



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades directivas y trabajo en equipo en los docentes de una institución educativa de Piura, 2022.

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

AUTOR:

Lopez Chumacero, Carlos Agustin (orcid.org/0000-0001-6526-0119)

ASESOR:

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA — PERÚ
2023

DEDICATORIA

A Dios, por todas y cada una de sus bendiciones, por darme la oportunidad de vivir, brindándome salud para así poder culminar con esta tesis.

A mi madre quien es mi pilar para seguir luchando, brindándome su amor, apoyo y entrega constante a lo largo de mi carrera y por la motivación firme que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su infinito amor.

A mis maestros por todo su apoyo en el asesoramiento, por su competencia profesional y el modo en que condujo el proyecto, por sus múltiples y excelentes sugerencias.

AGRADECIMIENTOS

Mi sincero y profundo agradecimiento:

A mis maestros, por brindarme su tiempo y dedicación, quienes, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y motivación han logrado que culmine satisfactoriamente mi tesis.

Al director, personal docente y estudiantes de la Institución Educativa “José Gálvez Egúsqüiza” Piura por brindarme su apoyo durante la aplicación de actividades y la recolección de datos.

A los docentes de la Escuela de Postgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo de Piura, por los conocimientos y experiencias compartidas, las que fueron fundamentales para mi formación profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	li
Agradecimiento.....	lii
Índice de contenidos.....	lv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
Anexos.....	37

Índice de tablas

Tabla 1: Población de estudio.....	13
Tabla 2: Relación entre habilidades directivas y el trabajo en equipo de los docentes.....	17
Tabla 3: Diagnóstico de habilidades directivas y trabajo en equipo.....	18
Tabla 4: Relación entre habilidades directivas y la dimensión compromiso de los docentes.....	19
Tabla 5: Relación entre habilidades directivas y la dimensión dedicación de los docentes.....	20
Tabla 6: Relación entre habilidades directivas y la dimensión coherencia d los docentes.....	21
Tabla 7: Relación entre habilidades directivas y la dimensión respeto de los docentes	22

Resumen

El presente estudio se realizó con el objetivo de Determinar la relación entre las habilidades directivas y trabajo en equipo docente de una institución educativa de Piura 2022, El tipo de estudio fue básico, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal; la población y muestra fue de 38 docentes. Se utilizaron como instrumentos de recojo de datos dos cuestionarios con escala ordinal referente a las variables habilidades directivas y trabajo en equipo, los mismos que pasaron por juicio de expertos y confiabilidad Alfa de Cronbach.

Según los resultados obtenidos tenemos que las la variable habilidades directivas presentan un 71.1%, que lo consideran regular, y el 28,9% es bueno. Para la variable trabajo en equipo muestra un dato de 73,7% que lo consideran regular y al 26,3% bueno. Finalmente, la relación entre las variables habilidades directivas y trabajo en equipo existe una correlación positiva muy fuerte con un valor de significación (sig.) de 0,03, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: habilidades, liderazgo, empatía, trabajo en equipo

Abstract

The present study was carried out with the objective of determining the relationship between management skills and teaching teamwork at an educational institution in Piura 2022. The type of study was basic, with a non-experimental, correlational cross-sectional design; the population and sample was 38 teachers. Two questionnaires with an ordinal scale referring to the variables management skills and teamwork were used as data collection instruments, the same ones that went through expert judgment and Cronbach's Alpha reliability.

According to the results obtained, we have that the managerial skills variable presents 71.1%, who consider it regular, and 28.9% is good. For the teamwork variable, it shows a data of 73.7% who consider it regular and 26.3% good. Finally, there is a very strong positive correlation between the variables management skills and teamwork with a significance value (sig.) of 0.03, therefore, the research hypothesis is accepted.

Keywords: skills, leadership, empathy, teamwork

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional y de acuerdo con la OMS (2020), decreta la relevancia de que un líder directivo debe apropiarse de un grado máximo de acción en su campo de acción y propone a la universidad como el organismo paradigmático encargado de direccionar las habilidades y competencias profesionales para aplicarlas en el ámbito laboral, siguiendo los lineamientos de la OMS, plantea la oportunidad de proporcionar a los jóvenes las herramientas oportunas para aplicarlas en la vida cotidiana y convivir con sus semejantes de manera pacífica, creando de esta manera el empoderamiento en la concretización de acuerdos asertivos para la disolución de conflictos en la vida.

Por otra parte, el Ministerio de Educación (2018) decidió ejecutar la implementación de las pericias interpersonales, una primordial particularidad para empoderar las habilidades de los subdirectores y directores, los mismos poseen la ardua tarea de direccionar de perspectiva sobresaliente e ideal a cada uno de los que se dedican al campo de la enseñanza – aprendizaje, además, fortalecer las capacidades, para que quien las ponga de manifiesto, logre una destacada acción en su campo profesional y por ende en el campo laboral

El capital humano, es el eje central y de gran envergadura en las instituciones públicas y privadas, en esta línea el quehacer educativo, se integra y hace la acción de manera conjunta, sin individualidades, para alcanzar la visión y la misión, consolidando en esta perspectiva la competitividad y eficiencia del servicio que se brinda, es precisamente esta cima que se pretende alcanzar, tal como lo describe el diario la Razón (2020), donde argumenta que el quehacer educativo en equipo es la esencia y la clave en España, más aún en estos tiempos de pandemia, distinguiendo la singularidad de cada aliado para hacer frente a la carencias que se presentan. Este accionar en equipo repercute entonces en la solución oportuna e inmediata y ayuda a lograr los objetivos propuestos.

Es así, como en el ámbito regional, se llevan a cabo diversas actualizaciones en la formación de directivos, y se consideran los acuerdos de acción escolar por encontrarse interconectados. cabe señalar que aún nos falta de un óptimo trabajo directivo y/o el liderazgo empresarial, por lo que en los últimos años se ha mejorado

la formación de los directivos (diplomados) para convertirse en líderes pedagógicos a partir de su gestión eficiente en su espacio, logrando un liderazgo docente y de ésta manera facilitarles permanecer más tiempo en la gestión con la aplicación inmediata de lo aprendido y esto conlleva a mejoras en el aprendizaje de los educandos y proporciona un espacio escolar adecuado y lo particulariza como eficiente en el quehacer escolar. El propósito de estos programas de capacitación es darle al supervisor las herramientas para enfrentar los desafíos desde su gerencia y hacer del lugar donde labora un espacio innovador. Por tanto, los directores deben empoderar habilidades y competencias propias de su gestión y crear un ambiente auténtico entre todos los aliados, analizando en todo momento situaciones que requieran ajustes e innovaciones.

En el contexto de institución educativa en Piura, los directores son responsables de adquirir habilidades básicas de la gerencia para encaminar y guiar equipos de trabajo, bien coordinados entre sus pares y colaboradores, con la perspectiva de ofrecer un servicio de calidad y eficiente, asegurando también un entorno adecuado entre los educadores, sin embargo, en dicha institución se ve reflejada la falta de comunicación, empatía, exceso de trabajo y la incompreensión entre ellos al hablar de habilidades directivas y trabajo en equipo.

Frente a esta dificultad se hace oportuna encaminar la formulación del problema ¿De qué manera las habilidades directivas se relacionan con el trabajo en equipo de los docentes de una institución educativa de Piura 2022?

Este informe de investigación, se argumenta de forma práctica encausada en encaminar las escuelas. Partiendo de este punto, se busca dar una forma de salida a las carencias en las facultades del líder de la institución educativa de la ciudad de Piura, teniendo como evidencia el diagnóstico como producto de la aplicación de las herramientas en la concretización de acuerdos para implementar los cambios pertinentes en la institución objeto de estudio.

La argumentación teórica de acuerdo con la verificación de la textualización de las variables de indagación se cimienta en la teoría de la definición de objetivos para el quehacer en equipo; así mismo para la variable de habilidades directivas, se ha considerado la teoría de las expectativas, que son muy relevantes debido a las

motivaciones que permiten crear en el colaborador, en este caso en los docentes de la institución educativa.

Finalmente la argumentación metodológica hace mención a la preparación de los instrumentos de acuerdo a las variables fijadas, y sirvan como sustento para que otras instituciones educativas tomen como referencia en la solución de alguna problemática que se les presente como parte del quehacer educativo, en esta línea se desarrolló la elaboración de los instrumentos, los mismos que se consolidaron mediante un proceso metódico de elaboración, y desde ya se orientan a su uso dentro de la comunidad científica y su aplicación a otros espacios para poder determinar las dificultades encontradas.

Por todo lo argumentado en los acápites anteriores se propuso un objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades directivas y trabajo en equipo docente de una institución educativa de Piura 2022, en los objetivos específicos se tiene en consideración diagnosticar el nivel de habilidades directivas y trabajo en equipo de una institución educativa de la ciudad de Piura 2022. Asimismo, Conocer la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión compromiso; seguidamente se propuso establecer la relación que existe entre habilidades directivas y la dimensión dedicación; Identificar la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión coherencia; reconocer la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión respeto de los docentes de una institución educativa de Piura, 2022.

Con referencia a la hipótesis se consideró la siguiente: Existe relación significativa entre habilidades directivas y trabajo en equipo de los docentes de una institución educativa de Piura 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Reyes (2019) en su trabajo de investigación titulado “Habilidades directivas y desarrollo organizacional en la Universidad Rafael Landívar en Quezaltenango-Guatemala”. El propósito del estudio fue definir si las destrezas directivas establecen correlación con el empoderamiento directivo. En concordancia con el modelo de estudio tipo básico, con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional de corte transversal; se hizo uso del método del sondeo escrito (encuesta) y como mecanismo el interrogatorio, también es preciso señalar que la muestra estuvo constituida por 20 profesionales en funciones directivas, los mismos que dependían a distinta condición social. Los resultados permitieron demostrar que existe un 75% de los encuestados que estiman que las habilidades directivas son buenas, esto se manifiesta en las relaciones interpersonales y sobre todo en las orientaciones que hacen los directivos. de acuerdo a las conclusiones tenemos que existe relación entre ambas variables, ya que estas proporcionan al directivo de cada institución la empleabilidad de sus vastos conocimientos, destrezas y sobre todo sus capacidades y habilidades para estructurar, encaminar y estimular a los colaboradores, conduciéndolos hasta obtener los propósitos consensuados y el avance del servicio que se brinda, se determinó que los directivos hacen uso de sus habilidades y entendimiento para la obtención de los fines consensuados por la escuela

En Venezuela Bermúdez & Bravo (2019) en su estudio epistemológico titulado: habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas académicas de la universidad pública. El informe del estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental, de nivel correlacional descriptivo, de corte transversal o transeccional; se utilizó el sondeo (encuesta) y el interrogatorio como medios para el recojo de los datos aplicados a un muestrario de 47 educandos seleccionados de modo probabilística. entre los resultados primordiales y que son prioridad en la presente investigación tenemos que el nivel de habilidades directivas presenta un 65% de los informantes que indican que la variable en mención es buena, esto se pone de manifiesto en el buen trato, en orientar las actividades de la institución y sobre todo debido a las características de la investigación. Se determinó que los directivos en algunos casos reflexionen y consideren a los

desempeños y habilidades que deben abordarse en el quehacer gerencial. Además, los autores determinan que se demuestra una correspondencia eficaz alta y relevante estadísticamente, sustentando con ello que a medida que incrementan o mejoran los desempeños directivos, intensifican también los valores de las habilidades laborales de los pedagogos en los colegios.

Para Caycho (2019), su indagación se alinea con un propósito, determinar la influencia de las habilidades directivas en el emprendimiento de los educadores de la red 13 (Lima). Se fijó un estudio cuantitativo, diseño no experimental, empleando la técnica de la encuesta, aplicando dos sondeos, uno en cada una de las variables en cuestión. Cuyo producto, fue que el 14% de los pedagogos conciben que los directivos albergan un nivel óptimo en las destrezas directivas, así mismo se evidencia que el 5% de los educadores tienen un escaso nivel de emprendimiento, el 67% de los educadores tienen un nivel mediano de emprendimiento y el 28% de los educadores tienen un nivel eficaz en el quehacer educativo.

Muñoz (2021) la estudiosa en mención indagó el tema: “Estrategia de liderazgo directivo para mejorar las habilidades directivas en un instituto tecnológico de lima, 2020”. Su intención fue establecer un espacio de empoderamiento de la estrategia de liderazgo directivo, con la finalidad de incrementarla. La investigación se ampara en el arquetipo sociocrítico, interpretativo, y se adhiere dentro de una mirada cualitativa como un estudio educacional de diseño aplicado y proyectivo no experimental. El grupo seleccionado a través de muestra no probabilístico por conveniencia está formado por cuatro directores, cuarenta directivos, en los que se encuentran coordinadores, directores y subdirectores de institutos tecnológicos. En esta evaluación de sitio, se utilizaron diferentes técnicas e instrumentos de recaudación de información: entrevistas semiestructuradas a cuatro directores, encuestas a coordinadores, subdirectores y directores; además del sustento de peritos para validar la proposición modelada. Los productos evidencian la carencia de habilidades gerenciales de los directores. Como desenlace primordial se estructura el diseño de alguna metodología para enriquecer este espacio a partir del liderazgo de los directores. La mencionada táctica se cimienta en acciones de fortalecimiento de las destrezas y pericias, en el impulso de una destreza oportuna

de liderazgo institucional y en el fomento de trabajos integradores para la reestimación del espacio laboral y una excelente comunicación.

Atoche (2022) en Piura, la indagadora realizó un estudio sobre “el impacto eficiente de la comunicación en el interior de la labor directiva de los gerentes de proyecto desde la filosofía y coordinada teórica de Leonardo Polo”. Planteó como propósito diagnosticar la concordancia que tiene la comunicación interna y la labor directiva de los gerentes de proyecto. Esta indagación utilizó un estudio en concordancia con las citas teóricas sobre el accionar directivo, comunicación y gestión de proyectos. Se hizo uso también de un estudio tipo básico, de diseño no experimental y nivel descriptiva- correlacional. Se fijó dos cuestionarios en escala Likert a 70 gerentes de proyecto. Como evidencia, se consiguieron conclusiones cualitativas y vastas sobre el impacto, variables y excelentes sesiones vinculadas a la comunicación con los gerentes de proyecto. Se logró, también conocer la existencia de una correlación relevante entre las variables comunicación interna y acción directiva. Esto se evidenció a través la aplicación de la prueba de rho Spearman, con la que se consiguió un valor $p=,000$ de relevancia, en la que se finaliza que existe una correlación entre las variables debido a que el valor de relevancia correspondiente es menor a 0,05 con un coeficiente de correlación de $r=,669$; siendo esta positiva considerable. Finalmente, señalar que la investigación se enmarca en el espacio de encaminar a los individuos a una interacción interna positiva en las organizaciones y gestión de proyectos.

Con relación a la variable habilidades directivas Rakhshan et al. (2019) la define como “todas aquellas competencias necesarias para poder gestionar los grupos de trabajo” (p.34). Todo líder necesita incrementar valor no solo a nivel individual, sino también a nivel de equipos, por consiguiente, requiere de habilidades para obtener el éxito; y a su vez se relacione con sus semejantes a cargo, de manera asertiva.

Las habilidades directivas se definen como las competencias, capacidades y conocimientos pertinentes para poder desenvolverse en el quehacer directivo, así como las conexiones con otros que implican un nivel de compromiso estructurado que lleve a una mejora supervisada, y que con esto facilite el logro de los objetivos planteados. (Madrigal et al., 2002)

Por otro lado, Griffin & Van Fleet (2016) exponen a las habilidades directivas como un conglomerado de hechos conductuales que los seres humanos desarrollan y que conllevan a óptimos resultados, porque no son atributos personales ya que son percibidos por los demás, de esta modo no se las considera como atributos debido a que son determinadas y fijas en el individuo, y pueden ser controlable y cognoscitiva que permite optimizar el rendimiento de las habilidades por medio de la acción laboral. Finalmente, la retroalimentación de las habilidades directivas y su aplicación flexibilizan la administración en las escuelas (Díaz et al., 2020).

Por otro lado, la investigación de Ascón et al. (2019) expone que son un “acervo de capacidades, destrezas u aptitudes no propias, pero si imperecederas que se relacionan a través de conocimientos básicos, permitiendo desenvoltura, seguridad, perspectiva y precisión” (p.45).

En otro estudio, Rosales (2017) manifiesta que las destrezas directivas son un acervo de habilidades, motivaciones y comunicaciones que son aplicadas por el individuo y que incrementan el desarrollo profesional de las organizaciones e instituciones.

Así mismo González et al. (2017) evidencia que las habilidades directivas son factores que llevan al éxito de orden superior especialmente en el siglo xxi, que facilita obtener los objetivos y metas establecidas

De igual manera Ramírez (2018) puntualiza que las pericias directivas son un cúmulo de habilidades, acciones, virtud de conocimientos que dominan los directivos y que mediante el manejo correcto de estas habilidades le facilita contribuir con su personal docente y de esta manera consumir los objetivos, metas y logros de su programa de trabajo de una forma correcta, eficaz y pertinente.

Teniendo en cuenta la literatura sobre la variable habilidades directivas se considera el aporte de (Madrigal et al., 2002) para establecer las dimensiones de la variable en mención, el mismo que hace referencia a el liderazgo, de acuerdo a (Serrano, 2003) el mismo que considera como “la razón de influir en otros individuos y de que estos se encaminen en sus propósitos, es de por sí una actitud de liderazgo, notándose desde ya un ejercicio de la autoridad, para que las personas,

sea en grupo numeroso o mínimo, se encaminen apoderarse de las metas y propósitos comunes” (p.127).

La dimensión comunicación es la reciprocidad pensamientos, posiciones e información escritas, orales, símbolos o acciones; así mismo es el curso social en el que dos o más pares permutan información. La comunicación eficaz es el desenlace de un entendimiento universal entre el hablante y el destinatario y sólo tiene éxito si locutor transmite ese entendimiento al oyente. En ese sentido Rosales (2017) expone que la comunicación es un fenómeno consustancial a la relación entre los humanos y su dominio, encontrándose tácita cuando intercambiamos con otros pares.

Para la dimensión control tenemos el legado de (Speklé, 2001) que lo conceptúa como “una organización de control y puede ser explicado someramente como aquellos mecanismo o hechos sistemáticos diseñados para viabilizar que sus integrantes logren una alta realización con exiguas consecuencias indeseadas” (p.83). Asimismo Berry (1995) lo expone al control como el “camino de guiar a las organizaciones hacia patrones de acciones encaminarles en un espacio mutante”, lo cual conlleva que el control se relacione con la acción de predominar sobre el comportamiento de los integrantes de la estructura de forma que se logren por lo menos, determinados propósitos organizacionales.

Por último, la dimensión empatía como lo propone (Puchol, 2010) equivale a comprender lo que vive en otra persona, sus emociones, sus traumas, sus sentimientos, comprender las razones por las que lo hace, pero sin protestas, para estar en aptitud de coadyuvar a la solución de su problema.

También la teorías que argumentan la variable de habilidades directivas se puede considerar estudio sobre las expectativas, explicado por Victor Vroom, en la cual expone la conducta mediante de la elección razonable de niveles de impulsos alternativos, dado por posibilidades subjetivas que llevan a resultados definidos (Monfort et al., 2005), e inicia de la coyuntura de que el colaborador se perfila en aquellas acciones que lo lleven a lograr sus propios objetivos, y aquéllas que no le generan nada en absoluto y se ubican en plano secundario. De otro modo podemos recalcar que este principio en propuesta de Hellriegel y Slocum Jr. (2004)

proponen que se pueden aglomerar en sugerencias de acción, como es el tema de que los directivos deben definir qué los desenlaces son valiosos para cada colaborador, reconociendo que con los ciclos se modifican las expectativas en la estructura, y por consiguiente los productos esperados.

Como lo señaló Toro (2015), en concordancia con las variables del trabajo en equipo, cree que la lógica de convertirse en una sola asociación, el cambio en el núcleo empresarial, el continuo de productividad, la competencia para lograr metas, la plataforma de apoyo se puede referir a el reclutamiento. como base de mejora permanente y repentina de cada sistema organizacional con el objetivo de lograr la misión y visión planificada, así como el desempeño laboral óptimo. La comunicación y el aporte de información entre los miembros es fundamental en el trabajo en equipo y esta innovación dinámica requiere compromiso, reconocimiento mutuo y cercanía. amistad. En el ámbito laboral, también incorporamos la estructura de roles grupales antes mencionada para potenciar la innovación laboral que realiza el yo de nuestros colaboradores y la permanencia laboral.

Por su parte, Aldana, Piña (2017) argumenta que el trabajo en equipo es un complemento reducido conformado por personas seleccionadas de acuerdo a sus capacidades y características, que los conducen a las mismas metas, fines de trabajo y objetivos, y que rinden cuentas. pretende ser un proyecto compartido y colaborativo.

Trabajar juntos es la capacidad de desarrollar actividades grupales con una visión común. Es decir, el estímulo que hace aceptable la compra de un producto fuera de lo conocido, en términos de todos los incentivos. Los grupos de trabajo deben considerar un conjunto unificado de reglas y acuerdos, teniendo en cuenta las acciones, deberes y funciones de cada miembro, para que cada miembro del grupo pueda opinar, brindar soluciones adecuadas, contribuir a fortalecer el concepto de grupo y alianza grupal, y motivar a las personas a actuar de manera que permita a los colaboradores presentarse como miembros del equipo dentro de principios, comportamientos y normas éticas internas y externas. Las acciones pueden ser intercambiadas. En cuanto a los aspectos cambiantes del trabajo en equipo, un estudio de

(Humphrey et al., 2016) reveló que demuestra compromiso, dedicación, constancia y respeto. En términos de compromiso, se refiere al nivel de responsabilidad que cada trabajador tiene con la organización. Esto significa que un colaborador dedicado reconoce la importancia de colaborar y que su espacio de trabajo crece con el tiempo que trabaja.

De acuerdo con el párrafo anterior, se deduce que los miembros del grupo deben dirigir y diseñar su trabajo para lograr las metas y objetivos de la organización. Se trata de desarrollar y probar compromisos asumiendo perspectivas (Kozlowski, & Ilgen, 2016), esto es muy importante junto a las aportaciones de los miembros cuyos mejores deseos es intentar sumar a la realización de las proyecciones” (Torrelles, et al., 2015).

Como se mencionó anteriormente, un compromiso consiste en una serie de acciones realizadas de buena fe. Un producto es el resultado de muchas acciones que se pretenden realizar, y la responsabilidad y el compromiso se asumen al inicio del trabajo en equipo, el producto asociado se crea con el objetivo de buscar una mejor convivencia institucional ante el éxito organizacional que tenga en cuenta la misión de la entidad y consuma los objetivos propuestos. (Hegney et al., 2016)

En cuanto a la dimensión de dedicación, se conceptualiza como una actitud que utiliza el conocimiento adquirido para guiar a un individuo en la dirección correcta en una situación particular. Coordinado únicamente por personas que forman parte del equipo para reforzar las actividades propuestas y avalar el núcleo de trabajo. (Miklavcic et al., 2017)

En otro sentido, la dimensión de compromiso se asocia con un trabajo muy bien estructurado y programado donde la lógica es clara, es decir, todo debe estar orientado a lograr el objetivo principal. En esta dirección, el liderazgo grupal conduce a organizar a los participantes con el objetivo de evitar el fracaso y, sobre todo, de evitar precipicios que dificulten la mejora y el desarrollo de los objetivos de la organización a la que pertenecen los participantes (Layton, 2017). Esta dimensión está relacionada con el logro de metas organizacionales que los colaboradores deben priorizar y propugnar por

diferentes orientaciones y perspectivas, y la regularización de conductas para reforzar esas metas.

De acuerdo con la dimensión respeto, esta se centra en concordancia con el reconocimiento de los derechos del otro, de modo que todos deben ser aceptados, apreciados, atendidos como se debe. Lucero (2017) expresa que la condición de apreciación y equilibrio está en tener clarísimo cómo vivir y sentirse en paz. Esta dimensión se cimienta exclusivamente en el respeto que debe expresarse en cada uno de los miembros de los equipos de labores, considerando sus variadas expresiones y aportaciones en cada uno de las acciones. De este modo, en razón de la participación de los colaboradores, nace la intención de nombrar la relevancia del respeto de cada participación, acción y sugerencia de los colaboradores, todos estos detalles engrandecen la obtención de los propósitos de la institución, es propicio aclarar la importancia de la particularidad y brindar una altísima vehemencia al quehacer colectivo (Carty, 2016).

Cabe recalcar que las variables del trabajo en equipo se basan en la teoría del establecimiento de metas propuesta por Edwin Locke, que menciona Chiavenato (2015) y que el mayor centro de estímulo surge es la intención de buscar y alcanzar metas establecidas. Así, este modelo teórico cobra una relevancia importante cuando se exponen los pasos y el grado de esfuerzo que se debe seguir para lograr lo establecido. También se basa en el hecho de que las metas bien respaldadas pueden mejorar el desempeño de los miembros. De acuerdo con esta línea, la efectividad personal se refiere a la capacidad de un individuo para reforzar una actividad o tarea asignada, con niveles más altos de efectividad personal que conducen a una mayor confianza personal y mejores resultados. Por el contrario, una persona que exhibe una efectividad personal mínima eventualmente, renunciará a la función y ejercitará el entrenamiento si logra un nivel muy alto de efectividad personal. (Aldana & Piña, 2017)

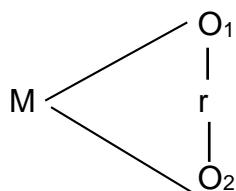
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente informe de investigación se enmarca en las investigaciones de tipo básica, que de acuerdo al aporte científico de Carrasco (2009) lo define como aquella investigación que no representa propósitos de aplicación inmediata, pues en principio pretende elevar y profundizar el nivel de conocimiento de una realidad que es objeto de estudio.

En cuanto al diseño de investigación se desarrolló el no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal. El propósito de este diseño investigativo es poder determinar si existe relación entre las variables, pero sin buscar explicación completa de las causas y consecuencias de objeto estudiado (Hernández et al., 2013). Por otro lado, se considera transversal toda vez que la información se recoge en un momento determinado el mismo que ha sido establecido por el investigador.

El esquema es el siguiente:



M = Muestra de estudio

O₁ = Habilidades directivas

O₂ = Trabajo en equipo

r = Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Teniendo en cuenta los elementos para el presente acápite se hace necesario definir conceptualmente la variable habilidades directivas, en este sentido Griffin & Van Fleet (2016) exponen que son un conglomerado de actividades conductuales que los seres humanos desarrollan y que conllevan a óptimos resultados, porque no son atributos personales ya que son percibidos por los demás, de esta modo no

se las considera como atributos debido a que son determinadas y fijas en el individuo, y pueden ser controlable y cognoscitiva que permite optimizar el rendimiento de las habilidades por medio de la puesta en práctica.

Asimismo, operacionalmente la variable, se considera como un conjunto de acciones que necesitan la conducción de un liderazgo, que permita tener una buena comunicación entre los integrantes de la institución, donde se pueda controlar las acciones, pero sobre todo con empatía.

Por otro lado, la variable trabajo en equipo en palabras de Toro, (2015) se define conceptualmente como la lógica de ser una sola asociación, al cambio de un núcleo empresarial, donde se puede apreciar un aglomerado productivo, competitivo y que consigue sus propósitos, tomando como sustento fundamental su anhelo de mejora permanente.

Asimismo, operacionalmente se define como un sistema organizacional con el compromiso y dedicación para realizar las actividades, y así conseguir viabilizar la actitud de los colaboradores de manera coherente y el respeto entre los pares.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se entiende según Sánchez & Reyes (1998) como un grupo de personas que presentan características equivalentes y que se relacionan con especificaciones comunes de las cuales el investigador aguarda con entusiasmo el recojo de los datos, que permitieron emitir conclusiones. De acuerdo a lo anterior tenemos una población constituida por 38 docentes del nivel de educación primaria y secundaria de la institución educativa objeto de investigación.

Tabla 1

Población de estudio

Docentes	N°	%
Varones	21	55,00%
Mujeres	17	45,00%
Total	38	100,00%

Nota: Reporte de dirección de la institución educativa.

En relación a la muestra tenemos el aporte de Ary et al. (1989) en donde sostiene que es un subgrupo de la población con similares características. En consecuencia, para el presente informe se consideró la totalidad de la población.

En lo que respecta al muestreo se estableció el no probabilístico que según Baena (2017) sostiene que es una muestra intencional o a criterio del investigador, en donde no es necesario realizar algún procedimiento estadístico para determinar el total.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se optó como técnica por la encuesta, que implica el desarrollo específico para el recojo de la información en donde Bernal (2010) lo considera como una técnica que permite registrar de forma ordenada y coherente información sobre un hecho a investigar.

Por otro lado, para completar el proceso de recolección de los datos se utilizó el cuestionario, en el cual Hernández et al. (2013) lo define como un documento que alberga un conjunto de preguntas y que sirven para recoger información de una determinada variable.

En relación a la variable habilidades directivas, después de operacionalizar las mismas se establecieron las siguientes dimensiones liderazgo, comunicación, control y empatía; para la cual se desintegro en ocho indicadores y se consideró un cuestionario de 20 preguntas. Para la variable trabajo en equipo después de operacionalizar se establecieron cuatro dimensiones como son: compromiso, dedicación, coherencia y respeto; para la cual se desintegro en ocho indicadores y se consideró un cuestionario de 17 preguntas.

Concedores de que los instrumentos deben pasar por un proceso de validez, el mismo que estuvo a cargo del juicio de expertos, se hizo en función a tres profesionales en la cual Arias (2020) considera que los expertos son los encargados de revisar el contenido y permitir emitir una opinión favorable en relación a la coherencia que debe existir entre las variables, dimensiones e indicadores.

Asimismo, para lo relacionado a la fiabilidad se optó por el alfa de Cronbach, la misma que consiste en el nivel de conveniencia con el que se mide una variable,

en la que el coeficiente produce valores entre 0 y 1, donde los coeficientes cercanos a 0 recomiendan una fiabilidad nula y los cercanos a 1 un grado de fiabilidad elevado (Gamarra et al., 2008). En lo que corresponde a la variable habilidades directivas tiene una fiabilidad de 0.894 y la variable trabajo en equipo presenta una fiabilidad de 0.921.

3.5. Procedimiento

Para el recojo de la información se realizó en primer lugar una conversación con el director de la institución educativa, que se consolidó formalmente en la presentación de una solicitud con la finalidad de pedir autorización para aplicar los instrumentos, con el visto bueno y la entrega pertinente se procedió administrar entre los participantes.

Una vez aplicados el instrumento se entró en la fase de gabinete la misma que consistió en procesar la información para ello se elaboró una base de datos, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de cada variable; allí se puede consolidar los valores por ítems y la sumatoria en cada uno de ellos. Seguidamente se trabajo con los datos en el programa SPSS 25.0, el mismo que nos permitió determinar los valores en relación a las dimensiones y sobre todo a las correlaciones entre variables e indicadores.

3.6. Métodos de análisis de datos

Consolidados en la base de datos, se optó por el procesamiento estadístico, para la cual se empleó la estadística descriptiva y la inferencial. La primera sirvió la medir el nivel de las variables en la cual se logró a través de las tablas de frecuencia.

La estadística inferencial permitió conocer el nivel de correlación para ello se utilizó la Rho de Spearman, además de poder corroborar las hipótesis de investigación, en consecuencia, se considera que puede haber una fuerte vinculación entre las variables de estudio

3.7. Aspectos éticos

El estudio se realizó teniendo en consideración criterios de honestidad y prudencia, además de tener en cuenta en todo momento las normas de estudio de

la Universidad César Vallejo, donde se hizo hincapié en los derechos de autor, indicando que las ideas de terceros fueron citadas sin excepción, también se ha tenido en cuenta el bienestar y el anonimato de los encuestados, de manera que la investigación no pudiera tener un efecto terrible sobre ninguno de ellos o sobre otros. Asimismo, es de importancia crítica la honestidad expuesta con la ayuda del autor, en la que las estadísticas expuestas no han sido falsificadas o distorsionadas de ninguna manera, en consecuencia, el diseño de la presentación de las citas se convirtió en reputado con la ayuda de las Normas APA séptima edición, lo que impidió caer en condiciones ligadas con el plagio.

CAPITULO IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación entre las habilidades directivas y trabajo en equipo docente de una institución educativa de Piura 2022

Comprobación de Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre habilidades directivas y el trabajo en equipo de los docentes de una institución educativa de Piura 2022.

H₀ : No existe relación significativa entre habilidades directivas y el trabajo en equipo de los docentes de una institución educativa de Piura 2022.

Tabla 2

Relación entre habilidades directivas y el trabajo en equipo de los docentes

Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	Trabajo en equipo ,900**
		Sig. (bilateral)	.003
		N	38

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

Nota: Encuesta aplicada a docentes

La Tabla 2 muestra valores según la correlación Spearman (rho) como se evidencia de ,900 es decir una correlación positiva muy fuerte (existe correlación), asimismo tenemos un valor de significación (sig.) es 0,03, el mismo que representa que dicho valor es menor a 0,05; en tal sentido, si existe relación significativa entre la variable habilidades directivas y trabajo en equipo, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de habilidades directivas y trabajo en equipo de los docentes de una institución educativa de la ciudad de Piura, 2022

Tabla 3

Diagnóstico de habilidades directivas y trabajo en equipo

	Habilidades directivas		Trabajo en equipo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Regular	27	71,1	28	73,7
Bueno	11	28,9	10	26,3
Total	38	100,0	38	100,0

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Según los resultados de la Tabla 3 tenemos el nivel de las variables de estudio. La primera sobre habilidades directivas nos muestra que existe un 71,1% de los participantes que sostienen que es regular; asimismo tenemos un 28,9% que indican que es bueno, estos datos son producto del liderazgo, que se manifiesta en la toma de decisiones y manejo de conflictos que presentan los docentes de la institución educativa. Asimismo, la variable trabajo en equipo se muestran datos como el 73,7% de los encuestados que sostienen que es regular, asimismo tenemos 26,3% lo considera bueno, esto debido al compromiso, dedicación que existe entre los docentes de la institución educativa.

Objetivo específico 2

Conocer la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión compromiso de los docentes de una institución educativa de Piura 2022

Comprobación de Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre habilidades directivas y la dimensión compromiso de los docentes de una institución educativa de Piura 2022.

Tabla 4

Relación entre habilidades directivas y la dimensión compromiso de los docentes

	Habilidades directivas		Dimensión compromiso
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,947**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	38

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

Nota: Encuesta aplicada a docentes

La Tabla 4 muestra valores según la correlación Spearman (rho) como se evidencia de ,947 es decir una correlación positiva muy fuerte (existe correlación), asimismo tenemos un valor de significación (sig.) es 0,00 el mismo que representa que dicho valor es menor a 0,05; en tal sentido, si existe relación significativa entre la variable habilidades directivas y la dimensión compromiso, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre habilidades directivas y la dimensión dedicación de los docentes de una institución educativa de Piura 2022

Comprobación de Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre habilidades directivas y la dimensión dedicación de los docentes de una institución educativa de Piura 2022.

Tabla 5

Relación entre habilidades directivas y la dimensión dedicación de los docentes

	Habilidades directivas		Dimensión dedicación
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,879**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	38

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

Nota: Encuesta aplicada a docentes

La Tabla 5 muestra valores según la correlación Spearman (rho) como se evidencia de ,879 es decir una correlación positiva considerable (existe correlación), asimismo tenemos un valor de significación (sig.) es 0,000 el mismo que representa que dicho valor es menor a 0,05; en tal sentido, si existe relación significativa entre la variable habilidades directivas y la dimensión dedicación, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 4

Identificar la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión coherencia de los docentes de una institución educativa de Piura, 2022

Comprobación de Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre habilidades directivas y la dimensión coherencia de los docentes de una institución educativa de Piura, 2022.

Tabla 6

Relación entre habilidades directivas y la dimensión coherencia de los docentes

	Habilidades directivas		Dimensión coherencia
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,899**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	38

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

Nota: Encuesta aplicada a docentes

La Tabla 6 muestra valores según la correlación Spearman (rho) como se evidencia de ,899 es decir una correlación positiva considerable (existe correlación), asimismo tenemos un valor de significación (sig.) es 0,01 el mismo que representa que dicho valor es menor a 0,05; en tal sentido, si existe relación significativa entre la variable habilidades directivas y la dimensión coherencia, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 5

Reconocer la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión respeto de los docentes de una institución educativa de Piura 2022.

Comprobación de Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre habilidades directivas y la dimensión respeto de los docentes de una institución educativa de Piura 2022.

Tabla 7

Relación entre habilidades directivas y la dimensión respeto de los docentes

			Dimensión respeto
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coefficiente de correlación	,945**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	38

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

Nota: Encuesta aplicada a docentes

La Tabla 7 muestra valores según la correlación Spearman (rho) como se evidencia de ,945 es decir una correlación positiva muy fuerte (existe correlación), asimismo tenemos un valor de significación (sig.) es 0,03, el mismo que representa que dicho valor es menor a 0,05; en tal sentido, si existe relación significativa entre la variable habilidades directivas y la dimensión respeto, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Determinar la relación entre las habilidades directivas y trabajo en equipo docente de una institución educativa de Piura 2022, los supuestos teóricos indican que la variable habilidades directivas como las competencias, capacidades y conocimientos pertinentes para poder desenvolverse en el quehacer directivo, así como las conexiones con otros que implican un nivel de compromiso estructurado que lleve a una mejora supervisada, y que con esto facilite el logro de los objetivos planteados (Madrigal et al., 2002). Por otro lado, se hace fundamental refrescar el pensamiento de Aldana, Piña (2017) en donde argumenta que el quehacer en equipo es la adición reducida integrada por personas seleccionadas de acuerdo a sus habilidades y características, que los lleva a una misma finalidad, un propósito laboral y un plan universal, donde las responsabilidades son repartidas. De acuerdo a ello la Tabla 2 muestra valores según la correlación Spearman (ρ) ,900 que indica una correlación positiva muy fuerte, y una significación (sig.) es 0,03, que indica que si existe relación significativa entre la variable habilidades directivas y trabajo en equipo.

Estos resultados coinciden con lo planteado por Reyes (2019) en donde sostiene que existe relación entre las variables estudiadas, ya que estas proporcionan al directivo de cada institución la empleabilidad de sus vastos conocimientos, destrezas y sobre todo sus capacidades y habilidades para estructurar, encaminar y estimular a los colaboradores, conduciéndolos hasta obtener los propósitos consensuados y el avance del servicio que se brinda, se determinó que los directivos hacen uso de sus habilidades y entendimiento para la obtención de los fines consensuados por la escuela; en consecuencia se tiene que existen relación debido a que las habilidades directivas presenta actividades propias de la labor docente que se manifiesta en tomar buenas decisiones, desarrollar conflictos entre las tareas más urgentes de la institución educativa, asimismo debe existir buenas relaciones de comunicación por el bien de comunidad.

Diagnosticar el nivel de habilidades directivas y trabajo en equipo, las variables en estudio se hacen de vital importancia conocerlas científicamente para poder

comprender los constructos que la componen, es por ello que se tiene el aporte teórico de Rakhshan et al. (2019) que establece que son “todas aquellas competencias necesarias para poder gestionar los grupos de trabajo”. Asimismo la variable trabajo en equipo se considera la postura de Toro (2015) hace mención a la lógica de ser una sola asociación, al cambio de un núcleo empresarial, donde se puede apreciar un aglomerado productivo, competitivo y que consigue sus propósitos, tomando como sustento fundamental su anhelo de mejora permanente y mutaciones al interior de cada sistema organizacional con la intención de consumir la misión y visión que se han planeado y así conseguir viabilizar la actitud de sus colaboradores en la obtención de una excelencia y óptimo rendimiento laboral. Con estos aportes se hace vital conocer la Tabla 3 tenemos que la variable habilidades directivas nos muestra que existe un 71,1% de los participantes que sostienen que es regular; asimismo tenemos un 28,9% que indican que es bueno, la variable trabajo en equipo se muestran datos como el 73,7% de los encuestados que sostienen que es regular, asimismo tenemos 26,3% lo considera bueno.

Estos resultados nos permiten coincidir Reyes (2019) demostrar que existe un 75% de los encuestados que estiman que las habilidades directivas son buenas, esto se manifiesta en las relaciones interpersonales y sobre todo en las orientaciones que hacen los directivos; asimismo, Bermúdez & Bravo (2019) consideran que un 65% de los informantes que indican que la variable en mención es buena, esto se pone de manifiesto en el buen trato, en orientar las actividades de la institución y sobre todo debido a las características de la investigación, estos datos se han posible en consideración a las acciones que se desarrollan como parte de la actividad diaria que presentan los docentes de la institución educativa.

En consecuencia, se debe tener en cuenta el aporte teórico de Hellriegel y Slocum Jr. (2004) en donde indican que se pueden aglomerar en sugerencias de acción, como es el tema de que los directivos deben definir qué los desenlaces son valiosos para cada colaborador, reconociendo que con los ciclos se modifican las expectativas en la estructura, y por consiguiente los productos esperados, estas expresiones hacen que las personas que desempeñan la función docente a pesar de las buenas decisiones se hace necesario trabajar en equipo y donde es fundamental el aporte teórico de la teoría de la definición de objetivos expuesta por

Edwin Locke abordada por Chiavenato (2015), que expone que el mayor centro de donde surge la estimulación viene a ser la intención de esforzarse en la búsqueda y logro de los objetivos trazados. Esto significa que para poder desarrollar un buen trabajo se debe exponer a las personas los pasos y la magnitud de los esfuerzos a seguir a fin de conseguir lo establecido, para ello es fundamental habilidades, destrezas y sobre todo las buenas decisiones para poder conducir con liderazgo a la institución educativa, haciendo recalcar que el paradigma teórico celebra de una vital relevancia porque posibilita mantener estimulado al sujeto en el logro de cualquier objetivo, los mismos que deben estar en consecución de todos los integrantes del equipo de trabajo.

Conocer la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión compromiso, teóricamente la variable se sustenta en el aporte de Griffin & Van Fleet (2016) que exponen a las habilidades directivas como un conglomerado de hechos conductuales que los seres humanos desarrollan y que conllevan a óptimos resultados la dimensión se sustenta en el aporte de Humphrey et al. (2016) hace mención al grado de responsabilidad que debe poseer cada trabajador con la institución, es decir un colaborador comprometido está consciente de lo importante que es cooperar a que su espacio de trabajo se incremente en el tiempo en que se lo ha propuesto. De acuerdo a los resultados tenemos en la Tabla 4 se evidencia un ,947 es decir una correlación positiva muy fuerte (existe correlación), estos datos permiten inferir que las habilidades directivas van acompañadas de un buen trabajo en equipo, en donde sobre sale el compromiso que debe existir entre los integrantes de la institución, es por ello que tener personal responsable y sobre todo proactivo permite generar consensos con la intención de mejorar las actividades de índole institucional.

Establecer la relación que existe entre habilidades directivas y la dimensión dedicación. En este sentido es importante el fundamento científico de Ascón et al. (2019) que expone que es un “acervo de capacidades, destrezas u aptitudes no propias, pero si imperecederas que se relacionan a través de conocimientos básicos, permitiendo desenvolvura, seguridad, perspectiva y precisión” (p.45). asimismo, la dimensión dedicación teóricamente en el concepto de Miklavcic, et al. (2017), hace referencia a la actitud encaminada a aprovechar los conocimientos

que se tienen a fin de encarrilar alguna situación al individuo, en estos contextos al interior del espacio de trabajo con celo y dedicación que se reflejen en las actividades coordinadas únicamente de un individuo que forma parte del equipo, esperando consolidar la actividad propuesta a favor del núcleo labora. De acuerdo con la Tabla 5 según la correlación Spearman (ρ) se evidencia de ,879 es decir una correlación positiva considerable estos resultados nos permite aceptar la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados nos permiten coincidir con Muñoz (2021) en el cual sostiene que las acciones de fortalecimiento de las destrezas y pericias, en el impulso de una destreza oportuna de liderazgo institucional y en el fomento de trabajos integradores para la reestimación del espacio laboral y una excelente comunicación, en este contexto se hace referencia que depende del liderazgo y justamente la comunicación de forma horizontal para poder cumplir las expectativas de la institución, en consecuencia actuar de manera ordenada, con habilidades y destrezas pensando en el bienestar institucional antes que el personal es fundamental para que al momento de establecer objetivos se puedan cumplir con la participación y sobre todo con la dedicación de los integrantes de la institución educativa.

Identificar la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión coherencia, el sustento teórico se enmarca en el aporte de Rosales (2017) que manifiesta que las destrezas directivas son un acervo de habilidades, motivaciones y comunicaciones que son aplicadas por el individuo y que incrementan el desarrollo profesional de las organizaciones e instituciones. Asimismo la dimensión coherencia científicamente se basa en el aporte de Leyton, (2017) en donde se hace referencia al liderazgo del equipo conlleva a organizar a sus participantes con la intención de evitar percances y sobre todo precipitaciones que obstaculizan la mejora y el desarrollo de las metas de las instituciones de la cual es integrante. Es por ello que la Tabla 6 muestra valores según la correlación Spearman (ρ) como se evidencia de ,899 es decir una correlación positiva considerable, además que si existe relación significativa entre la variable habilidades directivas y la dimensión coherencia. Estos sustentos teóricos nos permiten inducir que la participación de los integrantes de la comunidad educativa es fundamental, pero para que ello exista

debe darse una buena comunicación, en ese sentido debe existir una buena relación entre los humanos y su dominio, encontrándose tácita cuando intercambiamos con otros pares, eso implica tener coherencia al momento de decidir acciones en bien de la institución educativa.

Reconocer la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión respeto, de acuerdo al objetivo los referentes científicos nos permiten revisar el planteamiento de González et al. (2017) que pone en evidencia que las habilidades directivas son factores que llevan al éxito de orden superior especialmente en el siglo XXI y que este de accionar facilita obtener los objetivos y metas establecidas; asimismo Lucero (2017) expresa que la condición de apreciación y equilibrio está en tener clarísimo cómo vivir y sentirse en paz. Esta dimensión se cimienta exclusivamente en el respeto que debe expresarse en cada uno de los miembros de los equipos de labores, considerando sus variadas expresiones y aportaciones en cada uno de las acciones. Frente a estos supuestos teóricos tenemos los resultados de la Tabla 7 donde se muestra valores según la correlación Spearman (ρ) como ,945 es decir una correlación positiva muy fuerte (existe correlación), y un valor de significación (sig.) es 0,03, si existe relación significativa entre la variable habilidades directivas y la dimensión respeto.

Lo descrito líneas arriba nos permite discrepar con Caycho (2019) en donde indica que el 14% de los pedagogos conciben que los directivos albergan un nivel óptimo en las destrezas directivas, así mismo se evidencia que el 5% de los educadores tienen un escaso nivel de emprendimiento, el 67% de los educadores tienen un nivel mediano de emprendimiento y el 28% de los educadores tienen un nivel eficaz en el quehacer educativo, estos últimos generan un nivel de respeto en las actividades y acciones propias de la institución, por lo tanto se puede inducir que no siempre encontramos profesionales adaptados a los ritmos de la institución en donde el respeto es fundamental para llegar a comprenderse entre compañeros de trabajo y sobre todo donde se ponga de manifiesto el equilibrio entre los pares, esto sin razón alguna debe primar al momento de asumir compromisos pero respetando la participación en sus diversas modalidades de los integrantes de la institución educativa.

Frente a ello es importante que se consolidan una serie de normas y pactos que deben ser considerados, para poder tener en cuenta el comportamiento, la obligación y funciones de cada miembro, todo esto le permite al individuo integrante de dicho grupo hallarse parte del mismo y dar una solución pertinente logrando aportar a la consolidación del equipo y a su concepto de unión, lo que hace que todas actúen de modo que los colaboradores se expresen como miembros del equipo en el ámbito interno y externo.

VI. CONCLUSIONES

Para la variable habilidades directivas y trabajo en equipo existe una correlación positiva muy fuerte con un valor de significación (sig.) de 0,03, por lo que si existe una relación significativa entre variables.

La variable nivel de habilidades directivas es regular en un 71.1%, considerando que el 28,9% es bueno. La variable trabajo en equipo muestra un dato que al 73,7% que es regular y al 26,3% bueno.

Para determinar la correlación entre los aspectos de habilidad directiva y la dimensión de compromiso, además de que existe una relación significativa entre las variables, tenemos un valor de 0,947, que es una correlación positiva muy fuerte.

Para la correlación entre las habilidades directivas y la dimensión dedicación se evidencia un valor de 0.879 lo cual es una correlación positiva significativa, además de que existe una relación significativa entre ambas.

En cuanto a la correlación entre las habilidades directivas y la dimensión coherencia, se observa una correlación positiva significativa de 0,899, así como una relación significativa entre ambas.

Para la correlación entre la habilidad directiva y respeto, Spearman (ρ) dice 0.945, por lo que existe una correlación positiva muy fuerte existiendo una relación significativa entre la variable y la dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Ugel se ponen a disposición los instrumentos de recojo de datos, con la finalidad de utilizarlos en los diagnósticos de las instituciones educativas, con la finalidad de establecer medidas correctivas.

A las autoridades educativas se propone desarrollar talleres pedagógicos con temáticas sobre habilidades directivas y trabajo en equipo con la finalidad de mejorar la práctica docente.

A las los docentes de la institución educativa fomentar y cumplir compromisos de forma responsable con la finalidad de cumplir con las metas y objetivos estratégicos de la institución.

Los docentes promover talleres de investigación para empoderar a los demás colegas a conocer las bondades de trabajar en equipo y sobre todo permita avanzar y cumplir con las metas establecidas.

A los docentes de las instituciones educativas desarrollar cursos de capacitación sobre el uso de las estrategias didácticas que permitan fortalecer los trabajos colaborativos en bien de la institución.

Desarrollar jornadas de integración institucional con la finalidad de fortalecer las relaciones interpersonales, que permitan desarrollar el trabajo en equipo.

Referencias

- Aldana, J., & Piña, J. (2017). Quality of service provided to the client by gym instructors. *Interdisciplinary Arbitrated Review Koinonía*, 2 (3), 172-197. <http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/59/46>
- Arias, J. (2020). *Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos*. info:eu-repo/semantics/book. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Ary, D.; Jacobs, L.; Razavieh, A. (1989). *Introducción a la investigación pedagógica*. Segunda edición. México. McGRAW-HILL
- Ascón, J., García, M., & Lajara, A. (2019). *Teoría y práctica en el desarrollo de habilidades directivas. Un acercamiento desde las perspectiva de las Instituciones de Educación Superior*. <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/177>.
- Atoche, M. (2022). *El impacto positivo de la comunicación interna en la acción directiva de los gerentes de proyecto desde la filosofía y coordinada teórica de Leonardo Polo*. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5684/MAE_EDUC_GE_2204.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ayoví, J. (2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*. DOI: 10.23857/fipcaec.v4i10.39
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.
- Berry, B. (1995). *Management Control.Theories, issues and practices*. <https://es.scribd.com/document/421769470/Management-Control-Theories-Issues-and-Practies>

- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Diaz, J., Ledesma, M., Tito, J., Diaz, L. (2020). *Management skills in a health emergency context, covid-19, in peru*. 10.52080/rvgluz.26.e5.33
- Fabian, M. (2018). *Habilidades directivas y la productividad laboral de los trabajadores de una institución pública del área de cobranza coactiva, Lima-2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23369/Fabian_CMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Faginson, K. (2021). *Habilidades directivas y su incidencia en la gestión administrativa del director distrital 09d03 de educación en la zona 8 – ecuador* 2020. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5896/1/KERLY%20FAGINSON.pdf>
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos
- Gestión (2019). *¿Por qué es importante trabajar en equipo?* <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
- Gil, D. (2018). *Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial*. (Tesis de maestría, Universidad Cooperativa de Colombia). https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategia_productividad_empresarial.pdf
- González, F., López, T., & Pereda, F. (2017). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público, en la provincia de Córdoba*. Intangible capital. Barcelona – España.
- Griffin, R., & Van Fleet, D. (2016). *Habilidades directivas*. Cengage learning. México.

- Halfhill, T. (2005). Group Personality Composition and Group Effectiveness: An Integrative Review of Empirical Research. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1046496404268538>
- Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2016). Extrinsic and intrinsic work value. EE.UU.: *Journal of Nursing Management*. goo.gl/oHnP4d.
- Hernández, R., & Mendoza, L. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, R.; Zapata, N.; Mendoza, C. (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato*. Enfoque por competencias. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hormaza Muñoz, Z., Zambrano Montesdeoca, L., & Palacios Paredes, E. (2022). Educational management in the context of higher education: the case of Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.27>
- Humphrey, S.E.; Karam, E.P.; & Morgeson, F.P. (2016). Towards a typology of team effectiveness: A meta-analytic review. 25th Annual Meeting of the society for industrial and Organizational Psychology. Atlanta GA
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2016). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 7(3), 77-124. Badger, Sadler-Smith et

- La Razón (2020). *Casas Rojo: El trabajo en equipo entre especialidades ha sido clave*.
<https://www.larazon.es/salud/20200721/sac5tuza2fgbzhsy36tk3yetz.html>
- Latorre, A.; Delio del Rincón, I. Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92.
- Leyton, J. (2017). *Habilidades Directivas de los jefes de grupo y el Trabajo en Equipo desde la percepción de los funcionarios pymes de las agencias de una entidad financiera de la región norte 2 y 3 del Perú en el 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Lima: Perú.
- Madrigal Torres, B.; Silva, B.; Franco, R.; González, H.; Ochoa, A.; Madrigal, R.; Vázquez; G. & Zárate; L. (2002). *Habilidades directivas*.
<http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Muñoz, H. (2021). *Estrategia de liderazgo directivo para mejorar las habilidades directivas en un instituto tecnológico de Lima, 2020*.
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/45fb00e7-fb74-4a4e-ad3e-924916cef2eb>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION
- Puchol, L. (2010). *Libro de las Habilidades Directivas*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Rakhshan, M., Rostami, K., Setoodegan, E., y Eslami, J. (2019). The relationship between leadership style and time management in senior and middle nursing managers. *Revista Latinoamericana De Hipertension*, 14(1), 26- 31.
- Ramírez, J. (2018). *Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. México. <http://www.revistasbolivianas>
- Reyes, K (2019). *Habilidades directivas y desarrollo del clima organizacional de la Universidad Rafael Landívar, Quezaltenango-Guatemala*. (Tesis de grado

de la Universidad Rafael Landívar, Quezaltenango-Guatemala)

Recuperado de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>

Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015*. (Tesis de maestría, Universidad privada de Tacna). <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/317/1/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf>

Rosales, H. (2017). *Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal en club de Regatas Lima, filial Chorrillos*. Lima, Perú.

Saldaña, A., Martínez, S. (2015). Teamwork, a competence to be promoted at the Faculty of Environmental Sciences, *University of Alcalá*. <file:///C:/Users/Computer/Downloads/Dialnet-EITrabajoEnEquipoUnaCompetenciaAPotenciarEnLaFacul-4480412.pdf>

Sánchez, H., Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Perú. Editorial Mantaro.

Sañudo, I. (2006). *La ética en la investigación educativa*. <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>

Serrano, A. (2003). *El camino del líder*. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf

Speklé. (2001). "Explaining management control structure variety: a transaction cost economics perspective" *Accounting Organizations and Society*; vol,26, n°4-5. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361368200000416>

Sundstrom, E., McIntyre, M., Halfhill, T., & Richards, H. (2015). Work groups: From the Hawthorne studies to the work teams of the 1990s. *Group Dynamics*. <https://psycnet.apa.org/record/2015-13580-004>

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa

Torrelles, C. (2016). *Eina d'avaluació de la competència de treball en equip*. Tesis doctoral (trabajo inédito). <https://www.tdx.cat/handle/10803/51341>

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X. (2015). *Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización*. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Valentín, D. (2020). *El Coaching y los roles gerenciales de los Directivos de la UNDAC – Año 2019*. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2440/1/T026_42530802_T.pdf

Anexos

Anexo 01. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Variable 1 Habilidades directivas	Griffin & Van Fleet (2016) exponen que son un conglomerado de actividades conductuales que los seres humanos desarrollan y que conllevan a óptimos resultados, porque no son atributos personales ya que son percibidos por los demás, de este modo no se las considera como atributos debido a que son determinadas y fijas en el individuo, y pueden ser controlable y cognoscitiva que permite optimizar el rendimiento de las habilidades por medio de la puesta en práctica.	Se considera como un conjunto de acciones que necesitan la conducción de un liderazgo, que permita tener una buena comunicación entre los integrantes de la institución, donde se pueda controlar las acciones, pero sobre todo con empatía.	Liderazgo	Manejo de conflictos	1,2	Escala ordinal.
				Toma de decisiones	3-5	
			Comunicación	Comunicación entre pares	6,7	
				Comunicación horizontal	8,9	
			Control	Desempeño de RR. HH	10-12	
				Objetivos institucionales	13-15	
			Empatía	Actitud positiva	16-18	
				Efectividad y cortesía	19,20	
	González (2015) "se trata de un grupo donde	El trabajo en equipo consiste en el	Compromiso	Responsabilidad	1,2	

Variable 2 Trabajo en equipo	sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias”	compromiso que debe existir en los integrantes de un grupo, al mismo tiempo actuar con dedicación, coordinación y respeto frente a los demás integrantes.		Proactivo	3,4	
			Dedicación.	Investigación	5,6	
				Contribución	7,8	
			Coherencia	Participación	9,10	
				Visión	11,12	
			Respeto	Apreciación	13,14	
Equilibración	15,17					

Anexo 02. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			
<p>Problema principal ¿De qué manera las habilidades directivas se vincula con el trabajo en equipo de los educadores de una institución educativa de Piura 2022?</p> <p>Problemas específicos P1 ¿Cuál es el nivel de habilidades directivas y trabajo en equipo de docentes de una institución educativa de la ciudad de Piura 2022? P2. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión compromiso de los docentes de una institución educativa de Piura, 2022?? P3 ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades directivas y la dimensión dedicación de los docentes de una institución educativa de Piura, 2022? P4 ¿Cuál es la la relación que existe entre las</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las habilidades directivas y trabajo en equipo docente de una institución educativa de Piura 2022</p> <p>Objetivos específicos O1. Diagnosticar el nivel de habilidades directivas y trabajo en equipo de docentes de una institución educativa de la ciudad de Piura 2022. O2. Conocer la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión compromiso de los docentes de una institución educativa de Piura, 2022. O3. Establecer la relación que existe entre habilidades directivas y la dimensión dedicación de los docentes de una institución educativa de Piura, 2022. O4. Identificar la relación que existe entre las habilidades directivas y la</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe relación significativa entre habilidades directivas y trabajo en equipo de los docentes de una institución educativa de Piura 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H1. El nivel de habilidades directivas y trabajo en equipo de docentes de una institución educativa de la ciudad de Piura 2022, es bajo H2 Existe relación significativa entre habilidades directivas y la dimensión compromiso de los docentes de una institución educativa de Piura 2022. H3 Existe relación significativa entre habilidades directivas y la dimensión dedicación de los docentes de una institución educativa de Piura 2022..</p>	Variable 1: habilidades directivas			
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
			Liderazgo	Manejo de conflictos	1,2	Ordinal
				Toma de decisiones	3-5	
			Comunicación	Comunicación entre pares	6.7	
				Comunicación horizontal	8,9	
			Control	Desempeño de RR. HH	10-12	
				Objetivos institucionales	13-15	
			Empatía	Actitud positiva	16-18	
				Efectividad y cortesía	19,20	
Variable 2: trabajo en equipo						
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala			
Compromiso	Responsabilidad	1-2	Ordinal			
	Proactivo	3-4				
Dedicación.	Investigación	5-6				
	Contribución	7-8				
Coherencia	Participación	9 -10				
	Visión	11-12				
Respeto	Apreciación	13-14				
	Equilibración	15-17				

<p>habilidades directivas y la dimensión coherencia de los docentes de una institución educativa de Piura, 2022??</p> <p>P5 ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión respeto de los docentes de una institución educativa de Piura, 2022?</p>	<p>dimensión coherencia de los docentes de una institución educativa de Piura, 2022.</p> <p>O5. Reconocer la relación que existe entre las habilidades directivas y la dimensión respeto de los docentes de una institución educativa de Piura, 2022.</p>	<p>H4 Existe relación significativa entre habilidades directivas y la dimensión coherencia de los docentes de una institución educativa de Piura, 2022.</p> <p>H5. Existe relación significativa entre habilidades directivas y la dimensión respeto de los docentes de una institución educativa de Piura 2022.</p>				
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar			
<p>Tipo</p> <p>El presente informe de investigación se enmarca en las investigaciones de tipo básica, que de acuerdo al aporte científico de Carrasco (2009) lo define como aquella investigación que no representa propósitos de aplicación inmediata, pues en principio pretende elevar y profundizar el nivel de conocimiento de una realidad que es objeto de estudio.</p> <p>En cuanto al diseño de investigación se desarrolló el no experimental, descriptivo, correlacional</p>	<p>Población</p> <p>. Una población constituida por 38 docentes del nivel de educación primaria y secundaria de la institución educativa objeto de investigación</p> <p>Muestra</p> <p>Se considero el total de la población es decir 38.</p> <p>Muestreo</p> <p>No probabilístico</p>	<p>Variable 1: habilidades directivas</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: trabajo en equipo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Estadística descriptiva y la inferencial. La primera sirvió la medir el nivel de las variables en la cual se logró a través de las tablas de frecuencia.</p> <p>La estadística inferencial permitió conocer el nivel de correlación para ello se utilizó la Rho de Spearman, además de poder corroborar las hipótesis de investigación, en consecuencia, se considera que puede haber una fuerte vinculación entre las variables de estudio</p>			

<p>de corte transversal. El propósito de este diseño investigativo es poder determinar si existe relación entre las variables, pero sin buscar explicación completa de las causas y consecuencias de objeto estudiado (Hernández et al., 2013). Por otro lado, se considera transversal toda vez que la información se recoge en un momento determinado el mismo que ha sido establecido por el investigador</p>			
--	--	--	--

Anexo 03. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR HABILIDADES DIRECTIVAS



Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de habilidades directivas, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca
1. Nunca

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: LIDERAZGO						
01	Es capaz de manejar los conflictos, que se presentan en la institución					
02	Tiene la capacidad de tomar decisiones en los momentos oportunos dentro de la institución.					
03	Permite la participación de sus colegas en la toma de decisiones					
04	Asume un liderazgo para la conducción del trabajo en equipo					
05	Es considerado un referente para los trabajadores que laboran en la institución.					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
06	Desarrolla un proceso comunicativo con todos los docentes de la institución					
07	Maneja estrategias de comunicación que permiten dialogar con fluidez con los demás docentes					
08	Brinda la oportunidad de comunicarse con los docentes para solucionar problemas de la institución.					
09	Existen entre docentes políticas para desarrollar el proceso comunicativo.					
DIMENSIÓN: CONTROL						
10	Evalúa el desempeño de los docentes de la institución educativa.					
11	Esta pendiente de las actividades realizadas por los docentes en la institución.					
12	Motiva la participación de los docentes en las actividades académicas de la institución					
13	Promueve el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.					
14	Participa en los procesos de evaluación que se desarrollan en la institución.					
15	Asiste a capacitaciones con la finalidad de mejorar su práctica docente					
DIMENSIÓN: EMPATÍA						
16	Muestra actitud positiva con los docentes de la institución.					
17	Maneja el control de emociones por el bien de la convivencia en la institución.					
18	Promueve la práctica de valores dentro de la comunidad educativa					
19	Trasmite afectividad cuando un docente presenta problemas					
20	Brinda cortesía con todos los docentes de la institución educativa.					

Muchas gracias por la atención.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR TRABAJO EN EQUIPO

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de trabajo en equipo, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca
1. Nunca

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: COMPROMISO						
01	Asumo responsabilidad en mi trabajo sin necesidad de control.					
02	Cumplo con lo acordado en asambleas y en los documentos normativos de la institución.					
03	Apoyo permanentemente la política institucional.					
04	Reconozco el esfuerzo de los directivos por velar la buena marcha institucional.					
DIMENSIÓN: DEDICACIÓN						
05	Asumo mi labor responsablemente y comparto mis experiencias con mis colegas.					
06	Me esfuerzo permanentemente por innovar en mi práctica docente					
07	Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo con gusto y responsabilidad.					
08	Soy capaz de dar un tiempo extra para solucionar la problemática institucional.					
DIMENSIÓN: COHERENCIA						
09	Reconozco en mis colegas fortalezas y trato de emular en beneficio de la institución.					
10	Cuando tengo ideas, propuestas, las expongo y trato de trabajarlas con los colegas.					
11	Tengo en cuenta las recomendaciones de los directivos en el desarrollo de las actividades.					
12	Observo debilidades en mis compañeros y propongo alternativas de mejora.					
DIMENSIÓN: RESPETO						
13	Me caracterizo por ser democrático cuando se toma decisiones.					
14	Trato con respeto y cortesía a los docentes de la institución					
15	Soy prudente en mis participaciones en asambleas y reuniones colegiadas.					
16	Acepto llamadas de atención oral o documentadamente sin alterarme.					
17	Me caracterizo por apoyar a los docentes en las reuniones colegiadas					

Muchas gracias por la atención.

Anexo: Ficha técnica del instrumento

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de habilidades directivas y trabajo en equipo
Autor y año:	Original: Br. López Chumacero, Carlos Agustín (2022)
	Adaptación: Br. López Chumacero, Carlos Agustín (2022)
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de las habilidades directivas y trabajo en equipo docente de una institución educativa de Piura 2022
Usuarios:	Docentes de una institución educativa de Piura, 2022
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se aplicó de forma presencial en el cual a cada encuestado se ubicó en la institución educativa y se le pidió contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Validez:	El documento ha sido validado por: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mg. Juárez Calderón Olga ❖ Mg. Rondón Monzón Edith Yulissa ❖ Dr. Gutiérrez Gonzales Robby Oliver
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor: Para la variable habilidades directivas: Alfa de Cronbach: 0,894 confiable Para la variable trabajo en equipo: Alfa de Cronbach: 0.921 muy confiable

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO							
1	Es capaz de manejar los conflictos, que se presentan en la institución	X		X		X		
2	Tiene la capacidad de tomar decisiones en los momentos oportunos dentro de la institución.	X		X		X		
3	Permite la participación de sus colegas en la toma de decisiones	X		X		X		
4	Asume un liderazgo para la conducción del trabajo en equipo	X		X		X		
5	Es considerado un referente para los trabajadores que laboran en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Desarrolla un proceso comunicativo con todos los docentes de la institución	X		X		X		
7	Maneja estrategias de comunicación que permiten dialogar con fluidez con los demás docentes	X		X		X		
8	Brinda la oportunidad de comunicarse con los docentes para solucionar problemas de la institución.	X		X		X		
9	Existen entre docentes políticas para desarrollar el proceso comunicativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Evalúa el desempeño de los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
11	Está pendiente de las actividades realizadas por los docentes en la institución.	X		X		X		
12	Motiva la participación de los docentes en las actividades académicas de la institución	X		X		X		
13	Promueve el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
14	Participa en los procesos de evaluación que se desarrollan en la institución.	X		X		X		

15	Asiste a capacitaciones con la finalidad de mejorar su práctica docente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: EMPATÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Muestra actitud positiva con los docentes de la institución.	X		X		X		
17	Maneja el control de emociones por el bien de la convivencia en la institución.	X		X		X		
18	Promueve la práctica de valores dentro de la comunidad educativa	X		X		X		
19	Trasmite afectividad cuando un docente presenta problemas	X		X		X		
20	Brinda cortesía con todos los docentes de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): X **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. OLGA CECILIA JUAREZ CALDERON

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO							
1	Asumo responsabilidad en mi trabajo sin necesidad de control.	X		X		X		
2	Cumplo con lo acordado en asambleas y en los documentos normativos de la institución.	X		X		X		
3	Apoyo permanentemente la política institucional.	X		X		X		
4	Reconozco el esfuerzo de los directivos por velar la buena marcha institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DEDICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Asumo mi labor responsablemente y comparto mis experiencias con mis colegas.	X		X		X		
6	Me esfuerzo permanentemente por innovar en mi práctica docente	X		X		X		
7	Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo con gusto y responsabilidad.	X		X		X		
8	Soy capaz de dar un tiempo extra para solucionar la problemática institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COHERENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Reconozco en mis colegas fortalezas y trato de emular en beneficio de la institución.	X		X		X		
10	Cuando tengo ideas, propuestas, las expongo y trato de trabajarlas con los colegas.	X		X		X		
11	Tengo en cuenta las recomendaciones de los directivos en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
12	Observo debilidades en mis compañeros y propongo alternativas de mejora.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RESPETO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me caracterizo por ser democrático cuando se toma decisiones.	X		X		X		

14	Trato con respeto y cortesía a los docentes de la institución	X		X		X		
15	Soy prudente en mis participaciones en asambleas y reuniones colegiadas.	X		X		X		
16	Acepto llamadas de atención oral o documentadamente sin alterarme.	X		X		X		
17	Me caracterizo por apoyar a los docentes en las reuniones colegiadas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): X

SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. OLGA CECILIA JUAREZ CALDERON

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Olga Cecilia Juárez Calderón, con Documento Nacional de Identidad N° 05645443, de profesión docente, grado académico maestría, con código de colegiatura 0108315, labor que ejerzo actualmente como especialista, en Unidad de gestión educativa local Morropón.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario de habilidades directivas y trabajo en equipo, cuyo propósito es medir el nivel de ambas variables.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Mg. Juárez Calderón Olga

DNI: 05645443

Especialidad del validador: Docente

Piura, a los 12 días del mes de octubre del 2022


Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

Firma del Experto Informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es capaz de manejar los conflictos, que se presentan en la institución	X		X		X		
2	Tiene la capacidad de tomar decisiones en los momentos oportunos dentro de la institución.	X		X		X		
3	Permite la participación de sus colegas en la toma de decisiones	X		X		X		
4	Asume un liderazgo para la conducción del trabajo en equipo	X		X		X		
5	Es considerado un referente para los trabajadores que laboran en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Desarrolla un proceso comunicativo con todos los docentes de la institución	X		X		X		
7	Maneja estrategias de comunicación que permiten dialogar con fluidez con los demás docentes	X		X		X		
8	Brinda la oportunidad de comunicarse con los docentes para solucionar problemas de la institución.	X		X		X		
9	Existen entre docentes políticas para desarrollar el proceso comunicativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Evalúa el desempeño de los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
11	Está pendiente de las actividades realizadas por los docentes en la institución.	X		X		X		
12	Motiva la participación de los docentes en las actividades académicas de la institución	X		X		X		
13	Promueve el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
14	Participa en los procesos de evaluación que se desarrollan en la institución.	X		X		X		

15	Asiste a capacitaciones con la finalidad de mejorar su práctica docente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: EMPATÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Muestra actitud positiva con los docentes de la institución.	X		X		X		
17	Maneja el control de emociones por el bien de la convivencia en la institución.	X		X		X		
18	Promueve la práctica de valores dentro de la comunidad educativa	X		X		X		
19	Trasmite afectividad cuando un docente presenta problemas	X		X		X		
20	Brinda cortesía con todos los docentes de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): X SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. RONDON MONZON EDITH YULISSA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 Mg. Edith Yulissa Rondon Monzon
 DNI: 40742391

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO							
1	Asumo responsabilidad en mi trabajo sin necesidad de control.	X		X		X		
2	Cumplo con lo acordado en asambleas y en los documentos normativos de la institución.	X		X		X		
3	Apoyo permanentemente la política institucional.	X		X		X		
4	Reconozco el esfuerzo de los directivos por velar la buena marcha institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DEDICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Asumo mi labor responsablemente y comparto mis experiencias con mis colegas.	X		X		X		
6	Me esfuerzo permanentemente por innovar en mi práctica docente	X		X		X		
7	Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo con gusto y responsabilidad.	X		X		X		
8	Soy capaz de dar un tiempo extra para solucionar la problemática institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COHERENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Reconozco en mis colegas fortalezas y trato de emular en beneficio de la institución.	X		X		X		
10	Cuando tengo ideas, propuestas, las expongo y trato de trabajarlas con los colegas.	X		X		X		
11	Tengo en cuenta las recomendaciones de los directivos en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
12	Observo debilidades en mis compañeros y propongo alternativas de mejora.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RESPETO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me caracterizo por ser democrático cuando se toma decisiones.	X		X		X		

14	Trato con respeto y cortesía a los docentes de la institución	x		x		x		
15	Soy prudente en mis participaciones en asambleas y reuniones colegiadas.	x		x		x		
16	Acepto llamadas de atención oral o documentadamente sin alterarme.	x		x		x		
17	Me caracterizo por apoyar a los docentes en las reuniones colegiadas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): X

SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. RONDON MONZON EDITH YULISSA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg. Edith Yulissa Rondon Monzon
DNI: 40742391

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, RONDON MONZON EDITH YULISSA, con Documento Nacional de Identidad N° 40742391, de profesión docente, grado académico maestría, labor que ejerzo actualmente como docente en la Universidad nacional del Santa, Ancash.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario de habilidades directivas y trabajo en equipo, cuyo propósito es medir el nivel de ambas variables.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Mg. RONDON MONZON EDITH YULISSA

DNI: 40742391

Especialidad del validador: Docente

Piura, a los 13 días del mes de octubre del 2022



Mg. Edith Yulissa Rondon Monzon
DNI: 40742391

Firma del Experto Informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es capaz de manejar los conflictos, que se presentan en la institución	X		X		X		
2	Tiene la capacidad de tomar decisiones en los momentos oportunos dentro de la institución.	X		X		X		
3	Permite la participación de sus colegas en la toma de decisiones	X		X		X		
4	Asume un liderazgo para la conducción del trabajo en equipo	X		X		X		
5	Es considerado un referente para los trabajadores que laboran en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Desarrolla un proceso comunicativo con todos los docentes de la institución	X		X		X		
7	Maneja estrategias de comunicación que permiten dialogar con fluidez con los demás docentes	X		X		X		
8	Brinda la oportunidad de comunicarse con los docentes para solucionar problemas de la institución.	X		X		X		
9	Existen entre docentes políticas para desarrollar el proceso comunicativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Evalúa el desempeño de los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
11	Está pendiente de las actividades realizadas por los docentes en la institución.	X		X		X		
12	Motiva la participación de los docentes en las actividades académicas de la institución	X		X		X		
13	Promueve el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
14	Participa en los procesos de evaluación que se desarrollan en la institución.	X		X		X		

15	Asiste a capacitaciones con la finalidad de mejorar su práctica docente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: EMPATÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Muestra actitud positiva con los docentes de la institución.	X		X		X		
17	Maneja el control de emociones por el bien de la convivencia en la institución.	X		X		X		
18	Promueve la práctica de valores dentro de la comunidad educativa	X		X		X		
19	Trasmite afectividad cuando un docente presenta problemas	X		X		X		
20	Brinda cortesía con todos los docentes de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): X SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del experto validador. Dr. GUTIERREZ GONZALES ROBBY OLIVER

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
 DNI. 32977568
 Juez experto.

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO							
1	Asumo responsabilidad en mi trabajo sin necesidad de control.	X		X		X		
2	Cumplo con lo acordado en asambleas y en los documentos normativos de la institución.	X		X		X		
3	Apoyo permanentemente la política institucional.	X		X		X		
4	Reconozco el esfuerzo de los directivos por velar la buena marcha institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DEDICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Asumo mi labor responsablemente y comparto mis experiencias con mis colegas.	X		X		X		
6	Me esfuerzo permanentemente por innovar en mi práctica docente	X		X		X		
7	Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo con gusto y responsabilidad.	X		X		X		
8	Soy capaz de dar un tiempo extra para solucionar la problemática institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COHERENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Reconozco en mis colegas fortalezas y trato de emular en beneficio de la institución.	X		X		X		
10	Cuando tengo ideas, propuestas, las expongo y trato de trabajarlas con los colegas.	X		X		X		
11	Tengo en cuenta las recomendaciones de los directivos en el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
12	Observo debilidades en mis compañeros y propongo alternativas de mejora.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RESPETO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me caracterizo por ser democrático cuando se toma decisiones.	X		X		X		

14	Trato con respeto y cortesía a los docentes de la institución	X		X		X		
15	Soy prudente en mis participaciones en asambleas y reuniones colegiadas.	X		X		X		
16	Acepto llamadas de atención oral o documentadamente sin alterarme.	X		X		X		
17	Me caracterizo por apoyar a los docentes en las reuniones colegiadas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): X

SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del experto validador. Dr. GUTIERREZ GONZALES ROBBY OLIVER

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
DNI. 32977568
Juez experto.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, GUTIERREZ GONZALES ROBBY OLIVER, con Documento Nacional de Identidad N° 32977568, de profesión docente, grado académico de doctor en Administración de la educación, labor que ejerzo actualmente como docente investigador en la Universidad Tecnológica del Perú, Ancash.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario de habilidades directivas y trabajo en equipo, cuyo propósito es medir el nivel de ambas variables.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Dr. GUTIERREZ GONZALES ROBBY OLIVER

DNI: 32977568

Especialidad del validador: Docente investigador

Piura, a los 12 días del mes de octubre del 2022



Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales

DNI. 32977568

Juez experto.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO HABILIDADES DIRECTIVAS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 1	48,5186	78,735	,379	,947
Pregunta 2	43,6985	79,600	,616	,835
Pregunta 3	46,5782	74,914	,391	,954
Pregunta 4	47,8464	73,687	,661	,867
Pregunta 5	49,4836	67,943	,778	,845
Pregunta 6	47,8584	74,175	,669	,806
Pregunta 7	47,4756	69,896	,542	,848
Pregunta 8	45,6164	74,944	,469	,962
Pregunta 9	45,7507	70,281	,491	,955
Pregunta 10	44,7256	71,119	,575	,946
Pregunta 11	47,8169	66,474	,668	,825
Pregunta 12	48,7168	68,943	,741	,869
Pregunta 13	48,7162	63,901	,710	,845
Pregunta 14	47,9087	64,526	,842	,846
Pregunta 15	45,6166	66,904	,700	,962
Pregunta 16	49,7585	78,171	,669	,926
Pregunta 17	47,9759	69,596	,543	,884
pregunta 18	48,4168	75,944	,539	,976
Pregunta 19	42,6554	76,274	,421	,965
Pregunta 20	45,8246	78,210	,247	,945

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO TRABAJO EN EQUIPO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 1	49,7417	70,007	,676	,879
Pregunta 2	44,9683	76,811	,361	,974
Pregunta 3	47,4767	70,488	,641	,817
Pregunta 4	48,0333	66,649	,718	,892
Pregunta 5	49,8450	68,497	,582	,878
Pregunta 6	44,2900	76,883	,461	,962
Pregunta 7	43,2700	75,614	,561	,942
Pregunta 8	44,6850	77,414	,555	,969
Pregunta 9	48,9867	67,971	,698	,879
Pregunta 10	44,9767	66,749	,771	,860
Pregunta 11	45,9067	66,849	,781	,847
Pregunta 12	43,9467	69,806	,740	,865
Pregunta 13	44,7683	65,420	,862	,858
Pregunta 14	49,8383	71,673	,649	,849
Pregunta 15	41,7950	68,497	,532	,965
Pregunta 16	40,3467	72,748	,419	,973
Pregunta 17	43,7650	78,814	,294	,948

BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: HABILIDADES DIRECTIVAS																									
	D1: LIDERAZGO						D2. COMUNICACIÓN					D3: CONTROL						D4. EMPATIA						TV	
	1	2	3	4	5	TD	6	7	8	9	TD	10	11	12	13	14	15	TD	16	17	18	19	20		TD
1	3	3	2	3	2	13	3	3	3	2	11	3	2	3	4	4	3	19	4	3	3	3	3	16	59
2	3	3	3	3	2	14	5	5	5	5	20	3	4	5	4	3	4	23	4	3	4	5	3	19	76
3	3	3	4	5	1	16	2	3	4	1	10	2	3	3	3	4	2	17	5	2	1	4	2	14	57
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	99
5	2	2	2	3	2	11	5	2	3	4	14	1	3	3	4	5	3	19	3	3	4	5	3	18	62
6	3	3	4	5	4	19	2	3	5	4	14	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	75
7	2	3	3	4	3	15	2	2	5	5	14	4	3	4	3	4	5	23	4	4	3	4	3	18	70
8	3	3	4	5	3	18	3	2	5	3	13	4	3	4	3	5	3	22	4	3	4	4	3	18	71
9	2	2	4	4	3	15	4	3	4	3	14	3	5	4	3	5	3	23	4	3	4	4	4	19	71
10	2	3	4	5	4	18	5	4	4	4	17	3	4	5	3	3	3	21	4	4	5	4	5	22	78
11	4	2	5	5	4	20	4	3	3	4	14	2	3	5	4	4	4	22	4	5	4	5	4	22	78
12	3	3	5	4	5	20	3	2	3	3	11	2	2	4	4	5	5	22	4	5	4	5	3	21	74
13	3	3	5	3	5	19	2	3	4	3	12	4	2	4	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	74
14	3	2	4	4	4	17	4	4	5	4	17	4	2	3	3	3	5	20	3	4	5	3	5	20	74
15	3	3	4	5	3	18	3	5	4	4	16	2	2	3	3	3	4	17	3	3	4	3	4	17	68
16	3	4	5	4	3	19	4	3	3	4	14	3	2	4	3	3	4	19	3	4	3	4	3	17	69
17	3	4	5	3	3	18	5	2	4	3	14	4	3	5	4	3	4	23	4	5	3	5	4	21	76
18	2	5	5	4	4	20	4	3	5	3	15	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	4	5	19	77
19	3	4	4	5	5	21	3	4	4	4	15	3	4	4	5	5	5	26	4	3	4	3	4	18	80
20	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	14	2	5	5	5	4	5	26	3	4	4	4	3	18	76
21	3	4	5	3	3	18	4	3	3	3	13	3	4	4	5	4	3	23	4	4	4	5	4	21	75
22	4	5	5	2	2	18	5	3	3	4	15	4	3	3	4	3	3	20	5	4	3	4	5	21	74
23	4	2	4	2	4	16	4	2	4	3	13	4	3	3	4	3	4	21	5	4	3	3	4	19	69
24	2	4	3	3	5	17	3	3	4	4	14	3	2	4	3	4	4	20	4	4	3	4	3	18	69
25	3	5	4	4	5	21	3	4	4	3	14	2	2	5	3	4	5	21	3	3	4	5	4	19	75
26	3	4	4	5	4	20	4	3	3	3	13	3	2	5	4	5	6	25	4	3	5	4	5	21	79
27	3	4	3	4	3	17	3	2	4	2	11	4	3	4	5	4	4	24	5	4	4	4	4	21	73
28	2	4	3	3	3	15	4	3	4	2	13	5	4	3	5	3	4	24	4	5	4	4	3	20	72
29	2	4	4	2	4	16	5	3	4	3	15	3	4	4	4	3	4	22	3	5	4	3	3	18	71
30	3	4	4	3	5	19	3	3	3	3	12	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	4	20	78
31	4	4	3	4	4	19	3	2	4	4	13	3	4	3	4	4	4	22	5	3	3	5	5	21	75
32	4	3	3	5	3	18	4	3	4	5	16	3	3	4	3	4	3	20	3	4	5	3	3	18	72
33	3	3	4	1	4	15	2	4	4	4	14	3	3	4	3	4	3	20	4	5	5	3	3	20	69
34	5	2	3	2	3	15	2	3	4	3	12	2	4	3	4	3	4	20	5	3	4	3	3	18	65
35	4	3	4	3	4	18	3	2	5	2	12	3	4	4	5	3	3	22	4	3	4	3	3	17	69
36	3	2	3	2	3	13	3	3	4	3	13	4	5	5	5	4	4	27	3	4	5	5	3	20	73
37	3	3	4	3	5	18	1	3	3	4	11	4	4	3	4	4	4	23	3	4	5	4	4	20	72
38	2	4	3	4	3	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	5	23	4	4	4	3	3	18	73

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO																						
	D1: COMPROMISO					D2: DEDICACIÓN					D3: COHERENCIA					D4: RESPETO					TV	
	1	2	3	4	TD	5	6	7	8	TD	9	10	11	12	TD	13	14	15	16	17		TD
1	3	4	4	3	14	3	3	2	3	11	4	3	4	3	14	4	3	3	4	3	17	56
2	5	4	3	4	16	4	5	3	3	15	4	5	4	4	17	5	5	5	3	4	12	60
3	3	3	4	2	12	1	4	4	5	14	3	3	3	3	12	5	3	4	3	5	12	50
4	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	4	5	5	4	4	13	71
5	3	4	5	3	15	4	5	2	3	14	4	3	4	5	16	3	2	3	4	3	10	55
6	3	4	4	4	15	4	5	4	5	18	4	3	4	4	15	4	3	5	5	3	13	61
7	4	3	4	5	16	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	5	2	5	5	4	14	57
8	4	3	5	3	15	4	4	4	5	17	3	4	3	3	13	4	2	5	4	5	14	59
9	4	3	5	3	15	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13	3	3	4	4	3	11	55
10	5	3	3	3	14	5	4	4	5	18	3	5	3	4	15	3	4	4	4	3	11	58
11	5	4	4	4	17	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	4	3	3	5	4	12	66
12	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	5	2	3	4	5	12	64
13	4	4	4	5	17	4	4	5	3	16	4	4	4	3	15	4	3	4	3	3	10	58
14	3	3	3	5	14	5	3	4	4	16	3	3	3	2	11	3	4	5	4	4	13	54
15	3	3	3	4	13	4	3	4	5	16	3	3	3	2	11	4	5	4	5	5	14	54
16	4	3	3	4	14	3	4	5	4	16	3	4	3	3	13	5	3	3	4	4	11	54
17	5	4	3	4	16	3	5	5	3	16	4	5	4	4	17	4	2	4	3	3	10	59
18	4	4	4	4	16	3	4	5	4	16	4	4	4	5	17	3	3	5	4	4	13	62
19	4	5	5	5	19	4	3	4	5	16	5	4	5	4	18	4	4	4	5	4	13	66
20	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	5	5	5	3	18	5	4	4	4	5	13	66
21	4	5	4	3	16	4	5	5	3	17	5	4	5	2	16	4	3	3	3	4	10	59
22	3	4	3	3	13	3	4	5	2	14	4	3	4	3	14	3	3	3	4	3	10	51
23	3	4	3	4	14	3	3	4	2	12	4	3	4	4	15	4	2	4	5	3	12	53
24	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	3	4	3	5	15	5	3	4	4	4	12	55
25	5	3	4	5	17	4	5	4	4	17	3	5	3	4	15	3	4	4	3	54	61	110
26	5	4	5	6	20	5	4	4	5	18	4	5	4	3	16	4	3	3	4	3	10	64
27	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15	5	4	5	2	16	5	2	4	5	4	13	61
28	3	5	3	4	15	4	4	3	3	14	5	3	5	3	16	3	3	4	4	5	13	58
29	4	4	3	4	15	4	3	4	2	13	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	11	55
30	5	4	4	5	18	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17	5	3	3	4	3	10	60
31	3	4	4	4	15	3	5	3	4	15	4	3	4	3	14	4	2	4	3	4	11	55
32	4	3	4	3	14	5	3	3	5	16	3	4	3	4	14	3	3	4	4	4	12	56
33	4	3	4	3	14	5	3	4	1	13	3	4	3	5	15	4	4	4	5	3	12	54
34	3	4	3	4	14	4	3	3	2	12	4	3	4	4	15	5	3	4	4	4	12	53
35	4	5	3	3	15	4	3	4	3	14	5	4	5	3	17	4	2	5	3	4	12	58
36	5	5	4	4	18	5	5	3	2	15	5	5	5	5	20	4	3	4	4	4	12	65
37	3	4	4	4	15	5	4	4	3	16	4	3	4	4	15	4	3	3	5	3	11	57
38	4	4	3	5	16	4	3	3	4	14	4	4	4	3	15	4	4	4	3	5	12	57



PERÚ

Ministerio
de Educación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
JOSÉ GÁLVEZ EGÚSQUIZA
CALLE BOLIVAR, TALLA

AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Sr.

Lic. Carlos Agustín López Chumacero

ASUNTO: AUTORIZAR PARA LA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Por intermedio del presente reciba usted el saludo cordial y fraterno de todos los que formamos parte de la familia de la Institución Educativa JOSÉ GÁLVEZ EGÚSQUIZA, así mismo le manifiesto lo siguiente:

Que, mediante la presente le hacemos llegar la respuesta de la solicitud presentada por su persona, indicando que se autorice la realización de la investigación en nuestra institución, sobre las habilidades directivas y trabajo en equipo en los docentes de una institución educativa de Piura, 2022.

Agradeciendo una vez más el apoyo brindado y comprensión, nos despedimos de usted con el debido respeto y consideración más distinguida.

Talandracas, noviembre del 2022

Atentamente,





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PIURA, 2022.", cuyo autor es LOPEZ CHUMACERO CARLOS AGUSTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 19- 01-2023 11:09:49

Código documento Trilce: TRI - 0522273