



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Administración por objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Huallpa Ricalde, Arley (ORCID: 0000-0003-3774-0865)

Yataco Escate, Chrystian Jhonatan (ORCID: 0000-0002-4387-1178)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por su inmenso amor, por darme salud, fortaleza. A mi esposa Every por su comprensión en este reto, a mis hijas Raija y Eileen por ayudarme a encontrar el lado dulce y no amargo de la vida, y a mis padres Juan y Estanislada quienes me motivaron a concluir con éxito el presente trabajo de investigación.

Arley

A mi difunto padre Francisco, que desde el cielo me brinda luz y fuerzas para seguir adelante, que su mayor deseo fue que yo logre ser profesional. A mi hijo Dangelo que tanto lo amo, a mi madre Betty quien con su fuerza me levantó cada vez que yo decía no puedo, a mis hermanos Ángelo y Cinthia quienes me dieron valor y fuerza.

Chrystian

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por su preocupación en contribuir a la calidad de la educación, al asesor Dr. Carlos Antonio Casma Zárate, por su preparación científica y contribuir en la realización de la presente investigación.

Al director y colaboradores de la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, por darnos las facilidades del caso para la aplicación de instrumentos para recoger información.

A todas las personas que hicieron posible la culminación del presente estudio.

Los autores.

Índice de Contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Población de la I.E. N°50276 "Amauta" del distrito de Vilcabamba	16
Tabla 2 Fiabilidad de los instrumentos de recolección de información	17
Tabla 3 Baremos de la variable Administración por objetivos	19
Tabla 4 Niveles de Administración por objetivos en la institución educativa N° 50276 "Amauta" del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020	19
Tabla 5 Baremos de la variable Trabajo en equipo	20
Tabla 6 Niveles de trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 "Amauta" del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020	20
Tabla 7. Shapiro-Wilk para determinar la normalidad en las variables	21
Tabla 8 Criterios de la prueba no paramétrica Rho de Spearman	22
Tabla 9 Rho de Spearman para establecer relación entre administración por objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 "Amauta" del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020	23
Tabla 10 Rho de Spearman para establecer relación entre planeación estratégica y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 "Amauta" del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020	24
Tabla 11 Rho de Spearman para establecer relación entre organización de los objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 "Amauta" del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020	25
Tabla 12 Rho de Spearman para establecer relación entre evaluación de desempeño y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 "Amauta" del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020	26

Resumen

La investigación se rigió bajo una metodología cuantitativa y método hipotético deductivo, con un diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional; buscó determinar la existencia de relación entre la administración por objetivos y el trabajo en equipo en la institución educativa “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020. Los sujetos que pertenecieron al estudio lo comprendieron 37 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario por cada variable. Los instrumentos pasaron por un proceso de validez y confiabilidad, donde los jueces expertos dieron su aprobación de “aplicable” y el Alfa de Cronbach para ambos instrumentos resultó ser mayor a 0.70. Los resultados manifestaron que el 54.1% del total de encuestados percibió la administración por objetivos en nivel regular, asimismo, el 51.4% considera que la planeación estratégica es buena, el 62.2% observa que la organización de los objetivos es regular, y el 64.9% percibe a la evaluación de desempeño de igual forma. También se encontró al 54.1% de los participantes percibe el trabajo en equipo en nivel bueno, donde el 56.8% de encuestados señaló una buena organización, el 54.1% manifestó que existen buenos objetivos en común, y el 54.1% afirma que existe buena sinergia. Se concluye en la presencia de una relación positiva, directa y de grado moderado entre la administración por objetivos y el trabajo en equipo en la institución educativa “Amauta” del distrito de Vilcabamba, 2020.

Palabras clave: Administración por objetivos, trabajo en equipo, planeación estratégica, objetivos en común, sinergia

Abstract

The research was governed by a quantitative methodology and hypothetical deductive method, with a non-experimental design - cross-sectional and correlational level; sought to determine the existence of a relationship between administration by objectives and teamwork in the educational institution "Amauta" in the district of Vilcabamba, Cusco 2020. The subjects who belonged to the study were understood by 37 collaborators, who were administered a questionnaire by each variable. The instruments went through a process of validity and reliability, where the expert judges gave their approval of "applicable" and the Cronbach's Alpha for both instruments was found to be greater than 0.70. The results showed that 54.1% of the total respondents perceived the administration by objectives at a regular level, likewise, 51.4% consider that strategic planning is good, 62.2% observe that the organization of the objectives is regular, and 64.9% perceives performance evaluation in the same way. It was also found 54.1% of the participants perceive teamwork at a good level, where 56.8% of respondents indicated a good organization, 54.1% stated that there are good objectives in common, and 54.1% affirm that there is good synergy. It is concluded in the presence of a positive, direct and moderate degree relationship between administration by objectives and teamwork in the educational institution "Amauta" of the Vilcabamba district, 2020.

Keywords: Management by objectives, teamwork, strategic planning, common objectives, synergy

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de las organizaciones presenta diferentes cambios en su entorno, y ha visto la necesidad de adecuar sus actividades a nuevos escenarios para mejorar sus políticas internas y externas; por lo que, debe contar con recursos humanos capacitados y con vastos conocimientos sobre la administración de organizaciones, para asumir la dirección con eficiente nivel de productividad, innovación y compromiso. La investigación está enfocada en resultados por objetivos, y para lograrlo debe existir participación de sus integrantes, donde las decisiones individualizadas deben estar direccionadas al cumplimiento de la meta organizacional.

En países como Reino Unido, mediante un estudio donde se examinaron a 28 organizaciones, se evidenció que uno de cada cinco trabajadores presenta deficiente trabajo en equipo y baja productividad (BBC News, 2018); de alguna manera estas deficiencias involucran a la administración por objetivos, pues cuando no existe planeación estratégica y planeación de objetivos organizacionales, el trabajo en equipo va sin dirección y conlleva a obtener resultados no deseados.

En ese escenario, la administración por objetivos, es una herramienta de gestión donde los gerentes de una organización se sientan con sus subordinados para acordar los objetivos o metas de la organización; establecerlos, hacerles seguimiento, monitorear y luego evaluarlos. Muchas de las organizaciones de hoy no han podido alcanzar sus objetivos porque existe un déficit entendimiento claro de cuál es la misión y visión de la organización (Ibrahim, 2019).

En Latinoamérica, cuando el trabajo en equipo surge de manera espontánea, los resultados posiblemente tienden a ser negativos y muchas veces costosos, así mismo, genera la pérdida de tiempo, discusiones innecesarias y equipos que desaparecen sin aportar algo útil para la organización. En tanto, el trabajo en equipo tiende a tener baja productividad cuando las organizaciones no disponen de reglas establecidas, que definan con claridad sus esferas de acción y verdaderos objetivos (García-Moreno et al, 2020).

El trabajo en equipo muchas veces se ve condicionado por la carencia de relaciones interpersonales entre sus miembros, quienes, a su vez, no cuenta con planes de trabajo claramente delimitados, y con ello manifiestan una inexistente

planeación estratégica; teniendo con lo anterior una nula organización por objetivos y a su vez falta de evaluación del desempeño del personal, trayendo consigo la desinformación y resultados institucionales no deseados. Contrastando lo mencionado, Ayoví (2019), mencionó al trabajo en equipo, como una herramienta estratégica que permite reducir el impacto de cambios e impulsa la estabilización, crecimiento y desarrollo.

A nivel nacional, el escenario no es muy alentador a pesar de tener un plan estratégico de compromiso, tal es el caso del Ministerio de Educación (MINEDU, 2017), pues aparentemente existe buen cumplimiento del mismo, sin embargo, las cifras no son muy favorables, pues ubican al país en el puesto 133 dentro de la región según el Foro de Cooperación Económico Asia Pacífico (APEC), en la calidad educativa; estando por debajo de Chile y México (Diario Gestión, 2016). Lo expuesto es parte de la problemática del sector, señalada por el deficiente direccionamiento y organización en las instituciones educativas; al respecto Yzusqui (2017), indica que dentro de la administración el sopesar el 70% de tiempo al aspecto pedagógico y 30% al administrativo es la clave del éxito.

En esa línea, Sucari y Quispe (2019), evidencia lo favorable que es la práctica del trabajo en equipo para lograr los objetivos pedagógicos establecidos; sin embargo, esta práctica no es frecuente en la realidad, evidencia de ello son los resultados de las pruebas Pisa, los cuales, reflejan la capacidad de trabajo de las instituciones educativas en el país, donde al margen de ser de carácter público o privado, demanda una gestión efectiva, que contribuya a resarcir la puntuación de 401 en la que se posiciona el Perú (64 de 77 países) (Diario Gestión, 2019); esto conlleva a deducir que las prácticas de trabajo en equipo no son las adecuadas, pues limitan el desarrollo del liderazgo y clima del equipo.

En el panorama local, se tiene a la institución educativa N°50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020 objeto de estudio de la presente investigación, la cual, manifiesta, déficit en la administración por objetivos, dejando al descubierto la deficiente planeación estratégica, además de la ineficiente organización de objetivos, como consecuencia las evaluaciones por desempeño con resultados no tan alentadores; añadido a ello la poca empatía para generar un clima de equipo.

Al respecto, los principales problemas institucionales son: el poco dominio disciplinar por parte de los docentes para con los alumnos, el obstaculizar el clima favorable institucional, evadiendo el trabajo en equipo y generando problemas innecesarios a la institución.

En ese orden de ideas, la mayor problemática se da a conocer cuando la institución no puede hacer frente a las exigencias de la sociedad. En ese sentido el presente estudio busca conocer la relación entre las variables de estudio, realizando un previo diagnóstico, donde se pretende medir el nivel de la administración de objetivos y el nivel del trabajo en equipo, para así lograr alcanzar un crecimiento sostenible y a su vez las metas institucionales. De lo expuesto, se plantea como pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la administración por objetivos y el trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020?; mientras que las preguntas específicas fueron: a) ¿Cuál es el nivel de la administración por objetivos en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020?; b) ¿Cuál es el nivel del trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020?; c) ¿Cuál es la relación entre la planeación estratégica de la administración de objetivos y el trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020?; d) ¿Cuál es la relación entre la organización de objetivos de la administración de objetivos y el trabajo en equipo en la institución N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020?; y, e) ¿Cuál es la relación entre la evaluación de desempeño de la administración de objetivos y el trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020?.

El estudio se justificó de forma teórica gracias a la contribución otorgada a la comunidad académica, generando conocimientos actualizados, en un contexto de suma importancia como el rubro educativo, además podrá ser considerado como antecedente de futuros estudios con problemáticas similares. Por otro lado, se justificó metodológicamente debido a la elaboración de instrumentos de medición los cuales se encontrarán sometidos a validación y confiabilidad, pudiéndose utilizar en investigaciones futuras. Por último, se justifica a nivel social, pues permitirá contribuir en mejorar el buen desempeño del director, que, con lo aquí

diagnosticado, se formularán acciones de mejora pedagógica y así la calidad de la educación incrementará.

De esta manera, se formuló como hipótesis de investigación: Existe una relación significativa entre la administración por objetivos y el trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020; por lo que, el objetivo general fue: Determinar la existencia de una relación significativa entre la administración por objetivos y el trabajo en equipo en la institución educativa “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020; donde los objetivos específicos, fueron: a) Analizar el nivel de la administración por objetivos en la institución educativa “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020; b) Analizar el nivel del trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020; c) Identificar la relación entre la planeación estratégica de la administración de objetivos y el trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020; d) Identificar la relación entre la organización de objetivos de la administración de objetivos y el trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020; e) Identificar la relación entre la evaluación de desempeño de la administración de objetivos y el trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

II. MARCO TEÓRICO

La revisión del marco referencial tuvo alcances nacionales e internacionales, recopilando estudios antecesores a la presente investigación, encontrando algunos temas relacionados con la administración en instituciones educativas. En el contexto internacional Amorim et al; (2020) en “trabajo en equipo y comportamiento empresarial en los Estados Unidos” buscó identificar los predictores del comportamiento emprendedor mediante la evaluación de variables que incluían habilidades de trabajo en equipo y variables demográficas, y así explorar las experiencias de los profesores con el trabajo en equipo. La muestra fue de 367 maestros de escuelas públicas, quienes desarrollaron una encuesta. Los hallazgos indicaron que el trabajo en equipo predice el comportamiento empresarial. La mayoría de los participantes recibieron capacitación sobre trabajo en equipo a través de sus distritos escolares. Las barreras al trabajo en equipo incluían limitaciones de tiempo, diferencias individuales e incapacidad para colaborar.

Centeno (2019) en su estudio “calidad de la gestión administrativa del director y el compromiso laboral”, tuvo por finalidad analizar la eficacia de la gestión y el grado de compromiso en los colaboradores dentro de la institución, teniendo una metodología de tipo correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 87 participantes. De los principales resultados se encontró la relación positiva y alta entre ambas variables, concluyó que a mejor administración mayor compromiso.

A nivel nacional, Vera (2019), en su tesis “procesos administrativos y trabajo en equipo”, tuvo por finalidad correlacionar la relación entre los procesos administrativos y trabajo en equipo, tuvo una metodología de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 45 administrativos a quienes se les aplicó un cuestionario. Tuvo como resultado un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.431 dejando en evidencia la existencia relación entre variables, concluyendo así que al mejorar el trabajo en equipo de los docentes los procesos administrativos de los mismos también tienden a mejorar.

Carrasco (2018) en su tesis “motivación laboral y trabajo en equipo del personal administrativo”, tuvo por finalidad determinar la relación entre la

motivación laboral y trabajo en equipo. La metodología empleada fue de diseño no experimental transversal, bajo un enfoque cuantitativo. La muestra la conformaron 72 personas administrativas, a quienes se les aplicó los instrumentos para recolectar la información, en escala de Likert. Mediante el estadístico de prueba rho de Spearman el coeficiente fue de 0.777 y p valor menor a 0.05 existiendo evidencia suficiente para decir que ambas variables se relacionan, de tal forma se concluyó diciendo que si la motivación laboral mejora, el trabajo en equipo también lo hará.

Un estudio realizado por Palacios (2018) denominado “administración por objetivos y desempeño laboral”, presentó como objetivo establecer la influencia entre la administración por objetivos y desempeño laboral en 63 colaboradores; para ello, se trabajó con una metodología correlacional de diseño no experimental de tipo transversal. El instrumento aplicado fue el cuestionario, el cual arrojó que el 52% está de acuerdo con la existencia de la administración por objetivos, el 22% está totalmente de acuerdo, mientras solo el 3% está en total desacuerdo. Asimismo, el 54% está de acuerdo con el desempeño laboral, mientras el 3% está en total desacuerdo. Se concluyó que existe relación directa entre las variables estudiadas ($p < 0.05$, $r = 0.993$).

Ibáñez (2017) en su investigación “dirección y planificación estratégica”, buscó como finalidad establecer la relación entre la dirección y planificación estratégica; por ello la metodología utilizada fue de un diseño no experimental transversal, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional, además la muestra estuvo compuesta por 60 funcionarios seleccionados bajo muestreo no probabilístico, a quienes se les aplicó cuestionarios. Los resultados arrojaron un p valor menor a 0.05 y un coeficiente rho de Spearman igual a 0.667 indicando moderado grado de influencia existente entre las variables, es decir, dirección y planificación estratégica.

Calle y Huamán (2019), en su tesis “liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipo”, tuvo por objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, la metodología que empleo es de tipo básica, de nivel correlacional, diseño no experimental corte transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra fue conformada por 123 colaboradores y se les aplicaron con instrumentos para recolectar información, dos cuestionarios en escala de Likert; gracias al estadístico de prueba rho de Spearman el coeficiente

fue de 0.641 y p valor menor a 0.05 existiendo evidencia suficiente para decir que ambas variables se relacionan, de tal forma se concluye diciendo que si el liderazgo transformacional mejorar el trabajo en equipo también lo hará.

Administración por objetivos, que según Rodas (2014): “es un método dinámico que admite la incorporación de diversas acciones administrativas comenzando como lo es la fijación de metas (planeación estratégica), pasando por la conceptualización de objetivos (organización de objetivos), y culminación con la verificación o evaluación del desempeño, lo que trata de forjar es influir en el futuro” (p.7). Asimismo, Medina (2018) lo conceptualiza a la administración por objetivos como una técnica la cual permite a los directores alcanzar los objetivos y metas en conjunto, con los resultados deseados de una manera más efectiva. De ese mismo modo Harlez (2016) lo define como un proceso por el que un encargado jerárquico y sus trabajadores precisan objetivos y negocian los medios y los plazos para lograrlo.

Aunado a ello Amoróz (2007, p. 59) lo concibe como un programa que aplica esfuerzos en las metas tangibles; que puedan ser comprobadas; además que se puedan medir, establecidas de forma participativa, en un determinado periodo de tiempo, y que finalmente, cuente con una retroalimentación de su desempeño de tal manera que se permita monitorear y corregir sus acciones.

La administración por objetivos está compuesta por la planeación, definida como el proceso de progreso y consecución de técnicas para lograr propósitos u objetivos; el hacerlo nos facilitará la orientación general que la asociación necesita tomar para sacar una superioridad competitiva, dinámica, flexible y capaz de adecuarse a los contextos cambiantes (Chilón, 2018). Asimismo, Walter y Pando (2014) señalan que “la programación estratégica se refiere a la detección de brechas y a la definición de objetivos, fines y acciones con efectos a mediano o largo plazo”. (p.10).

Otro componente que sustenta a la administración por objetivos proviene de la organización de los mismos, conceptualizado como una técnica de direccionamiento de metas por medio de la planeación y control, con el fin de conocer y definir el nivel que se encuentra la organización y hacia dónde quiere llegar, a ello se vincula los resultados esperados (Ramírez, 2017). Es preciso resaltar que la organización de objetivos es la base fundamental que las

instituciones precisan y detallan en sus instrumentos de gestión. Si bien el cumplimiento de metas y resultados positivos se encuentra vinculado en los planes organizacionales, estos deben ser transversales y continuos, orientados al servicio o producto que se ofrece, conllevando un dinamismo óptimo.

La administración por objetivos también se ve medido por la evaluación de desempeño, definida como un proceso técnico que implica una estrategia administrativa dada las interacciones permanentes, que tiene por objetivo estimar el grado de eficacia y eficiencia en los trabajadores, tomando en cuenta sus habilidades, actitudes y cualidades. (Briones, Vera, & Peñafiel, 2018). Por lo tanto, la evaluación de los trabajadores consiste en evaluar la eficacia de su desempeño, en la obtención de los resultados que son de su responsabilidad. Desde este punto de vista es necesario que gerentes, directores, coordinadores y supervisores entiendan de la importancia de la necesidad de valorar el rendimiento (o desempeño) de los trabajadores; unos y otros necesitan de su retroalimentación sobre sus empeños (Briones et al, 2018).

Asimismo, en el estudio publicado por Great Place to Work (2020) se precisa que la valoración del desempeño aporta información elemental sobre las organizaciones y sobre los cambios que es necesario implantar al futuro para lograr una institución más eficaz y productiva y empleados más motivados. De esta manera, la valoración supone un conjunto de procesos que acepta establecer un conocimiento compartido acerca de lo que se debe alcanzar y cómo se va a alcanzar (Noel et al, 2019).

Trabajo en equipo, según Robbins y Coulter (2007) refiere “es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias”. (p.50). Al respecto, González y Pérez (2020) conceptualizan al trabajo en equipo como: “el grupo de personas para la satisfacción de las necesidades es una peculiaridad natural del ser humano. Las entidades, como organizaciones sociales, están integradas por personas que apoyan, se comunican e interactúan entre sí para la obtención de sus fines” (p.271).

En ciencia cierta, el trabajo en equipo debe comprender como primer punto la organización que existe entre los miembros que lo integran al equipo de trabajo, y empieza cuando la empresa o institución designa trabajos de forma grupal,

estableciendo el trabajo y repartirlos entre un grupo de colaboradores a fin de que estos lo ejecuten de la forma más rápida y correcta posible. Esta organización del trabajo en equipo debe tener estructura para poder abordar las actividades designadas; el talento en conjunto más documentación y procedimientos puede tener resultados muy valorados y convenientes para las empresas; la organización de trabajo en equipo son acciones que deben tomarse para cumplir con el trabajo grupal (Torrelles, et al, 2011).

El trabajo en equipo debe perseguir los objetivos en común, el cual nace desde el objetivo en común que tienen los colaboradores o trabajadores para desarrollar una actividad o conjunto de actividades; deben compartir los objetivos a cumplir, a fin de que en su conjunto logren resultados favorables para la institución. El compartir objetivos, y de desarrollarlos correctamente permite presentar eficacia y eficiencia en la productividad en la entidad; además permite tener mejores resultados, puesto que se combinan un conjunto de ideas y opiniones de los colaboradores participantes, que apuestan por cumplir cada una de sus obligaciones encomendadas en conjunto (Ayoví, 2019).

El trabajo en equipo debe desarrollarse con sinergia, referida como la cooperación en el trabajo de equipo, en el cual contribuyen para cumplir con lo establecido en los objetivos, ante ello, su visión debe ser compartida, debe existir una planeación conjunta, así como acciones coordinadas entre trabajadores que pretenden realizar trabajo en equipo. Supone que los resultados de un equipo de trabajo pueden ser superiores a la suma de sus esfuerzos y capacidades de cada colaborador que conforma el equipo; sin embargo, va a depender de las dimensiones mencionadas anteriormente: de una buena organización, y del trabajo realmente común (Pérez y Azzollini, 2013).

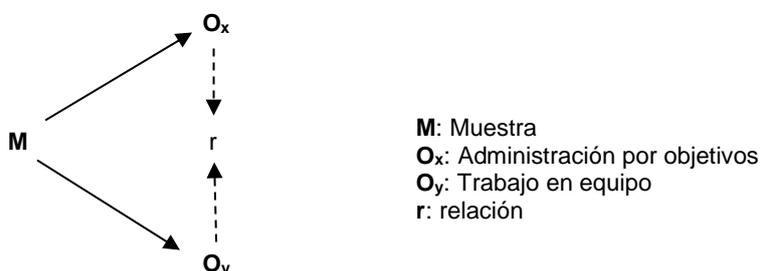
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El enfoque de investigación fue de carácter cuantitativo, de acuerdo con lo estipulado por Ñaupas et al; (2018) una investigación posee enfoque cuantitativo por su naturaleza empírica sistemática de observar eventos, fenómenos o problemas empleando la medición numérica, de modo tal permite verificar la hipótesis planteada. En cuanto al método empleado correspondió al hipotético – deductivo, el cual parte de la observación del fenómeno a estudiar, luego a la conformación de la hipótesis, para luego pasar a su confirmación o rechazo (Bernal, 2010). Dentro del tipo de investigación fue básico, mismo que refiere Ñaupas, et al, (2013), como una investigación que no utiliza aplicación o implementación de algo a fin de dar solución o mejora al fenómeno de estudio, más sí, busca describir lo que ocurre dentro del contexto de las variables. Asimismo, una investigación fue de alcance o nivel correlacional cuando atañe al análisis del comportamiento de cada variable en estudio, además describe cómo se relacionan entre sí (Hernández et al, 2014).

De lo expuesto, el esquema de este tipo de investigación es:



3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental – Transversal. Hernández y Mendoza (2018) consideran a una investigación de diseño no experimental, cuando la única finalidad es el observar el fenómeno en su entorno y naturaleza, sin la intervención intencionada por parte del investigador; dicho de otro modo, no se

busca manipular las variables en estudio para obtener un fin determinado. De igual modo, una investigación se clasifica de acuerdo con el momento de recolección de datos, donde una investigación de corte transversal es aquella donde los datos han sido tomados en un único momento en el tiempo durante el transcurso del problema.

3.2. Variables y operacionalización

Variable administración por objetivos

Definición conceptual

La administración por objetivos es un método que admite combinación de acciones administrativas como lo es la planeación estratégica, pasando por la conceptualización de objetivos organización de objetivos, y culminando con la verificación o evaluación del desempeño, lo que trata de forjar es influir en el futuro (Rodas, 2014). La administración por objetivos está comprendida por tres dimensiones:

La dimensión planeación estratégica es definida como el proceso de progreso y consecución de técnicas para lograr propósitos u objetivos; el hacerlo nos facilitará la orientación general que la asociación necesita tomar para sacar una superioridad competitiva, dinámica, flexible y capaz de adecuarse a los contextos cambiantes (Chilón, 2018). Ante ello, se establece que la planeación estratégica contiene:

Análisis interno: indicador importante que consiste en describir y evaluar los recursos, capacidad y competencias que la institución fija para el cumplimiento de metas y objetivos, ya sea corto o largo plazo. Ello precisa enfocarse en un análisis horizontal para poder tener un resultado óptimo dado la capacidad de respuesta enfocado en la toma de decisiones.

Análisis externo: indicador que consiste en la valoración objetiva de cambios y procesos que permiten comprender el funcionamiento enfocando las metas y el procesamiento de resultados, en el análisis externo se precisa determinar las fuerzas del entorno (competencia que afectan en la toma de decisiones), y la recolección de información que vincula la armonía entre desempeño y estrategias.

Competencia estratégica: indicador que menciona que las competencias estratégicas están directamente relacionadas con las actividades de planeación e implementación de las estrategias (Parente et al, 2006) se conceptualiza como la capacidad de organizar estrategias y procedimientos de acuerdo a las características e insertarse en la competitividad.

Dimensión organización de objetivos, se conceptualiza como una técnica de direccionamiento de metas por medio de la planeación y control, con el fin de conocer y definir el nivel que se encuentra la organización y hacia dónde quiere llegar, a ello se vincula los resultados esperados en la misión y visión de la institución (Ramírez, 2017). La organización por objetivos a su vez se detalla por:

Objetivos estratégicos: indicador que consisten en las metas que abarca de proporcionalidad total, es decir la focalización global para encaminar al liderazgo de la institución. Chiavenato (2006) manifiesta que los llamados objetivos estratégicos, son metas amplias que abarcan la totalidad de la entidad. Estas se manifiestan a largo plazo y globalidad. En esa línea Bernal (2014) asegura en cuanto a los objetivos estratégicos tiene un alcance de contenido amplio y general de nivel administrativo de alta dirección, con una cobertura de ámbito externo toda la entidad, tiene como finalidad definir la misión y objetivos a largo plazo de 4 a más años.

Objetivos tácticos: indicador llamado también objetivos departamentales; es decir, metas que se restringen a cada fragmento de la distribución. Se manifiestan a mediano plazo y conexión con cada coordinador. Asimismo, son aquellos planes y estrategias que deben cumplirse para cumplir la meta central, este debe estar bajo la dirección administrativa y asesoramiento logístico, determinado en la planeación estratégica.

Objetivos operacionales: indicador que manifiesta que los objetivos operacionales se refieren a las actividades o tareas específicas dentro de la institución, estas se manifiestan en corto plazo y especialización. Se definen como metas operativas, es decir son aquellas que contribuyen con la especialización del personal en actividades específicas que mejoren su rendimiento, tiene como finalidad cumplirse en un tiempo corto en el cual los resultados serán medidos y observados.

Dimensión evaluación de desempeño, es un proceso técnico que implica una estrategia administrativa dada las interacciones permanentes, que tiene por objetivo estimar el grado de eficacia y eficiencia en los trabajadores, tomando en cuenta sus habilidades, actitudes y cualidades. (Briones, Vera, & Peñafiel, 2018), constituido por los indicadores:

Nivel de participación: indicador que precisa la cuantía de participación que tiene dado su plan organizacional es decir enfocado a las metas de corto o largo plazo. Para que una entidad determine el nivel de participación debe vincular el rol que cumple dentro de la sociedad y la función de su competencia.

Nivel de productividad: indicador que se entiende como un proceso organizado encaminado a optimizar los procesos internos y externos dentro de una organización. A ello parte de criterios que se definen como: Eficiencia (capacidad de lograr un objetivo determinado), Recursos (conjunto de elementos para llevar a cabo una entidad) y Calidad (Conjunto de propiedades de un elemento).

Variable Trabajo en equipo

Definición conceptual

Conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo en común, donde se hace uso de la sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual y destrezas complementarias (Robbins y Coutler, 2007). El trabajo en equipo estará comprendido por tres dimensiones:

Dimensión organización, empieza cuando la empresa o institución designa trabajos de forma grupal, estableciendo el trabajo y repartirlos entre un grupo de colaboradores a fin de que estos lo ejecuten de la forma más rápida y correcta posible. Esta organización del trabajo en equipo debe tener estructura para poder abordar las actividades designadas; el talento en conjunto más documentación y procedimientos puede tener resultados muy valorados y convenientes para las entidades; la organización de trabajo en equipo son acciones que deben tomarse para cumplir con el trabajo grupal (Torrelles, et al, 2011). Sujeto a indicadores como:

Estructura: indicador que muestra la esquematización del trabajo a desarrollar en conjunto, debe poseer instrucciones, y debe ser asignado teniendo

en cuenta el número de personas que contribuirán en el equipo, así mismo sus habilidades destacadas.

Documentación: este indicador evalúa si la empresa o entidad posee documentación correcta para la realización y cumplimiento de objetivos.

Procedimientos: este indicador menciona que la organización y los colaboradores deben tener y conocer los procedimientos que se necesitan para cumplir con los objetivos (Torrelles et al, 2011).

Dimensión objetivos en común del trabajo en equipo, nace desde el objetivo en común que tienen los colaboradores o trabajadores para desarrollar una actividad o conjunto de actividades; deben compartir los objetivos a cumplir, a fin de que en su conjunto logren resultados favorables para la entidad. El compartir objetivos, y de desarrollarlos correctamente permite presentar eficacia y eficiencia en la productividad de la organización; además permite tener mejores resultados, puesto que se combinan un conjunto de ideas y opiniones de los colaboradores participantes, que apuestan por cumplir cada una de sus obligaciones encomendadas en conjunto (Ayoví, 2019). Sujeto a indicadores como:

Claridad de objetivos: indicador que consiste en que la empresa o entidad debe dejar en claro los objetivos que deben cumplir los colaboradores, sin necesidad de ser explicados, debe existir indicadores que permitan medir esos objetivos y llegar a cumplirlos; la claridad de objetivos debe llevarte a conocer que hacer y cómo hacer para llegar al cumplimiento de los mismos.

Comunicación asertiva: indicador pretende medir una habilidad que posee la persona o individuo para expresar de manera clara y directa sus opiniones, deseos y sentimientos acerca de algo con el fin de encaminar relación comunicativa en un espacio que tiene trabajo en común (Romero-Ramírez y Castillo-Abdul, 2019).

Cumplimiento de objetivos en común: el indicador pretende medir que todo el trabajo asignado a un equipo sea cumplido de forma rápida y de manera excelente; además, el cumplimiento de los objetivos tiene que mostrar calidad en sus resultados, ante ello, debe existir motivación, liderazgo e interacción entre colaboradores (Sucari y Quispe, 2019).

Dimensión sinergia, abarca cooperación en el trabajo de equipo, todos contribuyen para cumplir con lo establecido en los objetivos, ante ello, su visión debe ser compartida, debe existir una planeación conjunta, así como acciones

coordinadas entre trabajadores que pretenden realizar trabajo en equipo. Supone que los resultados de un equipo de trabajo pueden ser superiores a la suma de sus esfuerzos y capacidades de cada colaborador que conforma el equipo; sin embargo, va a depender de las dimensiones mencionadas anteriormente: de una buena organización, y del trabajo realmente común (Pérez y Azzollini, 2013). Sujeto a indicadores como:

Cooperación en equipo: mide el apoyo entre sí de los colaboradores que presenten voluntad de ayudar con mejor articulación de los esfuerzos individuales (Sánchez, Díaz, y Cintra, 2020).

Visión compartida: indicador definido como la visión que se quiere compartir, es decir, todos los esfuerzos deben tener las mismas coordenadas, desde el inicio del trabajo en conjunto no se debe permitir que unos hagan las cosas por su cuenta.

Planeación conjunta: indicador referido a que durante el trabajo en conjunto se deben eliminar las jerarquías y las líneas de mando, pues todos tienen el mismo derecho de brindar opinión o punto de vista de lo que se realizará. (Pérez y Azzollini, 2013).

La matriz de operacionalización que posee la definición conceptual, operacional, dimensiones, indicadores puede ser consultada en el anexo 01.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para los fines de la presente investigación, la población estuvo conformada por 37 colaboradores de la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020. Como criterios de inclusión se aplicó a todos los colaboradores directores, docentes y administrativos por considerarse una población pequeña, es decir, el tamaño menor a 50 sujetos.

Por ser una población censal, no se considera la muestra ni muestreo

Tabla 1

Población de la I.E. N°50276 "Amauta" del distrito de Vilcabamba

CARGO	CANTIDAD DE TRABAJADORES
Director (a)	1
Sub director (a)	1
Coordinador (a) administrativo (a) y de recursos educativos.	1
Coordinador (a) pedagógico	1
Coordinador (a) de tutoría	1
Docentes	22
Coordinador (a) de innovación y soporte tecnológico	1
Auxiliar de biblioteca y de educación	1
Psicólogo (a)	1
Apoyo educativo	1
Secretario (a)	1
Personal de servicio	2
Personal de vigilancia	3
TOTAL	37

Fuente: Cuadro de asignación de personal (CAP) 2020 de la I.E. N° 50276 "Amauta" del distrito de Vilcabamba, Cusco.

Se consideró el censo poblacional, que toma el 100% de la unidad de análisis, siendo 37 unidades análisis, no existe muestra ni muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar datos, la técnica a utilizar fue la encuesta, pues buscó obtener datos por medio de la interrogación a los sujetos quienes forman parte del objeto de estudio; su única finalidad es lograr obtener de forma sistemática información referente a conceptos derivados de la problemática en estudio mencionada con anterioridad (Hernández et al, 2014).

Asimismo, el instrumento para recolectar los datos, es el cuestionario, siendo su mayor característica el uso de ítems con características objetivas y estandarizadas, estandarizadas y objetivas; con ello se busca lograr por medio de

su aplicación obtener de forma verídica el sentir y las percepciones de los sujetos objeto de estudio (Hernández et al, 2014).

La presente investigación cuenta con dos instrumentos de recolección de datos, uno por cada variable en estudio; teniendo 12 ítems en el cuestionario de la variable administración por objetivos considerando cada una de sus dimensiones, de igual forma se procedió con la variable trabajo en equipo, donde el cuestionario respectivo se encuentra conformado por 11 ítems. Ambos cuestionarios cuentan con una medición ordinal en escala de Likert con una puntuación mínima de 1 y máxima de 5, ello de acuerdo con las preguntas formuladas (Ver anexo 02 y 03).

Los instrumentos planteados fueron sometidos a un proceso de validación de contenido por medio del juicio de expertos, siendo 3 los expertos los cuales dada su experticia y grado académico corroboraron si cada ítem planteado es el indicado para ser consultado por el personal de la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020. Luego, el instrumento pasó por validación de constructo, mediante consistencia interna, ello pudo verificarse por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se encontró a continuación:

Tabla 2.

Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos de recolección de información

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Administración por objetivos	0,766	12
Trabajo en equipo	0,841	11

En concordancia con la tabla 2, se muestra la fiabilidad del instrumento de administración por objetivos, el cual consta de 12 ítems, que fue aplicada a una muestra piloto de 10 personas, arrojando una consistencia interna mayor a 0.70, es decir el alfa de Cronbach arrojó un valor igual a 0.766, indicando que el instrumento es fiable y fue aplicado en el contexto que se estudió. Del mismo modo, la tabla 2 evidencia la confiabilidad del instrumento que mide el trabajo en equipo, el cual constó de 11 ítems; los resultados de la consistencia interna arrojaron un valor mayor al 0.70, es decir, el alfa de Cronbach fue igual a 0.841, infiriendo que el instrumento es fiable y fue aplicado en el contexto que se estudió.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se cumplió para la recolección de datos fue: primero se peticionó la autorización al director de la institución educativa, luego se coordinó con cada colaborador, con el fin de obtener su consentimiento para el llenado de los instrumentos, una vez obtenido una respuesta afirmativa se procedió a dar una breve explicación de la finalidad del estudio y las indicaciones para responder a los cuestionarios; una vez obtenida la información de forma virtual, mediante el formulario de Google DRIVE, con ello, y de modo final se realizó la base de datos con la información recolectada, con el fin de dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento o método de análisis de datos se llevó a cabo al programa estadístico IBM SPSS 25, fue de gran utilidad para elaborar la tabulación y gráficos de los datos de manera descriptiva, aunado que con el software se pudo contrastar la hipótesis planteada del estudio, pues se hizo uso de un coeficiente de correlación para medir la asociación existente entre las variables, para ello el nivel de significancia fue menor a 0.05; para la selección idónea de la prueba, fue fundamental realizar un análisis de normalidad, por lo que, se aplicó la prueba Shapiro – Wilk y la significancia fue mayor a 0.05.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados en la investigación se rigieron a lo estipulado por Salazar et al (2018), considerando la confiabilidad, pues la información brindada por el objeto de estudio es netamente para usos académicos y la divulgación de los mismos y de su identidad. Veracidad, la data utilizada para el análisis reflejó la realidad del problema, el investigador no manipuló de manera intencional para favorecerse en los resultados posibles. Respeto, cada opinión cuenta, no existen percepciones correctas o equivocadas. Y, plagio, la investigación fue única sin la apropiación inadecuada de trabajos externos, debidamente citados de acuerdo al estilo de redacción empleado en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Para dar cumplimiento a los objetivos, la variable Administración por objetivos fue baremada. A continuación, se da detalle:

Tabla 3

Baremos de la variable Administración por objetivos

Niveles	Administración por objetivos	Planeación estratégica	Organización de los objetivos	Evaluación de desempeño
Bueno	44 – 60 puntos	11 – 15 puntos	16 – 20 puntos	19 – 25 puntos
Regular	28 – 43 puntos	7 – 10 puntos	10 – 15 puntos	12 – 18 puntos
Malo	12 – 27 puntos	3 – 6 puntos	4 – 9 puntos	5 – 11 puntos

Tabla 4

Niveles de Administración por objetivos en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

Nivel	Administración por objetivos		Planeación estratégica		Organización de los objetivos		Evaluación de desempeño	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Regular	20	54.1	18	48.6	23	62.2	24	64.9
Buena	17	45.9	19	51.4	14	37.8	13	35.1
Total	37	100	37	100	37	100	37	100

En la tabla 4 se evidenció al 54.1% del total de encuestados haber percibido la administración por objetivos en nivel regular, mientras que el 45.9% percibió nivel bueno. Asimismo, el 51.4% considera que la planeación estratégica es buena, el 62.2% observa que la organización de los objetivos es regular, y el 64.9% percibe a la evaluación de desempeño como regular.

Del mismo modo la variable Trabajo en equipo, tuvo sus baremos respectivos para determinar sus niveles obtenidos en los colaboradores:

Tabla 5*Baremos de la variable Trabajo en equipo*

Niveles	Trabajo en equipo	Organización	Objetivos en común	Sinergia
Bueno	41 – 55 puntos	11 – 15 puntos	19 – 25 puntos	11 – 15 puntos
Regular	26 – 40 puntos	7 – 10 puntos	12 – 18 puntos	7 – 10 puntos
Malo	11 – 25 puntos	3 – 6 puntos	5 – 11 puntos	3 – 6 puntos

Tabla 6*Niveles de trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.*

Nivel	Trabajo en equipo		Organización		Objetivos en común		Sinergia	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Mala	0	0	1	2.7	2	5.4	0	0
Regular	17	45.9	15	40.5	15	40.5	17	45.9
Buena	20	54.1	21	56.8	20	54.1	20	54.1
Total	37	100	37	100	37	100	37	100

En la tabla 6 se muestran los niveles de trabajo en equipo, donde se encontró al 54.1% de los participantes percibir trabajo en equipo de nivel bueno, el 45.9% percibió trabajo en equipo de nivel regular. En cuanto a las dimensiones del trabajo en equipo, se evidenció que el 56.8% de encuestados percibir buena organización, asimismo, el 54.1% percibió que existen buenos objetivos en común, y el 54.1% afirma que existe buena sinergia.

4.2. Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk

Para conocer la normalidad de los datos, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, puesto que la muestra fue menor a 50 sujetos. Esta prueba mediante significancia estadística permitirá conocer si los datos son normales o no normales. Al presentar normalidad, se utilizará la prueba r de Pearson, caso contrario, se hace uso de la prueba ρ de Spearman.

Hipótesis de normalidad

H₀: La distribución de los datos tiene un comportamiento normal.

H_a: La distribución de los datos no tiene un comportamiento normal.

Significancia

a) Significancia $p = 0.05 = 5\%$

b) Nivel de aceptación 95%

Regla de decisión

c) Sig. E < Sig. P (0.05) Se rechaza H₀

d) Sig. E > Sig. P (0.05) No se rechaza H₀

Tabla 7.

Shapiro-Wilk para determinar la normalidad en las variables.

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Administración por objetivos	,937	37	,000
Trabajo en equipo	,930	37	,000

Nota. Nivel de confianza al 95% (sig. < 0.05).

La tabla 7, examinó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, estadístico que evidenció que la administración por objetivos y trabajo en equipo tienen una significancia bilateral menor al 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula (H₀), la cual evidenciaba normalidad; por lo tanto, se afirma que las variables no tienden a ser normales, por lo que se utilizó la prueba no paramétrica rho de Spearman.

4.2.1. Criterios de la prueba Rho de Spearman

Tabla 8

Criterios de la prueba no paramétrica Rho de Spearman

Valor	Criterio
$R = 1.00$	Relación perfecta positiva
$0.90 \leq r < 1.00$	Relación muy alta
$0.70 \leq r < 0.90$	Relación alta
$0.40 \leq r < 0.70$	Relación moderada
$0.20 \leq r < 0.40$	Relación muy baja
$r = 0.00$	Relación nula
$r = -1.00$	Correlación negativa perfecta

Nota. Criterio de relación

La tabla 8 evidenció los criterios que se tomaron en cuenta para establecer la relación o asociación de las variables, Asimismo, cabe resaltar que antes de establecer la relación, la prueba estadística rho de Spearman debe evidenciar significancia bilateral menor al 0.05. Solo así se dirá que las variables y dimensiones se relacionan. Posteriormente, tras prestar atención a la significancia, se observa el coeficiente de correlación, registrando con ello el empleo de los criterios de relación; estos establecen si las variables se relacionan de manera positiva o negativa, baja o alta, o también si la relación es perfecta.

4.3. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe una relación directa y positiva entre administración por objetivos y trabajo en equipo.

H_a: Existe una relación directa y positiva entre administración por objetivos y trabajo en equipo.

Tabla 9

Relación entre administración por objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

			Administración de objetivos	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Administración de objetivos	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	37	37
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	37	37

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

La tabla 9, mediante el estadístico no paramétrico, Rho de Spearman, evidenció un valor de significancia bilateral menor al 0.05 (sig. = 0.000), y un coeficiente de correlación con valor igual a 0.632; esto conlleva a rechazar H_0 y afirmar H_a , es decir, existe evidencia estadística para afirmar que existe relación directa, positiva y de grado moderado entre administración por objetivos y trabajo en equipo.

Hipótesis Específica 1

H_0 : No existe una relación directa y positiva entre planeación estratégica y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

H_a : Existe una relación directa y positiva entre planeación estratégica y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

Tabla 10

Relación entre planeación estratégica y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, 2020.

		Planeación estratégica	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Planeación estratégica	1,000	,405*
			,013
		37	37
	Trabajo en equipo	,405*	1,000
		,013	
		37	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10 se hace uso del estadístico, rho de Spearman, el cual arrojó una significancia bilateral igual a 0.013, valor que es menor al 0.05; asimismo, su coeficiente de correlación tomó un valor igual a 0.405; ante los resultados expuestos, se debe rechazar H_0 ; y se afirma H_a , infiriendo que la planeación estratégica se relaciona de manera directa, positiva y de grado moderado con el trabajo en equipo. Es decir, a mayor planeación estratégica, mejor será el trabajo en equipo en la institución educativa “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe una relación directa y positiva entre organización de los objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

H_a : Existe una relación directa y positiva entre organización de los objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

Tabla 11

Relación entre organización de los objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta”, Cusco 2020.

		Organización de los objetivos	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Organización de los objetivos	Coeficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	37
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	37

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

En la tabla 11 se evidenció que la prueba rho de Spearman arrojó una significancia bilateral igual a 0.000, siendo este valor menor al 0.05, asimismo, el coeficiente de correlación tomó un valor igual a 0.607, indicando que se debe rechazar H_0 , y afirmar a H_a , la cual prueba la existencia de la relación positiva, directa y grado moderado entre organización de los objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa el “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe una relación directa y positiva entre evaluación de desempeño y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

H_a : Existe una relación directa y positiva entre evaluación de desempeño y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

Tabla 12

Relación entre evaluación de desempeño y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

		Evaluación de desempeño	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,679**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
	Coeficiente de correlación	,679**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

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

En la tabla 12 se muestran los resultados arrojados por la prueba rho de Spearman, la cual evidenció una significancia igual a 0.000, siendo este valor menor al 0.05; además el coeficiente fue igual a 0.679. Los resultados por la prueba de contraste indican rechazar H_0 , y tomar H_a , la cual menciona que las variables se relacionan de forma directa y positiva, asimismo el grado de relación evidenciado es de nivel moderado.

V. DISCUSIÓN

Para dar contraste a los hallazgos se hizo la discusión con los trabajos previos redactados en el capítulo del marco teórico. En cuanto al objetivo general, el cual buscó determinar la relación entre la administración por objetivo y el trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020, evidenció una significancia bilateral menor al 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis de estudio, es decir, existe evidencia estadística para afirmar que existe relación directa y positiva de grado moderado entre administración por objetivos y trabajo en equipo ($p = 0.00$; $\rho = 0.632$). Rodas (2014), afirma que la administración por objetivos se basa en la planificación estratégica, organización de los objetivos y la evaluación de desempeño, donde estos al ser abordados de forma correcta en la organización, se cumple lo definido por Robbins y Coulter (2007), quienes manifiestan que el trabajo en equipo se constituye por la organización, a través de la estructura, documentación y procedimientos; asimismo, por los objetivos en común, medidos por la claridad de los objetivos, la comunicación asertiva y el cumplimiento de objetivos en equipo; y, la sinergia, conformado por la cooperación en equipo, la visión compartida y planeación conjunta. Generalizando las definiciones se dice que cuando exista mejor administración por objetivos, mejor será el trabajo en equipo.

Resultados similares se evidenciaron en el estudio realizado en Lima por Vera (2019), encontró asociación entre los procesos administrativos y trabajo en equipo, esto gracias a la significancia bilateral menor a 0.05; señalando, además, que los procesos por objetivos, engloba a la administración, y que esta es fundamental para cumplir un trabajo en equipo eficiente. Palacios (2018), también deja en evidencia que la administración por objetivos se relaciona con el desempeño laboral, afirmando que, para un buen desempeño laboral, debe existir un eficiente trabajo en equipo; ante ello, la administración por objetivos se vincula con el trabajo en equipo. De forma cualitativa, se infiere que la administración por objetivos es un proceso por el que un encargado jerárquico y sus trabajadores precisan objetivos negociando los medios y los plazos para lograrlo. Fundamentando lo mencionado, González y Pérez (2020), argumentan que la organización cuando se administra por objetivos siempre está integrada por

personas que apoyan y comunican e interactúan entre sí para la obtención de sus fines.

El primer objetivo específico, el cual consistió en analizar el nivel de administración por objetivos en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020; encontró al 54.1% de participantes con nivel regular, mientras que el 45.9% percibió nivel bueno. En cuanto a sus dimensiones se resaltó al 51.4% percibir buena planeación estratégica, mientras que el 62.2% y el 64.9% percibieron regular organización de los objetivos y evaluación de desempeño respectivamente. Resultados no muy alejados de los encontrados concluyó Palacios (2018), quien indicó que más del 50% considera la existencia de la administración por objetivos, esto conlleva a inferir que las empresas tienen un panorama clarificado de lo que refiere la administración por objetivos dentro sus procesos y operaciones en general.

Cabe señalar que la administración por objetivos o también denominada dirección por objetivos, busca que tanto directivos y funcionarios estén de acuerdo con lo que se establece a lograr dentro de una organización; asimismo, deben tener entendimiento sobre ellos, a fin de poder alcanzarlos sin limitaciones y errores. Al respecto, Rodas (2014), evidencia que la administración por objetivos admite la incorporación de diversas acciones administrativas, las cuales conllevan a la planeación estratégica, la conceptualización y organización de los mismos, y termina con la verificación o evaluación del desempeño. Definido la administración por objetivos y abordando los resultados encontrados, se indaga que la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020 presenta regular administración por objetivos, es decir, aún registra aspectos en los cuales debe mejorar, tal es el caso, de una mayor y mejor distribución y programación de sus actividades como parte del sector académico, donde sin duda, la participación efectiva del personal (docente y administrativos) es un requisito indispensable.

En el segundo objetivo, se determinó el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020, encontró al 45.9 % de participantes con nivel regular, mientras que el 54.1% de colaboradores con nivel bueno. Según las dimensiones abordadas en la variable, se encontró a la mayoría de colaboradores percibir buena organización, buenos objetivos en común, y buena sinergia. Al respecto, Carrasco (2018), expuso que el

personal administrativo considera fundamental la existencia del trabajo en equipo, además no solo debe existir, sino que debe ser el adecuado. El autor resalta la importancia del objetivo en común dentro del trabajo en equipo. Del mismo modo, Vera (2019) en “procesos administrativos y trabajo en equipo” en Lima, estableció que el trabajo en equipo es regular, y que, al mejorarse, los procesos administrativos también suponen la misma tendencia.

En ese orden de ideas, el segundo objetivo específico deja en evidencia un nivel bueno de trabajo en equipo, señalando la importancia de los objetivos en común, la organización y la sinergia; estos factores son un plus para la dirección por objetivos y para la administración de procesos. Una institución o entidad con una estructura, visión compartida y comunicación asertiva, logrará generar una ventaja competitiva respecto a sus pares. En palabras generales, existe coordinación entre el personal que está orientado al alcance de objetivos comunes, donde cada colaborador aporta su punto de vista y existe buena comunicación entre ellos. Como afirma Robbins y Coulter (2007), el trabajo en equipo está orientado a la organización, a los objetivos comunes y la sinergia que existe dentro de la entidad o institución.

En cuanto al tercer objetivo, se identificó la relación entre la planeación estratégica de la administración de objetivos y el trabajo en equipo de la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020 mediante el estadístico Rho de Spearman, evidenció un valor de significancia bilateral menor al 0.05 (sig. = 0.000), y un coeficiente de correlación con valor igual a 0.632; afirmando la relación directa, positiva y de grado moderado, entre administración por objetivos y trabajo en equipo. Cabe resaltar que no se encontraron antecedentes que hayan relacionado la planeación estratégica y el trabajo en equipo dentro de una institución educativa, sin embargo, Ibáñez (2017), en su estudio argumenta que la planeación estratégica es fundamental para el trabajo en equipo, pues aunque no determinó incidencia entre ambas menciona que la planeación estratégica, mediante indicadores como el análisis externo e interno, y la competencia estratégica, permite a la institución organizarse adecuadamente, a tener mayores objetivos en común, y sobre todo una cooperación efectiva.

Los hallazgos evidenciados en el tercer objetivo específico llevan a inferir que la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco

2020 cuando realiza una planeación estratégica adecuada, el trabajo en equipo será eficiente, es decir, cuando se realice un óptimo análisis interno y externo, junto con una competencia estratégica correcta, las personas o personal de la institución en estudio, se organizará de forma determinada a fin de lograr un objetivo en común, dando uso de su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias; y que, al ser parte de un sistema académico, conllevará un proceso que beneficiará a toda la comunidad educativa.

En el cuarto objetivo específico se estableció la relación entre la organización de objetivos y el trabajo en equipo de la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020, donde se encontró una significancia bilateral menor al 0.05, y el coeficiente rho de Spearman igual a 0.607, afirmando la hipótesis del investigador, es decir, la organización por objetivos se relaciona de manera positiva, directa y de grado moderado con el trabajo en equipo. Según lo mencionado por Rodas (2014), la organización de los objetivos se descompone en lo de tipo estratégico, táctico y operativo, que podrían conllevar a generar mejor trabajo; de igual manera Robbins y Coulter (2007), manifiestan que se fortalece los objetivos en común y cooperación en conjunto. Si bien no existen estudios que mencionen asociación o relación entre organización de objetivos y trabajo en equipo, Amorim et al. (2020) señalan que homogeneizar la dirección hacia la que van los participantes permite eliminar la desorganización, y con ello, los objetivos individuales o a uno común.

En esa línea se puede inferir que al mejorar la organización de los objetivos, más eficiente será el trabajo en equipo, donde es fundamental contar con la participación de cada uno de las líneas jerárquicas de la organización, puesto que, se debe alinear los objetivos estratégicos, tomados por los altos mandos como el gerente, o cargos de funcionarios importantes; objetivos tácticos, realizados por jefes de áreas; y objetivos operativos, que son tomados a diario por los colaboradores al momento de tomar acciones o al dar cumplimiento sus actividades designadas. Entonces todo ello, estará asociado a un mejor trabajo en equipo.

En cuanto al quinto objetivo específico, se afirmó la relación entre la evaluación de desempeño de la administración por objetivos y el trabajo en equipo en la institución en estudio, donde los resultados arrojados por la prueba rho de

Spearman, indican tomar la hipótesis alterna, de tal forma, que se tiene una relación directa y positiva, asimismo el grado de relación evidenciado es de nivel moderado.

A la fecha se carece de antecedentes que concuerden y/o discrepan de los hallazgos, no obstante, se tiene a Centeno (2019) quien encontró que la evaluación de desempeño es fundamental para lograr los objetivos que se desarrollan en equipo de trabajo, es decir, es importante el nivel de participación, el nivel de productividad del personal y la retroalimentación en ellos. Para Carrasco (2018), el trabajo en equipo queda condicionado por la motivación y evaluación del desempeño de los colaboradores, es decir, un trabajo en equipo es mejor siempre que exista factores que impulsen el desempeño del colaborador, sumado, a una supervisión permanente y efectiva de ello.

Los hallazgos de forma general llevan a manifestar que la administración por objetivos está relacionada significativamente con el trabajo en equipo, siendo la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020 una organización la cual debe fortalecer estas variables, a fin de mejorar la gestión administrativa y dirección que se plantea en los objetivos a mediano y largo plazo.

Debe tomar en cuenta la importancia de la planeación estratégica, la organización de los objetivos y la evaluación que debe realizar a su respectivo personal; solo así se puede tener mejor eficiencia en el trabajo en equipo, y dar mayor dirección a lo planificado, asimismo, se obtendrán resultados favorables para la administración educativa de la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera- Existe una relación positiva, directa y de grado moderado entre administración por objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020 ($p = 0,000$; $rho = 0,632$), es decir, a mayor administración por objetivos, mejor será el trabajo en equipo en dicha institución de estudio.

Segunda- Se evidenció nivel regular en la administración por objetivos dentro de la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020 expresado por el 54.1% de los colaboradores; sin embargo, deben mejorarse aspectos para organizar los objetivos y saber evaluar el desempeño.

Tercera. - Existe buen nivel en equipo de trabajo dentro de la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020 expresado por el 54.1% del total de colaboradores; viéndose fortalecido por la buena organización en sus colaboradores, por tener objetivos en común y cooperación de los participantes.

Cuarta. - La planeación estratégica se relaciona de forma directa, positiva y de grado moderado con el trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020 ($p = 0.013$; $rho = 0.405$), es decir, mediante una mejora de la planeación estratégica, mejor será el trabajo en equipo en dicha institución de estudio.

Quinta. - La organización de objetivos se relaciona de forma directa, positiva y de grado moderado con el trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020 ($p = 0.000$; $rho = 0.607$), es decir, a mejor organización en los objetivos, mejor será el trabajo en equipo.

Sexta. - La evaluación de desempeño se relaciona de forma directa, positiva y de grado moderado con el trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020 ($p = 0.000$; $rho = 0.679$), es decir, a mayor evaluación de desempeño, mejor será el trabajo en equipo en dicha institución de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. - Al director de la institución educativa, fortalecer la administración por objetivos, específicamente en la organización de los objetivos, es decir, elaborar reuniones donde exista la cooperación y planeación conjunta entre coordinadores y colaboradores, esto con la finalidad de que coordinen y planifiquen estrategias para cumplir un objetivo en común.

Segunda. - Al director de la institución educativa, realizar actividades vinculadas a capacitar al personal, tanto docentes como administrativos, con el propósito de que estos cuenten con las herramientas necesarias para garantizar su desempeño eficiente y eficaz; sumado a que sea coherente tras lo anterior, proceder a una evaluación que permita dilucidar donde se requiere las mejoras.

Tercera. - A los docentes y administrativos, involucrarse en la cada una de las decisiones que toma la institución educativa respecto a incorporar mejoras en pro de cumplir con la misión y visión de la misma; por lo que, se anima a contar con mayor apertura y compromiso cada que la institución lo requiera, ya que todo ello, ayudará al cumplimiento de objetivos y promover mejor el trabajo en equipo.

Cuarta. - A las futuras investigaciones que aborden la administración por objetivos y trabajo en equipo, aplicar un análisis mixto, donde se recoja información cualitativa y cuantitativa; así como, ampliar la población de estudio, incorporando otras instituciones, y con ello, contrastar diferentes contextos.

REFERENCIAS

- Amorim, R., Picanço, V., Campbell, K., Polega, M., y Ochsankehl, T. (2020). Teamwork and Entrepreneurial Behavior among K-12 Teachers in the United States. *The Educational Forum*, 84(2), 179-193. <https://doi.org/10.1080/00131725.2020.1702748>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque, Perú: Juan Carlos Martínez Coll.
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(4), 58-76. doi:10.23857/fipcaec.v4i10.39
- BBC News. (2018). *Autopromoción: el secreto de los empleados que progresan sin realmente contribuir en el trabajo*. Pueden socavar el trabajo en equipo, pero al final reciben muchas ventajas: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46688542>
- Bernal, C. (2014). *Metodología de la investigación (3ª ed.)*. Colombia: Pearson Educación.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educación.
- Briones, M., Vera, R., y Peñafiel, J. (2018). El Sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los Municipios de la Provincia de Manabí. *Revista San Gregorio*, 1(22), 60-69.
- Carrasco, E. (2018). *Motivación Laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas*. Lima: Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16986/Carrasco_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castellanos, L. (2015). *Estrategia y Planificación Estratégica*. Maracaibo, Zulia, Venezuela: IE:Venezuela.

- Centeno, V. (2019). *Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios adventistas en El Salvador*. Matamoros: Universidad de Montemorelos. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1209/Tesis%20de%20Vinnett%20Esther%20Centeno%20P%C3%A9rez.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chilón, B. (2018). *Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018*. Tarapoto -Perú: Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28761/Chilon_RBP.pdf?sequence=1
- Chiroque, C., & Piscoya, M. (2013). *Satisfacción Laboral y Productividad Laboral: Una Revisión de Literatura*. Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Diario Gestión. (2016). *Perú sigue en la cola respecto a calidad educativa a nivel mundial*: <https://gestion.pe/economia/peru-sigue-cola-respecto-calidad-educativa-nivel-mundial-148579-noticia/?ref=gesr>
- Diario Gestión. (2019). *Perú mejora en prueba PISA 2018, pero sigue último entre los países de la región*: <https://gestion.pe/peru/peru-mejora-en-prueba-pisa-2018-pero-sigue-ultimo-entre-los-paises-de-la-region-nndc-noticia/>
- Fred, D., y Forest, D. (2017). *Conceptos de Administración Estratégica*. México: Pearson Educación.
- García, M., y Huamán, D. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipo en los colaboradores de la red educativa adventista AEAMOP - Pucallpa 2019*. Pucallpa: Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3006/Mavet_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García-Moreno, A., Martelo-Gómez, R., y Ruiz-Cabezas, M. (2020). Caracterización del trabajo en equipo para algunos centros universitarios del caribe Colombiano. Un acercamiento al personal administrativo y docente. *Espacios*, 41(16), 13 - 18. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n16/a20v41n16p13.pdf>
- González , J., y Pérez, R. (2020). Los Equipos de Trabajo. En J. González, & R. Pérez, *Formación y Orientación Laboral.Fundamentos* (p. 269-290). México: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Great Place to Work. (2020). “La importancia de la evaluación del desempeño para las empresas”. Great Place to Work: <<http://www.greatplacetowork.com.py/publicaciones-y-eventos/blogs-y-noticias/884--la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-para-las-empresas>>.
- Harlez, R. (2016). *Administración por Objetivos*. Bélgica: 50Minutos.es.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª ed.). México: Mc Graw Hill Education. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Ibáñez, J. (2017). *Dirección y planificación estratégica de la institución educativa particular general Ollantay, Carabayllo*. Lima: Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14315/lba%c3%b1ez_LJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ibrahim, S. (2019). Impact of Management by Objectives [MBO] on the Employee Productivity in Vodafone Ghana. *Texila International Journal of Management*, 1(1), 1 - 7. https://www.texilajournal.com/thumbs/article/Management_Special_Edition_06.pdf

- Medina, J. (2018). *“Administración por objetivos para la empresa Medina & Asociados como componente de gestión”*. Ambato – Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Ministerio de Educación. (2017). *Reporte del cumplimiento misional*. Lima: Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/transferecia-de-gestion/pdf/abril2018/reporte-de-cumplimiento-misional-2018.pdf>
- Noel, G., Frías, M., y Silva, J. (2019). *Propuesta de un sistema de Evaluación de Desempeño en una empresa Constructora*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2013). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Palacios, B. (2018). *Administración por objetivos y su influencia en el desempeño laboral de la dirección Regional de Educación del Callao*. Lima - Callao: Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35291/Palacios_SBL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parente, D., Stephan, y Brown, R. (2006). Understanding the big picture: an explanatory model of strategic management skills acquisition. *Academy of Management Best Conference Paper 2006 MED:C1, 2006(1)*, 1-7. 0.5465 / AMBPP.2006.22898388
- Pérez, P., y Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupo de trabajo - su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología, 31(1)*, 152-169. <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v31n1/a06v31n1.pdf>

- Ramirez, K. (2017). *La administración por objetivos y su relación con la productividad en la empresa Clariant SA, Callao, año 2017*". Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2007). *Administracion (un empresario competitivo)*. México: Pearson Education.
- Rodas, C. (2014). *Administración por objetivos en la Empres. Quetzaltenango-Ciudad en Guatemala: Universidad Rafael Landívar*. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Rodas-Claudia.pdf>
- Romero-Ramírez, L., y Castillo-Abdul, B. (2019). *Comunicación para la motivación. Claves de la Asertividad y del trabajo en equipo en las organizaciones*. España: Comares, S.L. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60022287/Happinness_v220190716-29036-1mv7sgr.pdf?1563266908=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DANALISIS_DEL_VALOR_DE_MARCA_Y_DEL_HAPPIN.pdf&Expires=1608215922&Signature=KqscHLPdGQ23ZQaYD2SDazkC7yDTict
- Salazar, M., Icaza, M., y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Sánchez, V., Díaz, K., y Cintra, C. (2020). Cooperación estructurada: Recurso de aprendizaje cooperativo en informática médica. *Cproinfoorienta*, 1(1), 1-6. https://scholar.google.es/scholar?cluster=1869046575449756344&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2018
- Sucari, W., y Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G., y Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Profesorado*, 15(3), 329-344. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

- Vera, R. (2019). *Procesos administrativos y trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39857/Vera_CRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Walter, J., & Pando, D. (2014). *Planificación estratégica: nuevos desafíos y enfoques en el ámbito público*. Buenos Aires: SAAP, Sociedad Argentina de Análisis Político.
- Yzusqui, J. (2 de Marzo de 2017). *El entrapamiento de los directores en las escuelas del Perú*. Diario Gestión:
<https://gestion.pe/opinion/entrapamiento-directores-escuelas-peru-129895-noticia/?ref=gesr>

Anexo 01: Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Administración por objetivos	La administración por objetivos es un método que admite combinación de acciones administrativas como lo es la fijación de metas planeación estratégica, pasando por la conceptualización de objetivos organización de objetivos, y culminando con la verificación o evaluación del desempeño, lo que trata de forjar es influir en el futuro (Rodas, 2014, pág.7).	Se aplicará un cuestionario de 12 ítems a 37 colaboradores y se evaluará mediante el software SPSS 25, para establecer los resultados	Planeación estratégica	Análisis interno.	1,2,3	Ordinal (Likert)
				Análisis externo.		
				Competencia estratégica.		
			Organización de Objetivos	Objetivos estratégicos.	4,5,6,7	1.Nunca.
				Objetivos tácticos.		2.Casi nunca.
				Objetivos operacionales.		3. A veces.
Evaluación de desempeño	Nivel de participación.	8,9,10,11,12	4.Casi siempre.			
	Nivel de productividad.		5. Siempre.			
	Retroalimentación.					
Trabajo en equipo	Según Robbins y Coulter (2007) refiere “es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias	Se aplicará un cuestionario de 11 ítems a 37 colaboradores y se evaluará mediante el software SPSS 25, para establecer los resultados.	Organización	Estructura.	1,2,3	Ordinal (Likert)
				Documentación.		
				Procedimientos.		
			Objetivos en común	Claridad de los objetivos.	4,5,6,7,8	1.Nunca.
				Comunicación asertiva.		2.Casi nunca.
				Cumplimiento de objetivos en equipo.		3. A veces.
Sinergia	Cooperación en equipo.	9,10,11	4.Casi siempre.			
	Visión compartida. Planeación conjunta.		5. Siempre.			

Anexo 2. CUESTIONARIO SOBRE: Administración por objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) colaboradores, el presente cuestionario es parte de un estudio de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de Administración por objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.

El significado de cada número es: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5= Siempre

		VARIABLE: Administración por objetivos				
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Planeación estratégica	1. La I.E N° 50276 “Amauta” cuenta con los recursos óptimos para el cumplimiento de los objetivos trazados en el plan de actividades.					
	2. Las estrategias diseñadas por parte de la dirección I.E N° 50276 “Amauta”, siempre obtienen los resultados esperados, favoreciendo al alcance de las metas institucionales.					
	3. Las estrategias y procedimientos se alinean a las metas de la I.E N° 50276 “Amauta” considerando los recursos que posee.					
Organización de objetivos	4. Se ejecutan actividades en la I.E N° 50276 “Amauta” para poder cumplir con los objetivos y metas institucionales estipuladas a largo plazo.					
	5. Considera que los objetivos a largo plazo son beneficiosos para la mejora de la I.E N° 50276 “Amauta”.					
	6. Las actividades realizadas para cumplir con los objetivos de su área, también ayudará a cumplir las metas de la I.E N° 50276 “Amauta”.					
	7. Por parte de dirección de la I.E N° 50276 “Amauta” le designan tareas, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.					
	8. Considera adecuado el número de actividades realizadas para poder lograr los objetivos y metas propuestos en el PAT de la I.E N° 50276 “Amauta”.					
Evaluación de desempeño	9. Cree que otras instituciones educativas desempeñan mejor sus funciones.					
	10. Al finalizar el año académico se ha logrado cumplir con todas las metas propuestas.					
	11. Las metas y objetivos cumplidos se han logrado optimizando recursos y de manera efectiva.					
	12. Los resultados obtenidos al finalizar el año escolar son los esperados al inicio del mismo.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3. CUESTIONARIO SOBRE: Administración por objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020

A. INTRODUCCIÓN:

Estimados (a) colaboradores, el presente cuestionario es parte de un estudio de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de Administración por objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad.
- Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.

El significado de cada número es: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre.

		VARIABLE: Trabajo en equipo				
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Organización	1. La estructura del trabajo en equipo posee esquematización e instrucciones de forma correcta.					
	2. Conoce los procedimientos establecidos por la I.E N° 50276 “Amauta” para trabajar en equipo.					
	3. La organización que forma la I.E N° 50276 “Amauta” es la adecuada para desarrollar trabajo en equipo.					
Objetivos en común	4. La I.E N° 50276 “Amauta” muestra claridad en sus objetivos designados al equipo de trabajo.					
	5. Participa, opina y da su punto de vista a fin de lograr el objetivo común del equipo de trabajo.					
	6. Hay relación comunicativa entre colaboradores de su equipo de trabajo.					
	7. Los objetivos en equipo son cumplidos de forma rápida y de manera eficiente.					
Sinergia	8. En su equipo de trabajo, existe apoyo entre colaboradores a fin de cumplir los objetivos en común designado por la I.E N° 50276 “Amauta”.					
	9. Cuando realiza trabajo en equipo, existe cooperación de todos los integrantes.					
	10. Cuando realiza trabajo en equipo, los integrantes poseen visión compartida.					
	11. Cuando realiza trabajo en equipo, se eliminan las jerarquías y líneas de mando, a fin de que todos tengan derecho de opinión y expresión.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Administración por objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 "Amauta" distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.							
Apellidos y nombres de los investigadores: Huallpa Ricalde Arley Yataco Escate Chrystian Jhonatan							
Apellidos y nombres del experto: Mg. GERARDO CASTELLANOS LAIME							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SÍ CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Administración por objetivos	Planeación estratégica	Análisis interno	La I.E N° 50276 "Amauta" cuenta con los recursos óptimos para el cumplimiento de los objetivos trazados en el plan de actividades.	Ordinal (Likert) 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	✓		
		Análisis externo	Las estrategias diseñadas por parte de la dirección I.E N° 50276 "Amauta", siempre obtienen los resultados esperados, favoreciendo al alcance de las metas institucionales.		✓		
		Competencia estratégica	Las estrategias y procedimientos se alinean a las metas de la I.E N° 50276 "Amauta" considerando los recursos que posee.		✓		
	Organización de objetivos	Objetivos estratégicos	Se ejecutan actividades en la I.E N° 50276 "Amauta" para poder cumplir con los objetivos y metas institucionales estipuladas a largo plazo.		✓		
			Considera que los objetivos a largo plazo son beneficiosos para la mejora de la I.E N° 50276 "Amauta".		✓		
		Objetivos tácticos	Las actividades realizadas para cumplir con los objetivos de su área, también ayudará a cumplir las metas de la I.E N° 50276 "Amauta"		✓		
	Evaluación de desempeño	Objetivos operacionales	Por parte de la dirección de la I.E N° 50276 "Amauta" le designan tareas, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.		✓		
			Considera adecuado el número de actividades realizadas para poder lograr los objetivos y metas propuestos en el PAT de la I.E N° 50276 "Amauta".		✓		
		Nivel de participación	Cree que otras instituciones educativas desempeñan mejor sus funciones.		✓		
					✓		

		Nivel de productividad	Al finalizar el año académico se ha logrado cumplir con todas las metas propuestas.		✓		
			Las metas y objetivos cumplidos se han logrado optimizando recursos y de manera efectiva.				
			Los resultados obtenidos al finalizar el año escolar son los esperados al inicio del mismo.		✓		
Trabajo en equipo	Organización	Estructura	La estructura del trabajo en equipo posee esquematización e instrucciones de forma correcta.	Ordinal (Likert) 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	✓		
		Documentación	Conoce los procedimientos establecidos por la I.E N° 50276 "Amauta" para trabajar en equipo.		✓		
		Procedimientos	La organización que forma la I.E N° 50276 "Amauta" es la adecuada para desarrollar trabajo en equipo.		✓		
	Objetivos en común	Claridad de objetivos	La I.E N° 50276 "Amauta" muestra claridad en sus objetivos designados al equipo de trabajo.		✓		
		Comunicación asertiva	Participa, opina y da su punto de vista a fin de lograr el objetivo común del equipo de trabajo. Hay relación comunicativa entre colaboradores de su equipo de trabajo.		✓		
		Cumplimiento de objetivos en común	Los objetivos en equipo son cumplidos de forma rápida y de manera eficiente. En su equipo de trabajo, existe apoyo entre colaboradores a fin de cumplir los objetivos en común designado por la I.E N° 50276 "Amauta".		✓		
	Sinergia	Cooperación en equipo	Cuando realiza trabajo en equipo, existe cooperación de todos los integrantes.		✓		
		Visión compartida	Cuando realiza trabajo en equipo, los integrantes poseen visión compartida.		✓		
		Planeación conjunta	Cuando realiza trabajo en equipo, se eliminan las jerarquías y líneas de mando, a fin de que todos tengan derecho de opinión y expresión.		✓		
	Firma del experto:		 CLAD 007706 Mg. Gerardo Castellanos Laime CLAD N°007706		Fecha: 28/12/2020		

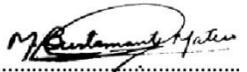
Anexo 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Administración por objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 "Amauta" distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.							
Apellidos y nombres de los investigadores: Huallpa Ricalde Arley Yataco Escate Chrystian Jhonatan							
Apellidos y nombres del experto: Lic. SONILDA CABALLERO ALEGRIA							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SÍ CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Administración por objetivos	Planeación estratégica	Análisis interno	La I.E N° 50276 "Amauta" cuenta con los recursos óptimos para el cumplimiento de los objetivos trazados en el plan de actividades.	Ordinal (Likert) 1.Nunca. 2.Casi nunca. 3.A veces. 4.Casi siempre. 5. Siempre.	✓		
		Análisis externo	Las estrategias diseñadas por parte de la dirección I.E N° 50276 "Amauta", siempre obtienen los resultados esperados, favoreciendo al alcance de las metas institucionales.		✓		
		Competencia estratégica	Las estrategias y procedimientos se alinean a las metas de la I.E N° 50276 "Amauta" considerando los recursos que posee.		✓		
	Organización de objetivos	Objetivos estratégicos	Se ejecutan actividades en la I.E N° 50276 "Amauta" para poder cumplir con los objetivos y metas institucionales estipuladas a largo plazo.		✓		
			Considera que los objetivos a largo plazo son beneficiosos para la mejora de la I.E N° 50276 "Amauta".		✓		
		Objetivos tácticos	Las actividades realizadas para cumplir con los objetivos de su área, también ayudará a cumplir las metas de la I.E N° 50276 "Amauta"		✓		
	Objetivos operacionales	Por parte de la dirección de la I.E N° 50276 "Amauta" le designan tareas, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.	✓				
	Evaluación de desempeño	Nivel de participación	Considera adecuado el número de actividades realizadas para poder lograr los objetivos y metas propuestos en el PAT de la I.E N° 50276 "Amauta".		✓		
			Cree que otras instituciones educativas desempeñan mejor sus funciones.		✓		

		Nivel de productividad	Al finalizar el año académico se ha logrado cumplir con todas las metas propuestas.				
			Las metas y objetivos cumplidos se han logrado optimizando recursos y de manera efectiva.	✓			
			Los resultados obtenidos al finalizar el año escolar son los esperados al inicio del mismo.	✓			
Trabajo en equipo	Organización	Estructura	La estructura del trabajo en equipo posee esquematización e instrucciones de forma correcta.	✓			
		Documentación	Conoce los procedimientos establecidos por la I.E N° 50276 "Amauta" para trabajar en equipo.	✓			
		Procedimientos	La organización que forma la I.E N° 50276 "Amauta" es la adecuada para desarrollar trabajo en equipo.	✓			
	Objetivos en común	Claridad de objetivos	La I.E N° 50276 "Amauta" muestra claridad en sus objetivos designados al equipo de trabajo.	Ordinal (Likert) 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	✓		
		Comunicación asertiva	Participa, opina y da su punto de vista a fin de lograr el objetivo común del equipo de trabajo. Hay relación comunicativa entre colaboradores de su equipo de trabajo.	✓			
		Cumplimiento de objetivos en común	Los objetivos en equipo son cumplidos de forma rápida y de manera eficiente. En su equipo de trabajo, existe apoyo entre colaboradores a fin de cumplir los objetivos en común designado por la I.E N° 50276 "Amauta".	✓			
		Cooperación en equipo	Cuando realiza trabajo en equipo, existe cooperación de todos los integrantes.	✓			
	Sinergia	Visión compartida	Cuando realiza trabajo en equipo, los integrantes poseen visión compartida.	✓			
		Planeación conjunta	Cuando realiza trabajo en equipo, se eliminan las jerarquías y líneas de mando, a fin de que todos tengan derecho de opinión y expresión.	✓			
Firma del experto:							
Lic. Sonilda Caballero Alegria CLAD N° 29364		Fecha: 15/12/2020					

Anexo 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Administración por objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 "Amauta" distrito de Vilcabamba, Cusco 2020.							
Apellidos y nombres de los investigadores: Huallpa Ricalde Arley Yataco Escate Chrystian Jhonatan							
Apellidos y nombres del experto: Lic. MARIA YSABEL BUSTAMANTE MATEO							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SÍ CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Administración por objetivos	Planeación estratégica	Análisis interno	La I.E N° 50276 "Amauta" cuenta con los recursos óptimos para el cumplimiento de los objetivos trazados en el plan de actividades.	Ordinal (Likert) 1.Nunca. 2.Casi nunca. 3.A veces. 4.Casi siempre. 5. Siempre.	✓		
		Análisis externo	Las estrategias diseñadas por parte de la dirección I.E N° 50276 "Amauta", siempre obtienen los resultados esperados, favoreciendo al alcance de las metas institucionales.		✓		
		Competencia estratégica	Las estrategias y procedimientos se alinean a las metas de la I.E N° 50276 "Amauta" considerando los recursos que posee.		✓		
	Organización de objetivos	Objetivos estratégicos	Se ejecutan actividades en la I.E N° 50276 "Amauta" para poder cumplir con los objetivos y metas institucionales estipuladas a largo plazo.		✓		
			Considera que los objetivos a largo plazo son beneficiosos para la mejora de la I.E N° 50276 "Amauta".		✓		
		Objetivos tácticos	Las actividades realizadas para cumplir con los objetivos de su área, también ayudará a cumplir las metas de la I.E N° 50276 "Amauta"		✓		
	Evaluación de desempeño	Objetivos operacionales	Por parte de la dirección de la I.E N° 50276 "Amauta" le designan tareas, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.		✓		
			Nivel de participación		Considera adecuado el número de actividades realizadas para poder lograr los objetivos y metas propuestos en el PAT de la I.E N° 50276 "Amauta".	✓	
		Nivel de participación	Cree que otras instituciones educativas desempeñan mejor sus funciones.		✓		
						✓	

		Nivel de productividad	Al finalizar el año académico se ha logrado cumplir con todas las metas propuestas.					
			Las metas y objetivos cumplidos se han logrado optimizando recursos y de manera efectiva.	✓				
			Los resultados obtenidos al finalizar el año escolar son los esperados al inicio del mismo.	✓				
Trabajo en equipo	Organización	Estructura	La estructura del trabajo en equipo posee esquematización e instrucciones de forma correcta.	✓				
		Documentación	Conoce los procedimientos establecidos por la I.E N° 50276 "Amauta" para trabajar en equipo.	✓				
		Procedimientos	La organización que forma la I.E N° 50276 "Amauta" es la adecuada para desarrollar trabajo en equipo.	✓				
	Objetivos en común	Claridad de objetivos	La I.E N° 50276 "Amauta" muestra claridad en sus objetivos designados al equipo de trabajo.	Ordinal (Likert) 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	✓			
		Comunicación asertiva	Participa, opina y da su punto de vista a fin de lograr el objetivo común del equipo de trabajo. Hay relación comunicativa entre colaboradores de su equipo de trabajo.	✓				
		Cumplimiento de objetivos en común	Los objetivos en equipo son cumplidos de forma rápida y de manera eficiente. En su equipo de trabajo, existe apoyo entre colaboradores a fin de cumplir los objetivos en común designado por la I.E N° 50276 "Amauta".	✓				
		Cooperación en equipo	Cuando realiza trabajo en equipo, existe cooperación de todos los integrantes.	✓				
	Sinergia	Visión compartida	Cuando realiza trabajo en equipo, los integrantes poseen visión compartida.	✓				
		Planeación conjunta	Cuando realiza trabajo en equipo, se eliminan las jerarquías y líneas de mando, a fin de que todos tengan derecho de opinión y expresión.	✓				
Firma del experto: 								
Lic. María Ysabel Bustamante Mateo CLAD N° 019295			Fecha: 29/12/2020					

Anexo 5. Base de datos en Excel

Administración por objetivos												
	Planeación estratégica			Organización por objetivos				Evaluación de desempeño				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12
S1	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4
S2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
S3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3
S6	3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	3	2
S7	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
S8	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2
S9	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3
S10	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3
S11	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
S12	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
S13	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
S14	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4
S15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
S16	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
S17	3	3	5	4	4	4	4	3	3	2	4	3
S18	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
S19	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3
S20	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
S21	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	5	2
S22	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3
S23	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
S24	3	3	3	4	4	3	2	3	5	3	2	2
S25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S26	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5
S27	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5
S28	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3
S29	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3
S30	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
S31	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4
S32	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4
S33	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3

S34	3	3	3	4	4	3	2	3	5	3	2	2
S35	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5
S36	2	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	3
S37	2	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3

Anexo 06. Base de trabajo en equipo

	Trabajo en equipo										
	Organización			Objetivos en común						Sinergia	
	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23
S1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
S2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
S3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
S4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S6	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3
S7	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
S8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
S9	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
S10	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3
S11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
S13	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4
S14	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
S15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S16	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
S17	5	4	4	4	3	5	5	3	4	3	5
S18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S19	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3
S20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
S21	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
S22	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
S23	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
S24	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
S25	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
S27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
S28	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2

S29	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3
S30	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
S31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3
S32	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3
S33	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4
S34	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
S35	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
S36	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4
S37	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3

Anexo 06. Tabulación en SPS

*Arley_base_hipótesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 16 de 16 variables

	V1	V1D1	V1D2	V1D3	V2	V2D1	V2D2	V2D3	ADMINIS TRACIÓN ONJETI..	PLANEA CIÓN	ORGANIZ ACIÓN	EVALUA CIÓN	TRABAJ O_EQUIP O	Organiza cion	objetivosd _comun	sinergia	var	var	var	var
1	52	14	18	20	48	13	22	13	Buena	Buena	Buena	Buena	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
2	49	12	16	21	53	15	23	15	Buena	Buena	Buena	Buena	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
3	34	7	12	15	34	9	15	10	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
4	36	9	12	15	33	9	15	9	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
5	37	9	13	15	32	7	15	10	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
6	35	8	13	14	27	6	13	8	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular				
7	47	13	15	19	43	11	21	11	Buena	Buena	Regular	Buena	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
8	34	9	10	15	35	9	16	10	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
9	46	14	15	17	34	8	17	9	Buena	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
10	35	8	12	15	29	7	14	8	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
11	44	11	15	18	45	13	20	12	Buena	Buena	Regular	Regular	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
12	42	10	15	17	42	12	19	11	Regular	Regular	Regular	Regular	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
13	39	10	12	17	35	10	15	10	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
14	51	13	18	20	51	14	24	13	Buena	Buena	Buena	Buena	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
15	47	12	16	19	44	12	20	12	Buena	Buena	Buena	Buena	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
16	39	9	14	16	37	10	18	9	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
17	42	11	16	15	45	13	20	12	Regular	Buena	Buena	Regular	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
18	41	11	15	15	43	11	20	12	Regular	Buena	Regular	Regular	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
19	48	11	19	18	44	12	21	11	Buena	Buena	Buena	Regular	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
20	43	9	16	18	45	12	20	13	Regular	Regular	Buena	Regular	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
21	51	14	19	18	50	14	23	13	Buena	Buena	Buena	Regular	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
22	48	11	19	18	39	11	18	10	Buena	Buena	Buena	Regular	Regular	Eficiente	Regular	Regular				
23	38	7	14	17	35	9	17	9	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
24	37	7	13	15	26	8	11	7	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular				
25	47	9	16	20	46	14	20	12	Buena	Regular	Buena	Buena	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
26	54	11	18	23	53	15	23	15	Buena	Buena	Buena	Buena	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
27	54	13	18	23	53	15	23	15	Buena	Buena	Buena	Buena	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente				
28	20	12	12	17	20	7	17	8	Regular	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

14:20 25/01/2021

Yo, Carlos Antonio Casma Zárate docente de la Facultad CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo FILIAL LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada **“Administración por objetivos y trabajo en equipo en la institución educativa N° 50276 “Amauta” del distrito de Vilcabamba, Cusco 2020”**, de los estudiantes ARLEY HUALLPA RICALDE y CHRYSYIAN JHONATAN YATACO ESCATE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de marzo 2021



Carlos Antonio Casma Zárate

DNI: 06153553

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC /Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	------------------