/Frontado%20-%20MU%C3%91OZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Aguerrondo. (2019). El rol de la Gestión Educativa en los resultados Educativos. *Espacios*, 120-125.
- Alarcón, G. (2017). *Validez de contenido por juicio de expertos : propuesta una herramienta virtual*.
- Alvarado, O. (2014). *Gestión educativa. Enfoque y procesos*. Lima: Ambar.
- Alvarez, J. (2013). La gestión directiva: un concepto construido desde las. *Scielo*46, 46-48.
- Arroyo, V. (2014). Gestión directiva del currículo1. *Escuela de Administración Educativa de la Universidad de Costa Rica, San*, 85.
- Barrios, U. y. (2020). *Metodos optimos para determinar validez de contenido*. Scielo.
- Beltran, M. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 145.
- Benjumea, L. y. (2015). *Análisis de la administración directiva en las construcciones oficiales*. Peru: Eduperú.
- Bernal. (2016). *Procedimiento hipotetico deductivo*. Santiago de Chile: Chileedición.
- Cabrejos, K. (2014). *Gestión directiva en el ámbito educativo*. México: Ancop.
- Calabuig, C. (2017). Una nueva mirada a la competencia transversal de trabajo en. *Universidad Politecnica Salesiana.*, 98 -102.
- Caminero. (2018). *Gestión de calidad y competencias de la dirección*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Cano, M. (2015). *El papel de la investigación acción colaborativa en el desarrollo profesional docente*. México: Texm.
- Cardenas, C. (2017). Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores. Banco de Credito Perú. *Scielo*, 15.
- Carrasco. (2015). Investigación aplicada. *Redalyc*, 12-15.

- Carrasco, B. (2014). Una nueva mirada a la competencia transversal de trabajo en. *Universidad Politécnica Salesiana.*, i: <http://dx.doi.org/10.4995/INRED2017.2017.6803>.
- Castillo Cárdenas, D. D. (2017). *Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de crédito de Perú*. Perú: Ambar.
- Castro Huallpa, Y. (2018). *Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la*. Perú: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22608>.
- Chacón, L. (2014). La Gestión Educativa como disciplina es relativamente nueva; su evolución data de la década de los setenta en el Reino Unido y de los ochenta en América Latina. Desde entonces han surgido y se han desarrollado diversas categorías conceptuales que represen. *Omnia*, vol. 20, núm. 2, 2014, pp. 150-161.
- Chamorro, T. (2019). *“INFLUENCIAS DE LAS HABILIDADES GERENCIALES EN EL*. Huanuco-Peru: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN.
- Chiavenato. (2014). *Las habilidades para manejar equipos poseen relación con el trabajo*. Barcelona: Edicionesbarcas.
- Cóndor, R. (2017). la investigación Gestión del directivo y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de Santos Marcos . *Repositorio Universidad Nacional Mayor de Santos Marcos*, 102.
- Coronado, J. (2015). Habilidades para dirección de grupo. *Scielo*, 12-45.
- Cortez, E. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. México: Redes.
- Cortez, N.-B. y. (2018). *Habilidades organizativas*. Barcelona: Giau.
- Cruz. (2018). *Team teaching work and its relationship with school management commitments in secondary education*. Perú: Revista Innova Educación.
- Cueva, A. L.-P. (2018). *Gestión de calidad y competencias de la dirección*. Peru: Univesidad César Vallejo.
- Earle, B. y. (2017). *El método de proyectos y el desarrollo de competencias en estudiantes de Quinto ciclo*. Lima-Peru.
- Educare. (2018). La gestión Directiva en las escuelas unidocentes/Costa Rica. *Artículo de Investigación Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal.Scopus*, 100-124.

- Elizondo, O. (2018). *Relación entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en la unidad Educativa Leon Febres Cordero Los Rios*. Perú: Ambar.
- Espinoza. (2016). *Universo muestra y muestreo*.
- Espinoza, K. (2018). *La gestión directiva y la interacción social de los*. Lima-Perú: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37372>.
- Fajardo, C. M. (2018). *Gestión directiva en la convivencia Escolar. Diseño de una guía de gestión administrativa*. Ecuador: Planeta.
- Frias, C. (2014). Las dimensiones del apego y los síndromes culturales como determinantes de la expresión emocional. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-48322012000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322012000200003).
- Galindo, F. (2016). Trabajo en equipo y desempeño docente en el instituto Superior pedagógico Público Manuel González Prada. *Scielo*.
- Gamarra. (2014). *Gestión directiva y compromiso organizacional en la*. Perú: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22112>.
- García, I. (2008). Trascendencia de la gerencia directiva para la contribución y progreso económico. *Redalyc*, 125.
- Godoy Domínguez, A. R. (2017). *Habilidades gerenciales y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad de La Perla-Callao, 2017*. [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12898/Godoy\\_DAR.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12898/Godoy_DAR.pdf?sequence=1)
- Godoy, E. R. (2018). *El trabajo del director escolar en el contexto de las políticas de educación especial en el municipio de Xalapa/Ver*. México: Scopus.
- González-Marquez. (2017). *STRATEGIAS DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL LAMBAYEQUE - PERÚ*: UNIVERSIDAD NACIONAL.
- Guitert, R. F., D. Montoya, B. G., & al., V. e. (2015). *Team teaching work and its relationship with school management commitments in secondary education*.
- Hernández, P. (2014). *El enfoque humanista*. Barcelona: España.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Ancop.
- Jones, G. (2014). Prácticas gerenciales y liderazgo. *Redalyc*, 20.
- Leon, D. d. (2016). *Población y Muestra*.

- López. (2019). *Confiabilidad de los instrumentos*. México: Alamo.
- Mañas, P. (2016). *Trabajo en equipo ambito educativo*. Santiago de Chile: Edinun.
- Martinez Perez, M. (2014). Expresión emocional en trabajo de equipo docentes. *Reista iberoamericana de diagnostico y Evaluación*, 15-49.
- Martínez, P. M. (2018). *Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar*. Colombia.
- Martinez. (2014). *Teoría de Gestión administrativa*. Barcelona : Giau.
- Mendo-Lazaro. (2017). Construction and Validation of a Measurement Instrument for Attitudes towards Teamwork. *Psychol*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01009>.
- Mendoza, B. (2018). *Gestión Directiva y desempeño Laboral del personal adminitrativo de la Institución Educativa de Sirabambe Huanuco*. Perú: Redalyc.
- Meseguer, C. &. (2015). *Team teaching work and its relationship with school management commitments in secondary education*.
- Miranda, B. S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ vol.7 no.13 Guadalajara jul./dic. 2016*, 147.
- Miranda, T. &. (2016). De manera transversal en la gestión directiva. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo*.
- Miranda, T. (2016). Gestión del directivo y cultural institucional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativon inglés*, 120 - 122.
- Mulford. (2014). *El liderazgo directivo, factores importantes en el aprendizaje*. Mexico: Antilope.
- Ocde. (2019). *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico*. Quito: Giau.
- Ortega, H. (2019). Problemática de los medios organizacionales en la Unidad Educativa Frebres Cordero de la provincia de los Ríos Ecuador. *Redalyc*.
- Oviedo-Campos. (2015). Metodología de investigación y lectura critica de estudio. *Scielo*, <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>.

- Peláez, F. J. (2014). The Intensification of Work in Spain (2007-2011). *Teamwork and Flexibility*, 89-90.
- Peñarreta. (2014). *Liderazgo participativo y trabajo en equipo en la*. México: Alamo.
- Ponce. (2016). Principales razones de disputas en la práctica pedagógica. *Redalyc*, 14.
- Porras Velázquez, A. (2017). Estadística inferencial. México: CentroGeo. Obtenido de <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1012/159>
- Posner, M. (2015). Teoría atencional de Posner. *Redalyc*, 75.
- Rae. (2014). *Real Academia de la Lengua, conceptos básicos investigativos*. Barcelona: Rae.
- Randstad, E. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio al cliente. *Espacios*, <http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>.
- Recuay Condor, C. (2016). *Gestión directiva y compromiso organizacional en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Perú: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22112>.
- Reyes, K. (2016). *Habilidades Gerenciales y desarrollo organizacional*. Guatemala : Universidad Rafael Landívar .
- Roman, O. (2010). El enfoque sistémico en el. *Pensamiento estratégico en microempresas de producción*, 14.
- Salas, R. B. (2014). Spanish adaptation of the Internal functioning of the Work Teams Scale. *Psicothema 2014. Vol. 26*, 148.
- Solís Carcaño, R. G. (2014). La supervisión de obra. *Ingeniería*, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46780106>.
- Solis, M. (2020). *Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa*. Obtenido de Investigalia.
- Torres, Z. A. (2018). *Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela*. Colombia : redalik.
- Villacis, A. y. (2016). *El protocolo de la investigación 3 la población de estudio*. Mexico: Revista Alergia .
- Villacis, M. (2016). *Análisis descriptivo*. México: Alamo.

Whetten, y. C. (2014). Solturas gerenciales y estrategia en la práctica administrativa. *Redalyc*, 85.

Wright, S. (2015). *Habilidades comunicativas*. Perú: Artículo de revista indexada (publicado en inglés).

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Título:** Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión directiva	La Gestión Directiva es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad. González (2000).	La variable gestión directiva, se operacionaliza, mediante la propuesta de dimensiones:  Habilidad estratégica,  Habilidad Organizativas.  Habilidad de dirección con equipos de trabajo	Dimensión 1: Habilidad gerencial. Para sustentar lo planteado, Klein, citado por Graffe (2009), expresa: El gerente es un individuo de una capacidad especial, por cuanto presenta una combinación de actualizaciones y cualidades personales y técnicas que le permiten el buen uso y aplicación de métodos y técnicas en el logro del entendimiento de todos los miembros que conforman un grupo administrativo.	Indicador1: Planificación de actividades.  Indicador2: Programar actividades  Indicador3: Ejecutar actividades	De Intervalo
			Dimensión 2: Habilidades organizativas. Las H.O. se plantean como la habilidad organizativa de la alta dirección para propiciar las interacciones entre los individuos con habilidades de confianza, comunicación y trabajo en equipo. (Niño-Benavides & Cortés, 2018).	Indicador 1: Comunicación interpersonal.  Indicador2: Sensibilidad directiva.  Indicador 3: Comportamiento Empático.	

			<p>Dimensión 3:  Habilidad de dirección con equipos de trabajo.  Según la D.E.T. amerita de las habilidades gerenciales que desarrollan las personas para desempeñarse de manera coordinada, para garantizar la ejecución de tareas y actividades que le competen. Dicha dirección puede definirse como un proceso conductor de personas, facilitación de conocimientos, habilidades y destrezas a través de la organización de tareas, responsabilidades, metas de desempeño y toma de decisiones de manera consensuada, permanente, estudiada por los miembros de los equipos (López, 2009).</p>	<p>Indicador: 1:  Comunicación interpersonal.</p> <p>Indicador2: Sensibilidad directiva.</p> <p>Indicador 3:  Comportamiento Empático.</p>	
--	--	--	--	--	--

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Variable 2: Trabajo en equipo	Los equipos de trabajo deben aplicar sus actividades estrategias metodológicas que busquen alcanzar metas y objetivos logrando en sus miembros desarrollar potencialidades y desempeño que se verán reflejados en el aprendizaje de sus estudiantes y del servicio que prestan.	La variable trabajo en equipo se operacionaliza, mediante la propuesta de dimensiones: habilidades comunicativas, habilidades profesionales, expresión emocional.	Dimensión 1: Habilidades comunicativas: conjunto de habilidades precisas para comunicarse eficiente y eficazmente (Bonavia, Molina y Puchol, 2015).	Indicador1: Escucha  Indicador 2: Empatía  Indicador 3: Asertividad.	De intervalo
			Dimensión 2: Habilidades Profesionales. La gestión directiva tiene que manejar habilidades profesionales comunicativas que contengan contenidos relacionados con las habilidades interpersonales. Otros escritores opinan que docentes y directivos deben ser preparados con contenidos que manejen comunicación interpersonal (Cuba, 2014).	Indicador 1: Innovación y colaboración.  Indicador 2: Capacidad de adaptación.  Indicador 3: Equidad	
			Dimensión 3: Expresión Emocional. La expresión emocional es importante dentro del espacio emotivo e interpersonal la cuales considerada básica para que los miembros del grupo sean inteligentemente emocionales (Martínez Pérez, 2014).	Confianza entre los miembros.  Sentido de identidad de grupo.  Sentimiento de efectividad de grupo.	

## ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

### Instrumento 1

#### Cuestionario: Gestión Directiva

**Presentación:**

Estimado (a) trabajador el presente cuestionario es para conocer tu opinión sobre Gestión Directiva en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, en el cual trabajas. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) que creas más conveniente por cada ítem. Se guardará confidencialidad de tus datos:

**Datos del Trabajador:**

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino (x)

**Edad:** (46) años

**Tipo de trabajador:** Nombrado (x)      Funcionario ( )      Contratado CAS ( )  
 Contratado por terceros ( )      Contratado por funcionamiento ( )

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS	ESCALA				
	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN: Habilidad gerencial</b>					
<b>INDICADOR: Planificación de actividades</b>					
1 Los directivos realizan periódicamente la planificación previa de las actividades a realizar	1	2	3	4	5
2 Los directivos consideran en los planes de trabajo tanto los objetivos como las líneas de acción a alcanzar.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Programación de actividades</b>					
3 Los directivos elaboran oportunamente el cronograma de actividades dosificando el tiempo.	1	2	3	4	5
4 Los directivos monitorean continuamente el cumplimiento de las actividades acorde al cronograma establecidas.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Ejecución de actividades.</b>					
5 El personal directivo realiza el seguimiento a las actividades del cronograma para su cumplimiento.	1	2	3	4	5
6 Los directivos comunican recomendaciones sobre el seguimiento de las actividades para evitar errores futuros	1	2	3	4	5

<b>DIMENSIÓN: Habilidades Organizativas.</b>						
<b>INDICADOR: Toma de decisiones</b>						
<b>7</b>	Los directivos constantemente toman decisiones basadas en la racionalidad.	1	2	3	4	5
<b>8</b>	Los directivos toman decisiones pertinentes para el bienestar de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Generación de ideas desarrolladoras</b>						
<b>9</b>	Los directivos establecen el uso de plataformas online entre los docentes para el intercambio de conocimientos actualizados.	1	2	3	4	5
<b>10</b>	Los directivos promueven la participación colaborativa de los trabajadores para producir ideas innovadoras.	1	2	3	4	5
<b>11</b>	Los directivos orientan al personal a su cargo para la generación de ideas progresistas.					
<b>DIMENSIÓN: Habilidad de dirección con equipos de trabajo</b>						
<b>INDICADOR: Comunicación interpersonal</b>						
<b>12</b>	Los directivos con frecuencia mantienen una comunicación interpersonal con los demás trabajadores de la institución	1	2	3	4	5
<b>13</b>	Los directivos demuestran sus habilidades blandas a todos los trabajadores de la institución.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Sensibilidad directiva</b>						
<b>14</b>	El personal directivo promueve el establecimiento de buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución educativa.	1	2	3	4	5
<b>15</b>	El personal directivo muestra empatía a los problemas de los miembros de la institución cuando se trata de trabajar en equipo.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Comportamiento empático</b>						
<b>16</b>	Los directivos muestran sensibilidad con los trabajadores ante problemas de fuerza mayor	1	2	3	4	5
<b>17</b>	Los directivos comprenden los problemas de los compañeros sin descuidar los objetivos propuestos.	1	2	3	4	5
<b>18</b>	Los directivos elaboran cronogramas de turnos para cubrir a docentes que sufren imprevistos.	1	2	3	4	5

**¡Gracias por su colaboración!**

## Ficha técnica de instrumento 1

### Ficha Técnica del Cuestionario de Gestión Directiva

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión Directiva	
2	Autor	Paola Fernanda Reyes Garrido	
3	Fecha	2020	
4	Adaptado por	Paola Fernanda Reyes Garrison	
5	Fecha de adaptación	2020	
6	Objetivo	Medir la gestión Directiva mediante la opinión de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal "Durán" Ecuador.	
7	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa Fiscal "Durán" Ecuador.	
8	Administración	Individual-Electrónica	
9	Aplicación	Directa	
10	Duración	15 minutos	
11	Tipo de ítems	Enunciados	
12	Nº de ítems	18	
13	Distribución	Dimensiones: D1: Habilidad gerencial D2: Habilidades Organizativas. D3: Habilidad de dirección con equipos de trabajo	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	18-42
	Medio	2	43-66
	Alto	3	67-90

Fuente: Elaboración propia

## Instrumento 2

### Cuestionario: Trabajo en equipo.

#### Presentación:

Estimado (a) trabajador el presente cuestionario es para conocer tu opinión sobre el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, en el cual trabajas. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) que creas más conveniente por cada ítem. Se guardará confidencialidad de tus datos:

#### Datos del Trabajador:

**Sexo:** Masculino (x)      Femenino ( )

**Edad:** (46) años

**Tipo de trabajador:** Nombrado (x)      Funcionario ( )      Contratado CAS ( )

Contratado por terceros ( )      Contratado por funcionamiento ( )

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS	ESCALA				
	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN: Habilidades comunicativas</b>					
<b>INDICADOR: Escucha</b>					
1 Escuchas reiteradamente las propuestas de los miembros del equipo.	1	2	3	4	5
2 Valoras las intervenciones de cada integrante del equipo para considerarlas en el trabajo asignado	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Empatía</b>					
3 Percibes adecuadamente las propuestas expuestas por los miembros del equipo.	1	2	3	4	5
4 Analizas empáticamente las ideas de los compañeros del equipo para comprender sus diversas propuestas.	1	2	3	4	5

<b>INDICADOR: Asertividad</b>						
5	Te comunicas con los miembros de tu equipo sin herir susceptibilidades.	1	2	3	4	5
6	Entre los miembros de tu equipo de trabajo se promueve continuamente la comunicación asertiva.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Habilidades profesionales</b>						
<b>INDICADOR: Innovación y colaboración</b>						
7	Presentas propuestas innovadoras para desarrollar las habilidades de los compañeros del equipo.	1	2	3	4	5
8	Utilizas diversas herramientas tecnológicas para el trabajo colaborativo con tus compañeros de equipo.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Capacidad de adaptación</b>						
9	Te adaptas rápidamente al ritmo de trabajo de tu equipo.	1	2	3	4	5
10	Te adaptas regularmente a los cambios que surgen en el trabajo del equipo.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Equidad</b>						
11	En tu equipo de trabajo se distribuyen frecuentemente las tareas de manera equitativa.	1	2	3	4	5
12	En tu equipo de trabajo se valora el esfuerzo de cada miembro de manera equitativa	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Expresión emocional</b>						
<b>INDICADOR: Confianza entre los miembros.</b>						
13	Consideras importante trabajar con personas de confianza en tu equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
14	Entre los miembros de tu equipo de trabajo prevalece la confianza.	1	2	3	4	5

---

**INDICADOR: Sentido de identidad de grupo**

---

**15** Te identificas con los ideales de tu equipo de trabajo. 1 2 3 4 5

---

**16** Participas en la construcción de la identidad de tu equipo de trabajo 1 2 3 4 5

---

**INDICADOR: Sentimiento de efectividad del grupo.**

---

**17** Te sientes satisfechos cuando los resultados de tu equipo resultan efectivos. 1 2 3 4 5

---

**18** Sientes satisfacción por el trabajo efectivo realizado por cada integrante de tu equipo. 1 2 3 4 5

---

¡Gracias por su colaboración!

## Ficha técnica de instrumento 2

### Ficha Técnica Trabajo en Equipo

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Trabajo en equipo.	
2	Autor	Paola Fernanda Reyes Garrido	
3	Fecha	2020	
4	Adaptado por	Paola Fernanda Reyes Garrido	
5	Fecha de adaptación	2020	
6	Objetivo	Medir el trabajo en equipo mediante la opinión de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Durán” de Ecuador.	
7	Dirigida a	Trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes.	
8	Administración	Individual	
9	Aplicación	Directa	
10	Duración	10 minutos	
11	Tipo de ítems	Enunciados	
12	N° de ítems	18	
13	Distribución	Dimensiones: D1: Habilidades comunicativas 6 ítems D2: Habilidades profesionales 6 ítems D3:: Expresión emocional 6 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	18-42
	Medio	2	43-66
	Alto	3	67-90

### ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS VALIDEZ DE CONTENIDO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																				
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO																				
B4:T22ARIABL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN							
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO			
TRABAJO EN EQUIPO ( •El trabajo en equipo es un trabajo sus miembros en aspectos sociales, cognitivos y afectivos manera mutua para lograr metas y objetivos comunes.)	Habilidades comunicativas	Escucha	1	Escuchas reiteradamente las propuestas de los miembros del equipo.																
			2	Valoras las intervenciones de cada integrante del equipo para considerarlas en el trabajo asignado.																
		Empatia	3	Percibes adecuadamente las propuestas expuestas por los miembros del equipo.																
			4	Analizas empaticamente las ideas de los compañeros del equipo para comprender sus diversas propuestas.																
		Asertividad	5	Te comunicas con los miembros de tu equipo sin herir susceptibilidades																
			6	Entre los miembros de tu equipo de trabajo se promueve continuamente la comunicación asertiva.																
	Habilidades profes	Innovación y colaboración	7	Presentas propuestas innovadoras para desarrollar las habilidades de los compañeros del equipo.																
			8	Utilizas diversas herramientas tecnológicas para el trabajo colaborativo con tus compañeros de equipo.																
		Capacidad de adaptación	9	Te adaptas rapidamente al ritmo de trabajo de tu equipo.																
			10	Te adaptas regularmente a los cambios que surgen en el trabajo del equipo.																
		Equidad	11	En tu equipo de trabajo se distribuyen frecuentemente las tareas de manera equitativa.																
			12	En tu equipo de trabajo se valora el esfuerzo de cada miembro de manera equitativa.																
	Expresión emocio	Confianza entre los miembros.	13	Consideras importante trabajar con personas de confianza en tu equipo de trabajo.																
			14	Entre los miembros de tu equipo de trabajo prevalece la confianza.																
		Sentido de identidad de grupo	15	Te identificas con los ideales de tu equipo de trabajo.																
			16	Participas en la contrucción de la identidad de tu equipo de trabajo.																
		Sentimiento de efectividad de grupo.	17	Te sientes satisfechos cuando los resultados de tu equipo resultan efectivos.																
			18	Sientes satisfacción por el trabajo efectivo realizado por cada integrante de tu equipo.																

### Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión directiva.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Gestión directiva.

Dirigido a: Docentes en la Unidad Educativa Fiscal "Duran".

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social ( ) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

### Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Trabajo en equipo.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Trabajo en equipo.

Dirigido a: Docentes en la Unidad Educativa Fiscal "Duran".

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social ( ) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

## Validación de instrumento 1 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Gestión directiva de la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Gestión Directiva

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Durán”

**Apellidos y nombres del evaluador:** Casusol Moreno, Fernando Elías Manuel

**Grado académico del experto evaluador:** Master/Doctor

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (x)

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo.

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 6 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Piura, octubre del 2020

.....  
Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno

Experto 2

## Validación de instrumento 2 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Trabajo en equipo de la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

**Objetivo.** Conocer la escala valorativa del Trabajo en equipo.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Durán”.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Casusol Moreno Fernando Elías Manuel

**Grado académico del experto evaluador:** Magister

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (x)

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 6 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Piura, octubre del 2020

.....  
Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno

Experto 2

### Validación de instrumento 1 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de la Gestión directiva de la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Gestión Directiva

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Durán.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Máster. María Ruiz Del Barco.

**Grado académico del experto evaluador:** Máster.

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (x)

**Institución donde labora:** Unidad Educativa Fiscal Durán.

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 24 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Ecuador, octubre del 2020



.....  
Máster. María Ruiz Del Barco.

Experto 3

### Validación de instrumento 2 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Trabajo en equipo de la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador, 2020.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del Trabajo en equipo.

**Dirigido a** Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Durán

**Apellidos y nombres del evaluador:** Máster. María Ruiz Del Barco.

**Grado académico del experto evaluador:** Máster

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (x)

**Institución donde labora:** Unidad Educativa Fiscal Durán.

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 24 años

**Valoración:**

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Ecuador, octubre del 2020



.....  
**Máster. María Ruiz Del Barco.**

Experto 3



Ítems	V2 Trabajo en equipo																		Suma de Ítems	Validez de Criterio de Pearson
	D1 Habilidades comunicativas						D2 Habilidades profesionales						D3 Expresión emocional							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	V2	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.62
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.76
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.76
4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	83	0.59
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	80	0.73
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	86	0.82
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	87	0.66
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.72
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	0.74
10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	0.61
11	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	77	0.49
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	87	0.58
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89	0.44
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	87	0.61
15	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	86	0.68
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	72	0.73
17	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	78	0.69
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.64
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	86	
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	87	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
23	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	78	
24	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	84	
25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	85	
26	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	70	
27	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	82	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
29	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	74	
30	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	69	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	88	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	88	
37	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	81	
38	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	80	
39	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	72	
40	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	85	
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	86	
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	88	
43	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	83	
44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88	
45	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	76	
46	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	68	
47	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	84	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	86	
49	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	49	
50	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	73	
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	81	
52	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63	
53	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	82	
54	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	86	
56	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	87	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
58	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	82	
59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	86	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	87	
61	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	2	3	4	5	5	75	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	
63	3	4	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	79	
64	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	84	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	85	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89	
67	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	84	
68	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	70	
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
70	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	67	
71	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	81	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
74	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	85	
75	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	84	
76	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	83	
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
78	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	80	
79	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	82	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	
81	5	5	5	1	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	81	
82	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	82	
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
84	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	85	
85	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	84	
86	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	84	
87	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	77	
88	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	
89	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	83	
90	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	83	
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
92	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4									

## VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

### O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de constructo V1					
		V1	D1	D2	D3
<b>V1</b>	Correlación de Pearson	1	<b>,834**</b>	<b>,928**</b>	<b>,919**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	101	101	101	101
<b>D1</b>	Correlación de Pearson	<b>,834**</b>	1	<b>,751**</b>	<b>,606**</b>
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	101	101	101	101
<b>D2</b>	Correlación de Pearson	<b>,928**</b>	<b>,751**</b>	1	<b>,768**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	101	101	101	101
<b>D3</b>	Correlación de Pearson	<b>,919**</b>	<b>,606**</b>	<b>,768**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Validez de constructo V2					
		V2	D1	D2	D3
<b>V2</b>	Correlación de Pearson	1	<b>,888**</b>	<b>,892**</b>	<b>,846**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	101	101	101	101
<b>D1</b>	Correlación de Pearson	<b>,888**</b>	1	<b>,697**</b>	<b>,605**</b>
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	101	101	101	101
<b>D2</b>	Correlación de Pearson	<b>,892**</b>	<b>,697**</b>	1	<b>,650**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	101	101	101	101
<b>D3</b>	Correlación de Pearson	<b>,846**</b>	<b>,605**</b>	<b>,650**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	75.50	105.452	.618	<b>.943</b>
Ítem 2	75.54	103.970	.762	<b>.940</b>
Ítem 3	75.59	105.184	.588	<b>.943</b>
Ítem 4	75.58	104.265	.702	<b>.941</b>
Ítem 5	75.53	105.291	.717	<b>.941</b>
Ítem 6	75.58	102.585	.806	<b>.939</b>
Ítem 7	75.74	105.093	.629	<b>.942</b>
Ítem 8	75.50	104.912	.740	<b>.941</b>
Ítem 9	75.68	103.759	.633	<b>.942</b>
Ítem 10	75.75	101.668	.756	<b>.940</b>
Ítem 11	75.82	102.648	.693	<b>.941</b>
Ítem 12	75.87	102.553	.709	<b>.941</b>
Ítem 13	76.30	101.311	.576	<b>.945</b>
Ítem 14	75.68	101.139	.773	<b>.940</b>
Ítem 15	75.82	102.748	.548	<b>.945</b>
Ítem 16	75.63	103.214	.742	<b>.940</b>
Ítem 17	75.79	100.886	.811	<b>.939</b>
Ítem 18	75.92	98.654	.664	<b>.943</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.945</b>	18

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	78.32	48.039	.564	<b>.914</b>
Ítem 2	78.20	47.600	.725	<b>.911</b>
Ítem 3	78.36	46.772	.717	<b>.910</b>
Ítem 4	78.42	46.665	.510	<b>.917</b>
Ítem 5	78.24	47.123	.690	<b>.911</b>
Ítem 6	78.39	45.539	.781	<b>.908</b>
Ítem 7	78.57	46.767	.600	<b>.913</b>
Ítem 8	78.43	46.687	.678	<b>.911</b>
Ítem 9	78.27	47.078	.705	<b>.911</b>
Ítem 10	78.38	47.457	.544	<b>.915</b>
Ítem 11	78.46	49.230	.431	<b>.917</b>
Ítem 12	78.31	48.135	.521	<b>.915</b>
Ítem 13	78.38	48.837	.346	<b>.921</b>
Ítem 14	78.49	47.052	.546	<b>.915</b>
Ítem 15	78.44	46.948	.629	<b>.912</b>
Ítem 16	78.28	47.482	.695	<b>.911</b>
Ítem 17	78.12	49.166	.660	<b>.913</b>
Ítem 18	78.15	49.248	.607	<b>.914</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.918</b>	18

## ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Guayaquil, 26 de octubre de 2020

Lcda. Paola Fernanda Reyes Garrido  
Presente

### AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

El Director(E) de la Escuela Fiscal N°247 Carlos Garbay Montesdeoca que suscribe la presente.

#### AUTORIZA:

A la Lcda. Paola Fernanda Reyes Garrido con C.I.# 0916547664, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Piura-Perú, para que aplique el instrumento que miden la variable 1 y 2 de su tesis titulada: "Gestión Directiva y Trabajo en Equipo en la Unidad Educativa Fiscal" Durán", Ecuador 2020, una muestra de 10 docentes (prueba piloto), de la Escuela Fiscal Carlos Garbay Montesdeoca.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Guayaquil, 27 de octubre de 2020

  
Lcda. Nicola Vázquez Cornejo  
Directora (E)



Lcda. Cecilia Arellano Del Castillo Mtr

Rectora Unidad Educativa Fiscal "Durán"

En su despacho.

**Solicito:** Autorización para aplicar instrumentos a sujetos de tesis **Gestión Directiva y Trabajo en Equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Durán", Ecuador 2020**. Yo Lcda. **Paola Fernanda Reyes Garrido con C.I.# 0916547664**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Piura- Perú, me encuentro desarrollando la tesis titulada: **Gestión Directiva y Trabajo en Equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Durán", Ecuador 2020**, bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario aplicar el instrumento, a una muestra de 100 docentes, para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento que servirá para medir la variable 1 y la variable 2 de mi investigación.

Por tal motivo, solicito a Ud. Sra. rectora, brindarme las facilidades y emitir la disposición que me autorice a recoger datos mediante un formulario virtual a docentes bajo su cargo. Agradezco de antemano su colaboración.



Muy atentamente,

**Lcda. Paola Fernanda Reyes Garrido**

**C.I # 0916547664**

Recibido.....



Ministerio de Educación  
UNIDAD EDUCATIVA FISCAL  
DISTRITO 0902  
POSGRADO  
Martha Cecilia Arellano del Castillo  
RECTORA DE LA INSTITUCION

Guayaquil, 26 de octubre de 2020.

## AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA REAL

La Rectora de la Unidad Educativa Fiscal “Durán” que suscribe la presente.

### AUTORIZA:

A la Lcda. **Paola Fernanda Reyes Garrido con C.I.# 0916547664**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Piura-Perú, para que aplique el instrumento que miden la variable 1 y 2 de su tesis titulada: **“Gestión Directiva y Trabajo en Equipo en la Unidad Educativa Fiscal “Durán” Ecuador 2020**, una muestra de 100 docentes, de la Unidad Educativa Fiscal “Durán”.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Guayaquil, 26 de octubre de 2020.



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "DURÁN"  
RECTORA DE LA INSTITUCION  
DISTRITO 03024  
TOBADO

.....  
**Lcda. Cecilia Arellano Del Castillo**  
**Rectora.**

## ANEXO 5. BASES DE DATOS

		V1 Gestión Directiva																								
		D1 Habilidad gerencial					D2 Habilidades organizativas					D3 Habilidad de dirección con equipos de trabajo														
		1	2	3	4	D1 Nivel	6	7	8	9	10	11	D2 Nivel	12	13	14	15	16	17	18	D3 Nivel	V1	Nivel			
Sujetos	1	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto		
	2	5	5	4	5	24	Alto	5	4	5	5	29	Alto	5	2	5	5	5	5	5	32	Alto	85	Alto		
	3	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	89	Alto		
	4	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	30	Alto	4	4	5	5	5	5	5	33	Alto	88	Alto		
	5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	5	4	4	27	Alto	3	1	5	5	5	5	4	28	Alto	80	Alto	
	6	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	7	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	4	5	4	28	Alto	5	5	5	5	5	5	4	34	Alto	87	Alto
	8	5	5	5	5	25	Alto	5	1	5	5	5	26	Alto	4	4	5	4	5	5	5	32	Alto	83	Alto	
	9	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	10	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	4	4	28	Alto	4	5	5	5	5	5	5	34	Alto	87	Alto	
	11	5	5	5	5	25	Alto	4	5	5	4	5	28	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	88	Alto	
	12	5	5	4	5	24	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	89	Alto	
	13	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	14	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	89	Alto	
	15	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	5	5	5	5	5	34	Alto	89	Alto	
	16	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	17	4	5	4	5	22	Alto	4	4	5	5	4	27	Alto	4	2	5	4	4	4	4	4	27	Alto	76	Alto
	18	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	89	Alto	
	19	5	5	5	5	25	Alto	5	4	4	5	4	27	Alto	5	4	5	5	4	4	5	32	Alto	84	Alto	
	20	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	3	5	3	26	Alto	5	5	5	5	5	5	2	32	Alto	83	Alto
	21	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	22	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	54	Medio	
	23	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	5	5	5	5	5	33	Alto	88	Alto	
	24	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	5	4	28	Alto	4	2	5	5	5	4	5	30	Alto	83	Alto	
	25	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	3	3	1	1	2	2	2	14	Bajo	69	Alto	
	26	3	3	3	3	15	Medio	3	3	4	4	3	3	20	Medio	3	3	4	4	4	3	1	22	Medio	57	Medio
	27	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	4	4	27	Alto	5	3	5	5	5	5	5	33	Alto	85	Alto	
	28	4	4	4	4	21	Alto	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	73	Alto
	29	5	4	4	4	21	Alto	5	4	3	3	3	23	Alto	5	4	5	5	4	3	5	31	Alto	75	Alto	
	30	4	4	3	4	19	Alto	3	3	3	3	3	18	Medio	4	3	4	4	3	3	4	25	Medio	62	Medio	
	31	5	4	3	3	20	Alto	3	4	5	4	5	26	Alto	4	2	4	4	4	4	3	25	Medio	71	Alto	
	32	4	5	4	4	22	Alto	5	4	5	5	4	28	Alto	3	5	5	5	5	5	3	31	Alto	81	Alto	
	33	5	4	5	5	24	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	88	Alto	
	34	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	35	5	5	3	3	21	Alto	5	4	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	85	Alto	
	36	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	5	5	29	Alto	5	4	5	4	3	4	5	30	Alto	84	Alto	
	37	2	4	4	3	17	Medio	4	4	5	4	4	25	Alto	4	3	4	3	4	3	2	23	Medio	65	Medio	
	38	5	5	5	5	25	Alto	5	5	4	2	2	23	Alto	4	5	4	4	5	4	2	28	Alto	76	Alto	
	39	5	4	4	4	21	Alto	4	4	4	5	4	25	Alto	3	3	3	3	4	4	4	24	Medio	70	Alto	
	40	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	4	4	27	Alto	5	3	4	4	4	4	3	4	27	Alto	79	Alto
	41	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	42	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	43	5	4	5	4	22	Alto	5	4	5	5	4	27	Alto	4	3	5	5	4	4	5	30	Alto	79	Alto	
	44	5	5	5	4	24	Alto	5	5	5	5	4	28	Alto	5	4	5	5	4	4	4	31	Alto	83	Alto	
	45	5	4	4	4	21	Alto	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	4	5	5	4	5	30	Alto	75	Alto	
	46	4	4	3	4	19	Alto	3	3	4	4	3	20	Medio	4	3	4	3	3	3	4	24	Medio	63	Medio	
	47	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	28	Alto	5	2	5	5	4	5	5	31	Alto	84	Alto	
	48	5	4	5	5	24	Alto	4	4	5	5	4	25	Alto	3	2	3	2	5	2	1	18	Medio	67	Alto	
	49	1	1	1	3	10	Bajo	3	3	2	4	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	4	22	Medio	50	Medio
	50	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	3	28	Alto	3	3	3	3	4	4	4	24	Medio	77	Alto	
	51	5	4	3	4	21	Alto	5	4	5	5	5	29	Alto	5	4	4	3	4	4	5	29	Alto	79	Alto	
	52	3	3	3	3	21	Alto	5	4	5	5	5	29	Alto	5	4	4	5	5	5	5	33	Alto	83	Alto	
	53	5	4	4	3	19	Alto	3	3	3	2	3	17	Medio	2	2	3	3	3	3	2	18	Medio	54	Medio	
	54	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	3	4	5	5	5	5	5	32	Alto	87	Alto	
	55	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	89	Alto	
	56	4	4	2	5	20	Alto	5	4	5	5	3	27	Alto	4	4	4	4	5	5	5	31	Alto	78	Alto	
	57	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	58	4	5	4	4	21	Alto	4	4	5	4	4	26	Alto	4	1	4	4	5	4	5	27	Alto	74	Alto	
	59	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	4	5	29	Alto	4	4	5	5	4	4	3	31	Alto	85	Alto	
	60	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	61	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	83	Alto	
	62	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	63	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	5	4	28	Alto	5	5	5	1	4	4	2	26	Medio	79	Alto	
	64	4	4	5	3	19	Alto	3	4	5	5	5	27	Alto	3	4	5	5	5	4	4	30	Alto	76	Alto	
	65	5	5	5	5	25	Alto	5	4	4	4	5	27	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	86	Alto	
	66	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	4	5	29	Alto	5	3	5	5	5	4	5	32	Alto	86	Alto	
	67	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	4	34	Alto	88	Alto	
	68	5	5	5	4	23	Alto	5	4	5	5	5	28	Alto	4	4	5	4	5	4	4	30	Alto	81	Alto	
	69	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	70	4	3	3	3	16	Medio	3	3	4	2	3	18	Medio	4	4	3	4	2	3	2	22	Medio	56	Medio	
	71	5	5	5	5	25	Alto	4	5	5	5	4	27	Alto	4	4	5	5	5	5	5	33	Alto	85	Alto	
	72	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	73	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto	
	74	5																								

		V2 Trabajo en equipo																									
		D1 Habilidades comunicativas						D2 Habilidades profesionales						D3 Expresión emocional													
		1	2	3	4	5	6	D1 Nivel	7	8	9	10	11	12	D2 Nivel	13	14	15	16	17	18	D3 Nivel	V2	Nivel			
Subtítulos	1	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto		
	2	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto		
	3	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto		
	4	5	5	5	5	5	30	Alto	3	5	4	4	4	5	26	Alto	5	4	4	4	5	5	4	27	Alto	83	Alto
	5	5	5	5	5	5	30	Alto	3	4	4	4	4	5	25	Alto	3	4	4	4	4	5	5	25	Alto	80	Alto
	6	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	5	5	4	5	27	Alto	5	4	5	5	5	5	5	29	Alto	86	Alto
	7	5	5	5	4	5	5	29	Alto	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	5	4	5	5	5	29	Alto	87	Alto
	8	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	9	5	5	4	5	5	5	29	Alto	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	88	Alto
	10	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	5	5	5	5	28	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	88	Alto
	11	4	5	3	4	5	4	25	Alto	4	4	5	4	5	27	Alto	3	4	4	4	4	5	5	25	Alto	77	Alto
	12	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	4	5	28	Alto	4	5	5	5	5	5	5	29	Alto	87	Alto
	13	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	4	5	5	5	5	29	Alto	89	Alto
	14	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	5	4	5	5	28	Alto	5	4	5	5	5	5	5	29	Alto	87	Alto
	15	4	5	5	5	5	29	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	4	4	5	5	5	5	5	28	Alto	86	Alto
	16	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	5	3	3	4	5	4	5	24	Alto	72	Alto
	17	4	5	4	5	5	28	Alto	4	4	4	4	4	4	26	Alto	3	5	4	3	4	5	24	Alto	78	Alto	
	18	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	19	5	5	4	4	5	28	Alto	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	4	5	5	5	5	29	Alto	86	Alto	
	20	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	5	4	5	28	Alto	5	5	4	5	5	5	5	29	Alto	87	Alto	
	21	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	22	4	4	4	5	4	26	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	74	Alto
	23	5	5	4	5	4	27	Alto	3	4	4	3	4	5	23	Alto	5	5	3	5	5	5	5	28	Alto	78	Alto
	24	5	5	4	5	5	29	Alto	4	4	5	5	5	5	28	Alto	4	4	4	4	5	5	5	27	Alto	84	Alto
	25	5	5	5	5	5	29	Alto	4	5	5	4	4	4	27	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	85	Alto	
	26	3	3	3	3	3	18	Medio	3	4	4	4	4	4	23	Alto	5	5	5	4	5	5	5	29	Alto	70	Alto
	27	5	5	4	5	5	29	Alto	5	5	4	5	5	4	28	Alto	3	3	5	5	4	5	25	Alto	82	Alto	
	28	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	29	4	4	3	4	4	23	Alto	3	3	3	3	4	5	21	Medio	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	74	Alto
	30	4	4	4	5	3	4	24	Alto	4	3	4	3	3	20	Medio	5	3	3	4	5	5	5	25	Alto	69	Alto
	31	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	32	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	89	Alto
	33	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	5	4	5	28	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	88	Alto	
	34	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	35	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	3	28	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	88	Alto
	36	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	4	5	29	Alto	5	4	5	5	5	5	5	29	Alto	88	Alto	
	37	4	4	3	4	4	23	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	81	Alto	
	38	3	5	4	4	5	26	Alto	5	4	5	5	5	4	28	Alto	5	4	3	4	5	5	26	Alto	80	Alto	
	39	5	5	4	4	4	26	Alto	4	4	3	4	4	3	22	Medio	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	40	5	5	5	5	5	30	Alto	3	5	5	4	5	27	Alto	3	5	5	5	5	5	5	28	Alto	85	Alto	
	41	5	5	5	5	4	29	Alto	5	5	5	4	5	29	Alto	5	4	4	5	5	5	5	28	Alto	86	Alto	
	42	4	5	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	88	Alto	
	43	4	5	4	4	5	27	Alto	4	5	4	4	4	5	27	Alto	5	5	4	5	5	5	5	29	Alto	83	Alto
	44	5	5	5	5	4	29	Alto	5	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	88	Alto
	45	5	5	4	4	4	26	Alto	4	4	4	5	4	4	25	Alto	5	3	4	4	5	4	25	Alto	76	Alto	
	46	4	4	3	4	4	23	Alto	4	3	4	4	4	4	22	Medio	4	3	4	4	4	4	4	23	Alto	68	Alto
	47	5	5	5	5	4	29	Alto	4	4	5	4	5	27	Alto	4	4	5	5	5	5	5	28	Alto	84	Alto	
	48	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	2	5	5	5	5	5	5	27	Alto	86	Alto
	49	4	3	3	3	2	16	Medio	3	3	3	3	4	2	18	Medio	2	2	2	3	3	3	3	15	Medio	49	Medio
	50	4	4	3	3	4	4	22	Medio	3	3	5	5	5	26	Alto	5	4	3	4	4	5	25	Alto	73	Alto	
	51	4	4	4	4	5	25	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	81	Alto
	52	3	3	3	3	3	19	Medio	3	3	3	3	4	4	20	Medio	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	63	Medio
	53	5	5	5	4	4	28	Alto	4	5	5	4	4	4	27	Alto	5	4	4	4	5	5	27	Alto	82	Alto	
	54	3	5	4	5	5	27	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	87	Alto
	55	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	4	4	5	5	28	Alto	5	4	4	5	5	5	28	Alto	86	Alto	
	56	5	5	5	5	4	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	4	5	5	5	28	Alto	87	Alto	
	57	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	58	5	5	5	5	4	28	Alto	4	5	4	5	4	4	26	Alto	5	5	4	5	4	5	4	28	Alto	82	Alto
	59	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	5	5	4	4	27	Alto	4	5	5	5	5	5	5	29	Alto	86	Alto
	60	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	3	5	28	Alto	4	5	5	5	5	5	5	29	Alto	87	Alto	
	61	5	4	4	5	4	27	Alto	3	4	5	4	5	4	26	Alto	3	2	3	4	5	5	22	Medio	75	Alto	
	62	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	2	5	5	27	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	87	Alto
	63	3	4	5	1	5	4	22	Medio	5	5	4	4	5	29	Alto	5	5	4	4	5	5	28	Alto	79	Alto	
	64	5	5	3	4	5	27	Alto	5	5	3	5	5	5	28	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	84	Alto	
	65	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	4	4	4	4	25	Alto	85	Alto	
	66	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	4	5	5	29	Alto	89	Alto	
	67	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	4	5	4	4	27	Alto	5	4	4	5	5	5	28	Alto	84	Alto	
	68	4	4	4	4	4	25	Alto	3	3	3	4	4	4	21	Medio	5	4	4	3	4	4	24	Alto	70	Alto	
	69	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	70	3	3	4	3	4	3	20	Medio	4	4	3	4	5	24	Alto	3										

## ANEXO 6. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, María de Lourdes Ruiz del Barco identificada con documento/cédula de Identidad # 0913676425 trabajadora de la Institución Unidad Educativa Fiscal Durán he sido informada sobre la investigación titulada: Gestión directiva y Trabajo en equipo en la institución educativa Fiscal “Durán” Ecuador 2020 “conducida por el maestrante Paola Fernanda Reyes Garrido, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.



Ministerio de Educación  
FISCAL "DURÁN"  
DISTRITO 0913676425  
RECTORA DE LA INSTITUCION  
TORADO

## ANEXO 7 FOTOS

