



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de
instituciones educativas del distrito de Río Tambo, Región Junín
– 2022

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

AUTOR:

Palpa Yarango, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-3488-0985)

ASESORES:

Mg. Bravo Huaynates, Guido Junior (orcid.org/0000-0002-4148-2291)

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

**LIMA – PERÚ
2023**

Dedicatoria

A Dios por su infinita bendición que me permite seguir con vida y salud para continuar con mi superación profesional, a mi familia y a mi querido hijo Juan Carlos quien es mi fuente de inspiración para continuar con esmero hasta lograr mis metas propuestas.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de contribuir a mi formación académica. A mis profesores de la maestría, por su motivación constante y por dar lo mejor de sí. En especial para mi asesor, el Mg. Guido Bravo Huaynates, quien mostró en cada momento compromiso y disposición.

A los directores de las instituciones educativas en las que apliqué los instrumentos quienes me brindaron facilidades para el recojo de datos.

A mi familia y a todas las personas que me alentaron en este camino.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo.	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Frecuencia y porcentaje de los niveles de variable de gestión Directiva	16
Tabla 2: Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones De gestión directiva	17
Tabla 3: Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable trabajo en equipo	18
Tabla 4: Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de trabajo en equipo	19
Tabla 5: Correlación entre el trabajo en equipo y gestión directiva	20
Tabla 6: Correlación entre las dimensiones del trabajo en equipo y la gestión directiva	21
Tabla 7: Prueba de normalidad	22

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de porcentaje con respecto a la variable gestión Directiva	16
Figura 2: Niveles de porcentaje con respecto a las dimensiones de gestión directiva	17
Figura 3: Niveles de porcentaje con respecto a la variable trabajo en equipo	18
Figura 4: Niveles de porcentaje con respecto a las dimensiones de trabajo en equipo	19

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación existente entre la gestión directiva y el trabajo en equipo en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022, la investigación seguida a través del tipo básico de enfoque cuantitativo, posee un nivel descriptivo correlacional en un diseño no experimental y un corte transversal o transeccional, se consideró una población y muestra a 80 docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, de esta manera se aplicó como instrumentos dos cuestionarios con escala ordinal tipo Likert compuesta de 22 ítems para la variable gestión directiva y 18 para trabajo en equipo, asimismo la validación de dichos instrumentos fue realizada por un juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante el alfa de Cronbach dando por resultado un 0,585 para ambos cuestionarios. Se concluyó de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = 0.349$) la existencia de una correlación positiva baja, determinando de esta manera que existe relación entre la Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones educativas estudiadas.

Palabras clave: Gestión directiva, trabajo en equipo, comunitario, administrativo, habilidades comunicativas.

Abstract

The objective of this research was to determine the existing relationship between the use of management and teamwork in teachers of educational institutions in the district of Rio Tambo 2022, the research followed through the method, the type of research is basic quantitative approach, has a descriptive correlational level in a non-experimental design and a cross-sectional or transectional cut, A population was considered and it shows teachers from two educational institutions in the district of Rio Tambo was considered, for data collection the survey technique was used, in this way two questionnaires were applied as instruments with an ordinal Likert-type scale composed of 22 items for the variable directive management and 18 for teamwork, likewise the validation of these instruments was carried out by a judgement of experts and the reliability was carried out using Cronbach's alpha, giving a result of 0.585 for both questionnaires. According to Spearman's Rho correlation coefficient ($r = 0.349$), it was concluded that there is a low moderate correlation, thus determining that there is a significant relationship between management and teamwork in the educational institutions studied.

Keywords: Directive management, teamwork, community, administrative, Communicative skill

I. INTRODUCCIÓN

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

Tratando del entorno mundial, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017) la gestión directiva recae en el director ya quien es el que organiza, motiva y guía la labor de los docentes, para originar un entorno competente para la labor en equipo y ésta sea eficiente. Un estudio realizado por la Unesco a docentes concluyó que el directivo debe estar motivando constantemente a los docentes y eso ayuda a lograr un buen trabajo.

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

En los colegios secundarios del distrito de Rio Tambo se han observado ciertas carencias en la comunicación asertiva, en los tratos adecuados entre docentes y capacitación en liderazgo y gestión por parte de algunos directivos, estos aspectos no contribuyen a un trabajo colaborativo, en equipo ya que cada docente busca de forma individual cumplir con sus funciones para evitar sanciones por parte de los directivos, la poca comunicación entre directivos y docentes es una barrera que se debe romper , porque si se desea ejecutar la finalidad de lo cometido de la I.E se debe trabajar escuchando opiniones, apreciaciones y aportes por parte de los padres, directivos, docentes y estudiantes y esto se lograra con una acertada labor directiva.

De acorde a lo precitado, el problema general acerca de la investigación es: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión directiva y trabajo en equipo en

docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo 2022?, del mismo modo se plantearon los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo 2022?

La presente investigación se justifica, porque su aporte será de beneficio para la comunidad educativa ya que fortalecerá los conocimientos a los directivos en cuanto al manejo de la gestión directiva la cual permita el progreso del trabajo en equipo en las I.E lo que permitirá un mejor clima institucional y pleno desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes.

Se justifica de manera teórica manteniendo un motivo de investigación de estudios importantes y tomando como referencia libros académicos a nivel internacional y nacionales de los cuales se tomó información importante de datos de investigación de las variables planteadas en el presente análisis y también estimar las bases teóricas que se estableció en el presente trabajo en cuanto a la imperfección en la gestión directiva que implica en la superación de la práctica pedagógica, de tal manera y se consideró el planteamiento, las conclusiones y las pruebas de hipótesis dadas como técnica de comunicación para las investigaciones de las variables habladas.

En relación de la justificación del método el presente estudio de investigación se justifica en coger la variable de la gestión directiva de las instituciones educativas, lo cual se debe conceptualizar el trabajo que realizan los profesores en cuanto al trabajo en equipo como un modo frecuente de gestión para conseguir beneficios en bien de los actores educativos y de la institución, teniendo como base que toda gira en función al estudiante.

De esta forma la investigación se justifica metodológicamente dado que se consideró los procedimientos, método científico y técnicas, cogiendo información sobre los instrumentos para reunir información que se emplearon tanto en el estudio sobrescrito de las variables gestión directiva y trabajo en equipo.

Con relación al objetivo general para este estudio de investigación se ha considerado determinar la relación entre la gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo 2022, se considera como objetivos específicos; Determinar la relación entre gestión directiva y habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional en

docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo 2022.

En la hipótesis general se menciona: Existe relación significativa entre la gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo 2022, en cuanto a las hipótesis específicas se menciona: Existe relación significativa entre gestión directiva y habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este se capitulo se mostraran los trabajo revisados que fueron de mucha ayuda para la presente investigación de los trabajos internacionales tenemos a Ramos (2020) quien establece uno de sus objetivos es establecer los puntos de vista más importantes de los escritos en cuanto a la asertividad que promuevan los agentes de las II.EE en Zipaquira – Colombia y cómo influyen de la particularidad que cogen el estudiante planteamiento cuantitativo no experimental correlacional descriptiva, también realizo con una muestra de 344 sujetos, en consecuencia se obtuvo que el 80% de la muestra contesto que la comunicación es demasiado importante para los agentes de las instituciones educativas, en resumen menciona que la asertividad es importante y preciso para la mejora de la calidad educacional.

Asimismo, Pérez (2020) en su investigación presento estudiar como la gestión de desarrollo de la comunicación institucional evidencio la toma y determino los docentes. Para lo cual realizo un estudio de investigación de enfoque cuantitativo, en cuanto a las conclusiones se pudo demostrar que la conveniente gestión de la comunicación institucional incurrir de manera significativa en la toma de decisiones de los profesores.

De esta manera se afirmar que la investigación de Oñate (2018) que la investigación realizada analizo el trabajo en equipo de los profesores para la mejor practica pedagógica y enseñanza de los profesores de una I.E en Colombia, realizando la investigación con enfoque cuantitativo no experimental transeccional, para el estudio se consideró grupos de personal docentes en su totalidad de una I.E. para ello se utilizó el instrumento de recolectar información consecuencia se determinó que varios de los componentes citados en el dispositivo no se toman en cuenta como planeamiento cuando se da el desarrollo del aprendizaje.

De la misma forma López y López (2019) en su estudio sobre la gestión directiva y la consecuencia pedagógica que esos soportan, se proyecta estudiar el método de los integrantes directivo en los colegios públicos, para su investigación se propuso un estudio mixto con técnica de 6 agarrar datos como entrevistas, encuestas de padres de familia, directores, profesores y alumnos, en los resultados obtenidos se pudo evidenciar que profesores afirmaban que los

equipos directivos tenían una comunicación eficaz y pertinente en instituciones educativas. Sé distribuyo para la investigación.

También Pérez (2020) menciona en su investigación efectuado el objetivo de saber las habilidades directivas es importante para desarrollar el puesto de director en las instituciones educativas, la investigación se realizó con un enfoque cuantitativo con una muestra de 36 hombres entre directivos y docentes, entre las respuestas obtenidas menciono que un 74,4% respondió favorablemente ser parte de un equipo de trabajo y también incentivar para formarlos con directivos y docentes para mejorar con grupo de trabajo y como institución y cumplir con los objetivos propuestos.

En cuanto a las investigaciones nacionales tenemos. Álvarez (2021) en su investigación Gestión directiva y trabajo en equipo, con el motivo de establecer la comunicación de encontrarse entre dichas variables. Utilizó el enfoque cuantitativo, se utilizó encuestas de tipo Likert validados por un juicio de expertos y alfa de Cronbach 0,97 para ambos cuestionarios. Se concluyó la existencia de una correlación positiva alta Rho de Spearman ($r = 0.731$) y expresivo.

De igual manera Márquez (2021) en su estudio tuvo el objetivo de establecer el predominio de la gestión directiva en el procedimiento directivo y docente de una institución educativa. Para la investigación su población estuvo conformado por directivos y docentes quienes fueron parte del estudio, la muestra también estuvo compuesta por 67 profesores. Se aplico el instrumento fue un cuestionario, y se utilizó la técnica de la encuesta, los resultados de la investigación descriptivo.

También Ramos (2021) en su investigación de la variable gestión directiva, tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el clima organizacional de los profesores de las I.E de Platería. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño correlacional, tipo aplicada. La investigación para el modelo censal estuvo conformada por 42 profesores de cinco I.E. Se empleo la encuesta con validación del juicio de expertos y la fiabilidad se hizo empleando el coeficiente de Alfa de Cronbach, los resultados fueron: 0.960 de correlación en gestión directiva. Existe una correlación positiva moderada.

Asimismo, Castro (2019) en su indagación tuvo como objetivo conocer la

relación entre habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de los colegios secundarios, con un enfoque cuantitativo correlacional, en la que se aplicó instrumentos como la encuesta para el recojo de datos con las cuales considero la conclusión que si existe una correlación significativa alta de 0.791

También Mollinedo (2017) en su investigación de la variable Trabajo, tuvo como objetivo establecer la coherencia entre clima organizacional y trabajo en equipo en la I.E. El tipo de estudio es correlacional, cuantitativo de diseño no experimental. La muestra estuvo agrupada en 10 administrativos y 85 profesores haciendo un total de 95 encuestados. El instrumento aplicado fue una encuesta para dicha variable, en efecto se argumenta que un nivel de significancia del 5%, se hallado un valor de $p = .000$ lo cual está por debajo del .05, Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y trabajo en equipo en profesores y administrativos.

En cuanto a las teorías relacionadas sobre la primera variable de estudio, Gestión directiva, Carrasco (2012) mencionó que gestión directiva es importante dentro de una I-E. ya que ayuda a cumplir con las metas planeadas en la institución. También permite acceder con mucho esmero y liderazgo frente a diferentes oportunidades que se presenta en ellas. Es importante desarrollar la gestión directiva para tener mayor control en la labor del equipo dentro de la I.E.

Para que una institución logre los objetivos es necesario que la gestión directiva prime como elemento fundamental, afianzar el personal que forma parte de un grupo de trabajo, respetar las normas de convivencia y a cada integrante del grupo ya que esto ayuda que todo el equipo trabaje con un solo objetivo planeado por la institución, según el “Marco del Buen Desempeño Directivo” el eje central en las I.E del Perú. Para la mejora de los aprendizajes, el Ministerio de Educación orienta que esto parte desde el liderazgo del directivo quien al ser el que encabeza la estructura de la institución educativa es quien debe orientar y guiar las labores y desempeño de los docentes en todos los procesos y etapas con la visión de alcanzar los aprendizajes propuestos en los estudiantes, de acuerdo a los estándares de aprendizaje (Minedu, 2014).

El directivo es quien se encarga de realizar una buena gestión en conjunto con los demás integrantes, aplicando un buen liderazgo, la participación común sumada a las decisiones oportunas, lleva a una satisfacción personal y en conjunto, la intervención oportuna y adecuada en las diferentes situaciones ayuda

a prevenir casos problemáticos.

Arroyo (2015) menciona que el trabajo del directivo es importante porque a través del podrá aplicar estrategias, métodos y mecanismos para contribuir en los diferentes agentes de una institución educativa como son padres de familia, administrativos, docentes y estudiantes. Para el directivo presenta un reto poder trabajar con diferentes personas con diferente pensamiento, tratando de hacer cumplir lo planeado en las diferentes áreas de una institución educativa, también el director organiza y estructura el trabajo en equipo que permitirá el buen funcionamiento de la institución y de esa manera brindar un servicio de calidad y una formación en valores de todos los agentes educativos.

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

En nuestra actualidad es importante la gestión y liderazgo de los directores que están en la cabeza de las instituciones educativas, se debe tomar mayor énfasis e importancia en lograr una buena formación, capacitación acorde a los cambios que se viene viviendo en nuestra sociedad y tomando en cuenta el lugar de ubicación de los centros educativos (Pont, 2019)., En referente la gestión y el liderazgo están relacionados ya que es el directivo quien a la vez debe liderar el trabajo en una institución y buscar estar preparados para diferentes situaciones y realidades con los demás integrantes.

Chávez (2019) Quien definió a la gestión directiva como la zona que implica el desarrollo y hace que toda la comunidad educativa participe de una manera positiva, además se manifiesta en la magnitud académica que comprende la visión, misión, objetivos y fines; la magnitud comunitaria que tiene que incluir la coherencia entre comunidad y escuela; la magnitud administrativa que utiliza los recursos económicos y por último la magnitud organizacional.

En cuanto a las magnitud de la variable gestión directiva, se tuvo la primera dimensión La gestión pedagógica es considerado como un conjunto de actividades para cumplir las metas en mejorar el currículo dentro del marco del buen desempeño docente y que profesor se instruya para mejorar la práctica

docente de el mismo y la gestión pedagógica de esa manera cumplir un rol fundamental en la enseñanza de los estudiantes y evidenciar en el logro competencias que les ayuden a ser muy buenos ciudadanos y llevar una calidad de vida mejor, ayudarse a si mis luego a la sociedad (Chávez, 2019).

Respecto a la segunda dimensión gestión comunitaria es proyectado como el grupo de hechos y planeamientos que realizan los directores para mejorar la buena operatividad de la institución educativa y los actores educativos con relación a la sociedad aportando a solucionar problemas, la sociedad ayuda y se involucran con las instituciones educativas en querer mejorar las condiciones y genera satisfacción y fomentar una educación de participación (Chávez, 2019).

En cuanto a la dimensión tres, gestión administrativa del director es importante adentro de los colegios porque ellos ayudan a lograr las metas planeadas en beneficio de la institución y agentes educativos iniciando desde el modelo, la práctica, diseño esto se refleja con el trabajo en equipo y el cumplimiento de planes específicos del área administrativa, utilizando los recursos adecuadamente (Chávez, 2019).

Acerca de la dimensión cuatro, gestión organizacional es muy importante en una institución educativa, por que cumple un papel fundamental ya que los actores educativos cumplen un papel fundamental en el área que se desarrollan, como padres de familia, directivos, docentes y estudiantes quienes ayudan el desarrollo de aprendizajes con el desarrollo de competencias (Chávez, 2019).

Con respecto a la segunda variable trabajo en equipo, en una institución educativa es fundamental saber trabajar en conjunto, siendo aportantes de nuevas ideas y conocimientos que sumen al progreso mencionó Reza (2013) mencionó que el termino equipo es el conjunto de individuos que familiarizan con otros, que logran con mayor empatía y confianza que buscan un objetivo en común, para lo cual realizan trabajos de manera conjunta y articulada, cumpliendo cada uno sus obligaciones, las cuales darán frutos de bienestar común.

Asimismo, es evidente que cuando los integrantes de un equipo tienen un mismo objetivo y desarrollan sus roles de forma acertada, los resultados y logros serán aceptados por todos de manera positiva, las conductas, formaciones, valores son determinantes para el logro de los objetivos propuestos (Gómez y Acosta, 2013) De esta mención en las instituciones educativas el

objetivo es el logro de aprendizajes en los estudiantes y para esto son los docentes con los directivos los que deben de trabajar de manera conjunta.

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

En un equipo cada integrante debe tener una función que cumplir y a la vez estar preparado para asumir otras, cada uno debe brindar aportes y siempre manteniendo un clima favorable, también Kozlowski (2016) manifestó que de acorde a los últimos tiempos el trabajo de los docentes va sufriendo cambios constantes ya que le dan mayor importancia el trabajo en conjunto porque es necesario que los miembros de una institución se interrelacionen y agrupen esfuerzos para el logro de resultados adecuados tanto individual y en común a través de la formación de equipos de trabajo.

Macedo de Marchetti et al. (2012) mencionó que el trabajo en equipo, es una manera proporcionada de atribución de funciones en las labores a realizar en base al desempeño de cada integrante para el logro de las metas en la conformación e integración de los equipos es importante que se tomen las decisiones individuales y sin presión, de manera que cada uno así tendrá conocimiento de su rol, función y cargo que ocupa dentro del equipo de trabajo de acuerdo a la realidad donde se desarrolla.

Con respecto a las dimensiones de nuestra variable trabajo en equipo, se consideró las dimensiones; Habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional. Con respecto a la dimensión habilidades comunicativas, se comprende como las habilidades para lograr un adecuado intercambio de mensajes con una interacción aumentada entre sí y con los demás sujetos involucrados y no involucrados, con el propósito claro de obtener la realización de los objetivos, los que dominan las habilidades comunicativas, pueden expresar con claridad sus ideas y a la vez ser comprendidos (Macedo de Marchetti, et al. 2012).

Los integrantes de las instituciones educativas deben buscar desarrollar las

habilidades comunicativas ya que esto facilitara la buena relación entre colegas, estudiantes y la comunidad educativa, asimismo en cuanto a la segunda dimensión la aceptación, es en la que se pone en práctica la tolerancia con respecto a la diferencia de ideas y opiniones de los demás miembros del equipo de trabajo, en la que se demuestra la aceptación de ideas, conceptos que buscan contribuir con la comprensión de las emociones de los demás y lograr dar mayor confianza y seguridad para su contribución (Macedo de Marchetti, et al. 2012).

El directivo y docentes deben ser empáticos para poder escuchar, respetar y tomar en cuenta opiniones diferentes, siempre manteniendo el trato adecuado, con respecto a la tercera dimensión expresión emocional, son las demostraciones de las emociones que reflejan cada sujeto, estas pueden ser positivas o negativas, las que de ser adecuadas fomentarán un adecuado trato con los demás integrantes del equipo y por ende el logro del objetivo y de ser contrarias, serán un obstáculo para las buenas relaciones y un trabajo óptimo, una adecuada convivencia se da producto del control emocional y esto es fundamental para un óptimo trabajo en equipo, es importante saber tolerar las diferencias (Macedo de Marchetti, et al. 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Este estudio pertenece al tipo básica. Es aquella que busca dar solución a conflictos que resulte factible de alcanzar, también tiene el propósito de enlazar las variables de la investigación y sus respectivos efectos en el que hacer estudiantil, teniendo en cuenta las teorías (Hernández, et al. 2014).

Paradigma de investigación

El paradigma de esta investigación es el positivismo que conlleva la investigación el que tiene como propósito conceptualizar el problema planteado (Guba, et al. 2004).

Enfoque de investigación

Esta investigación fue elaborada bajo un enfoque cuantitativo, porque se juntó datos que justifica las hipótesis basadas en análisis y poder verificar la información (Ñaupas, et al. 2018).

Método de investigación

Esta investigación se realizó con el método hipotético deductivo, reconociendo que se ha logrado la formulación de hipótesis de los problemas estudiados lo que nos lleva a conclusiones de estudio (Sánchez, 2018).

Diseño de investigación

El diseño investigativo es no experimental, descriptivo correlacional, ya que no manipula de forma intencional la variable de estudio, a su vez es de corte transversal porque se realizó el instrumento de la encuesta a la población en un tiempo determinado (Hernández, et al. 2014).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse.

Operacionalización

La operacionalización implica una serie de pasos que describe actos que el investigador realiza, las cuales indican la existencia de información en mayor o menor grado (Reynolds, 1986)

V1. Gestión directiva

Definición conceptual. Para Chávez (2019) definió a la gestión directiva como el área que incrementa los procesos y hace que la participación de los miembros de la comunidad educativa sea positiva, además surge bajo la dimensión pedagógica que comprende los fines, objetivos, misión y visión.

Definición operacional. Esta variable tomó la dimensión gestión pedagógica, de la cual se elaboraron los ítems del 1 al 4 y sus principales indicadores fueron, organización de tareas pedagógicas, dirección de las acciones pedagógicas y evaluación de la acción pedagógica. En cuanto a la segunda dimensión gestión comunitaria, los ítems considerados fueron del 5 al 10, siendo los principales indicadores los bienes y servicios, parte financiera y talento humano. En cuanto a la tercera dimensión gestión administrativa, los ítems considerados fueron del 11 al 16, siendo sus principales indicadores, objetivos, metas y logros.

Finalmente, para la cuarta dimensión gestión organizativa se consideraron los ítems del 17 al 22, siendo los principales indicadores, participación comunitaria, convivencia social y atención educativa. Asimismo, siendo los intervalos del baremo “Deficiente” 20 al 50, “Medianamente eficiente” 51 al 80 y “Eficiente” del 81 al 110.

V2. Trabajo en equipo.

Definición conceptual. Macedo de Marchetti et al. (2012) mencionó que el trabajo en equipo, es una manera proporcionada de atribución de funciones en las

labores a realizar en base al desempeño de cada integrante para el logro de las metas en la conformación e integración de los equipos es importante que se tomen las decisiones individuales y sin presión, de manera que cada uno así tendrá conocimiento de su rol, función y cargo que ocupa dentro del equipo de trabajo de acuerdo a la realidad donde se desarrolla.

Definición operacional. Para la segunda variable trabajo en equipo, enfocó la relación con los demás sujetos de la organización al establecer eventos con el objetivo de obtener metas comunes, intercambiando informaciones, obteniendo deberes, resolviendo algunas situaciones, ayudando de esa manera al realce y superación comunitaria (Torrelles, et al. 2011). La dimensión habilidades comunicativas de la cual se elaboraron los ítems del 1 al 6 los indicadores fueron, eficacia comunicativa, interacción eficiente y claridad. En cuanto a la segunda dimensión aceptación, los ítems considerados fueron del 7 al 14.

Para la tercera dimensión se consideraron los ítems del 15 al 18, siendo los principales indicadores, control de emociones y clima grupal. Asimismo, se utilizó la escala ordinal de tipo Likert del 1 al 5, donde (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, siendo los intervalos del baremo, “Deficiente” 18 al 41, “Medianamente eficiente” 42 al 65 y “Eficiente” del 66 al 90.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Sánchez et al., (2018) una población es un conjunto de individuos que tienen similitudes y pueden identificarse con el campo analítico para que estén enlazadas. Conforme a la definición nuestra población estaba compuesta por 80 docentes entre varones y mujeres de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo.

Criterios de inclusión

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

Criterios de exclusión

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

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se utilizó como técnica la encuesta para reunir la información que se requería.

“La encuesta es un método ideal para la recolección de datos en grandes proporciones en un momento en concreto” (Hernández, Fernández y Batista, 2010). Además, nos sirvió para obtener información relevante por parte de los encuestados.

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

El instrumento que se manejó para la primera variable: Gestión directiva como para la segunda variable: Trabajo en equipo fue el cuestionario, el cual está compuesto por 40 ítems, abarcando ordenadamente sus 4 dimensiones para la variable uno y 3 dimensiones para la variable dos. El cual fue llevado a cabo en el año 2022, de forma presencial a través de los cuestionarios en forma física.

Validez

Son tres expertos en la materia, Mg. Guido Junior Bravo Huaynates, Mg. Paulo César Samaniego Gavino y la Mg. Amelia Maritza Cáceres Parian, quienes certificaron la validez de dichos instrumentos.

Confiabilidad

La confiabilidad se realizó con el Alfa de Cronbach con 15 docentes, la cual al procesarse con el SPSS arrojó 0,585 para ambos cuestionarios, la cual según la escala de interpretación del coeficiente de confiabilidad de Palella y Martins (2012) se encuentra en un nivel de confiabilidad media, por lo cual se procedió a la aplicación en toda la población destinada para la investigación.

3.5 Procedimientos

Primero se procedió a revisar las bases teóricas de cada variable, las cuales se apoyaron en información y teoría verídica, luego se realizó la matriz de consistencia, se validaron los instrumentos con tres expertos y con la carta de presentación emitida por la universidad, se inició la comunicación con los directivos de las instituciones educativas solicitando su autorización para la aplicación de los cuestionarios, una vez obtenido la autorización se entregó los cuestionarios de forma presencial a los profesores de las dos instituciones, finalmente se procesaron los datos con la ayuda del software SPSS 26 con sus interpretaciones correspondientes.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados tanto a nivel descriptivo como inferencial. Rojas (2015), sostuvo que este tipo de estadística se refiere a las técnicas para recopilar información, luego ser analizadas, interpretadas y presentada. Gestiona la data de forma objetiva, se usaron tablas y gráficos para visualizar la frecuencia de las variables con sus respectivas interpretaciones.

Rojas (2015) señaló que la estadística inferencial es la que involucra todo un conjunto de métodos y técnicas para alcanzar conclusiones sobre el actuar de una población.

3.7 Aspectos éticos

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

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

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

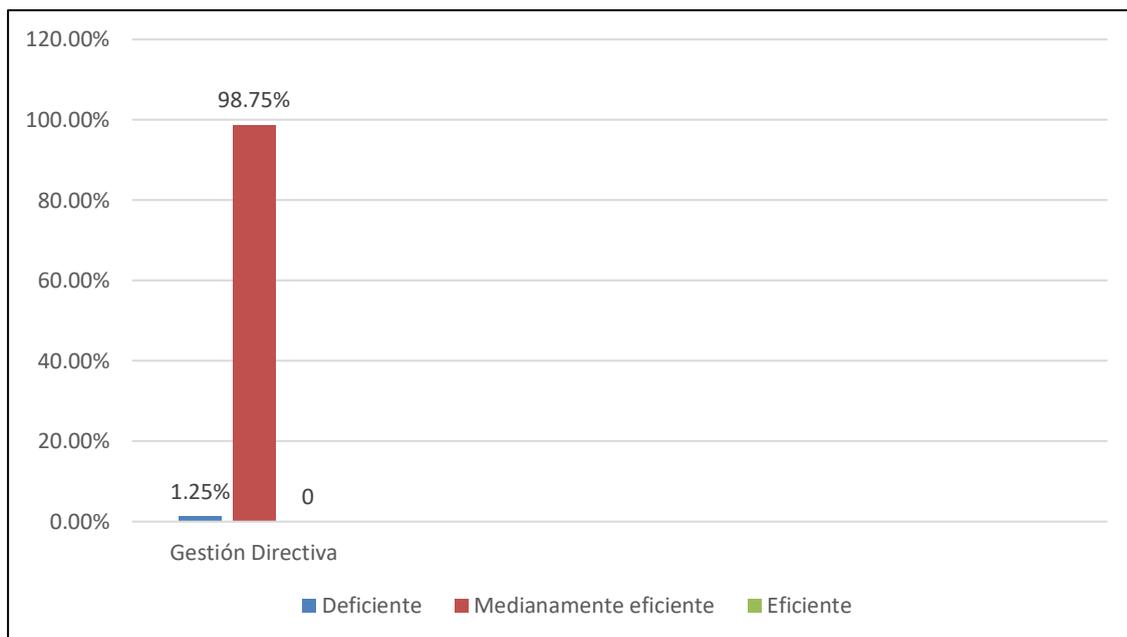
Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de Gestión Directiva

Válido	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
	Deficiente	0	0%
	Medianamente eficiente	79	98,75%
	Eficiente	1	1,25%
	Total	80	100%

Figura 1

Niveles de Gestión Directiva



Como precisa en la tabla 2 y figura 1, referente a la variable gestión directiva el 1,25% de los docentes observan un nivel eficiente, el 98,75% en nivel medianamente eficiente y el 0% en un nivel deficiente. Esto quiere decir que el trabajo de los directivos en cuanto a la gestión es adecuado ya que predomina el nivel medianamente eficiente.

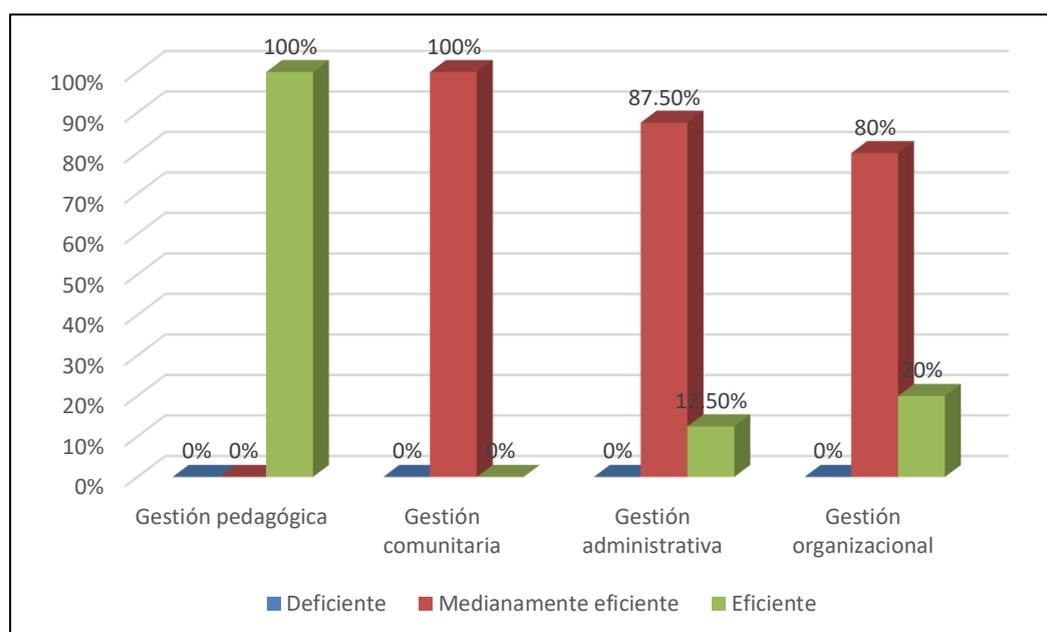
Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de Gestión directiva

Nivel	Gestión Pedagógica		Gestión Comunitaria		Gestión administrativa		Gestión organizacional	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente eficiente	0	0%	80	100%	70	87,5%	64	80%
Eficiente	80	100%	0	0%	10	12,5%	16	20%
Total	80	100.0%	80	100.0%	80	100.0%	80	100.0%

Figura 2

Niveles de las dimensiones de Gestión directiva



Se mostró en la dimensión gestión pedagógica que el 0% percibe un nivel deficiente, el 0% de los encuestados percibe un nivel medianamente eficiente y el 100% percibe un nivel eficiente, es decir que los directivos realizan una adecuada gestión pedagógica tomando en cuenta la participación de los docentes de las instituciones.

En la dimensión gestión comunitaria el 0% presenta un nivel eficiente, el

100% percibe medianamente eficiente y el 0% percibe un nivel deficiente, es decir que los directivos buscan contribuir con la comunidad.

En cuanto a la dimensión gestión administrativa el 12,5% presenta un nivel eficiente, el 87,5% percibe un nivel medianamente eficiente y el 0% presenta un nivel deficiente, es decir que los directivos realizan una adecuada administración de los bienes y servicios de las instituciones educativas.

En cuanto a la dimensión gestión organizacional el 20% muestra un nivel eficiente, el 80% medianamente eficiente y el 0% presenta un nivel deficiente, es decir que los directivos utilizan buenas estrategias para la organización.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de Trabajo en equipo

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	0	0%
	Medianamente eficiente	13	16,25%
	Eficiente	67	83,75%
Total		80	100,0%

Figura 3

Niveles de la variable trabajo en equipo



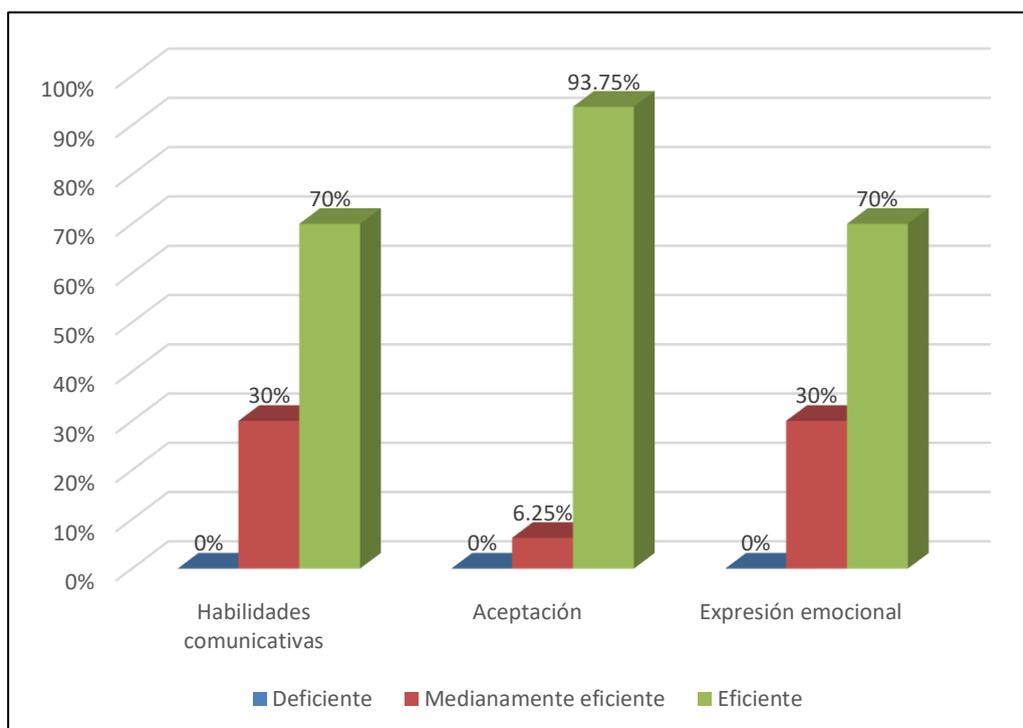
Al observar la tabla 4 y figura 3, referente a la variable trabajo en equipo, el 83,75% de profesores percibieron un nivel eficiente, el 16,25% se encuentra en nivel medianamente eficiente y 0% en un nivel deficiente. Determinando que el trabajo colaborativo en equipo en los profesores de los colegios es adecuado ya que el nivel que más predomina es el eficiente.

Tabla 4

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

Nivel	Habilidades comunicativas		Aceptación		Expresión emocional	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%
Medianamente eficiente	24	30%	5	6,25%	24	30%
Eficiente	56	70%	75	93,75%	56	70%
Total	80	100%	80	100%	80	100.0%

Figura 4



De acuerdo a los niveles de las dimensiones de trabajo en equipo se mostró a la dimensión habilidades comunicativas de los cuales el 0% percibe un nivel deficiente, el 30% medianamente eficiente y el 70% percibe un nivel eficiente, esto quiere decir que los docentes ponen en práctica sus habilidades de comunicación, las cuales pueden seguir mejorando.

En la dimensión aceptación el 93,75% presenta un nivel eficiente, el 6,25% percibe un nivel medianamente eficiente y el 0% un nivel deficiente, esto muestra que los docentes no sienten rechazo ante su participación, lo cual genera seguridad en su desarrollo profesional, lo cual puede seguir mejorando.

En cuanto a la dimensión expresión emocional el 70% presenta un nivel eficiente, el 30% percibe un nivel medianamente eficiente y el 0% presenta un nivel deficiente, esto muestra que hay actitudes que mejorar en los docentes y en su forma de transmitir las.

4.2 Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad se desarrolló con Kolmogorov Smirnov porque la muestra es 80 y es mayor que 50 en la que procesando con el SPSS el nivel de significancia arrojó 0,04 para la variable Gestión directiva y 0,00 para la variable Trabajo en equipo y como son menor a 0,05 los datos no son normales y por lo que se optó se utilizó el estadístico de Rho de Spearman.

Tabla 5

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión directiva	,124	80	,004
Trabajo en equipo	,192	80	,000

Prueba de hipótesis

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

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

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

Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe relación entre la variable Gestión directiva y trabajo en equipo endocentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Rio Tambo – 2022

Ho: No existe relación entre la variable Gestión directiva y trabajo en equipo endocentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Rio Tambo – 2022

Tabla 6
Relación entre el trabajo en equipo y gestión directiva

		Correlaciones		
			Gestión directiva	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,349**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,349**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

En la tabla 6 se visualiza un valor $p = 0.002 < 0.05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, por lo tanto, la gestión directiva tiene una relación positiva baja con el trabajo en equipo ($Rho = .349$) en

docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Rio Tambo – 2022, lo que implica que cuando hay dificultades en la gestión directiva, esto se ve reflejado en el trabajo en equipo de los docentes.

Contrastación de hipótesis específicas

Tabla 7

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

Correlación		Gestión directiva	Habilidades comunicativas	Aceptación	Expresión emocional	
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,379**	,336**	,316**
		Sig. (bilateral)	.	,001	,002	,004
		N	80	80	80	80
	Habilidades comunicativas	Coeficiente de correlación	,379**	1,000	,888**	,781**
		Sig. (bilateral)	,001	.	,000	,000
		N	80	80	80	80
	Aceptación	Coeficiente de correlación	,336**	,888**	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	,002	,000	.	,000
		N	80	80	80	80
	Expresión emocional	Coeficiente de correlación	,316**	,781**	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	,000	,000	.
		N	80	80	80	80

Hipótesis específica uno:

Ha: Existe relación entre gestión directiva y habilidades comunicativas.

Ho: No existe relación entre gestión directiva y habilidades comunicativas.

En la tabla 7 se visualiza un valor $p = 0.000 < 0.001$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, por lo tanto, las habilidades comunicativas se relacionan de manera positiva y baja con la gestión directiva ($Rho = .379$) en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Rio Tambo – 2022

Hipótesis específica dos:

Ha: Existe relación entre gestión directiva y aceptación en docentes.

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

En la tabla 6 se visualiza un valor $p = 0.002 < 0.05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, por lo tanto, la aceptación se relaciona de manera positiva y baja con la gestión directiva ($Rho = .336$) en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo – 2022

Hipótesis específica tres:

Ha: Existe relación entre gestión directiva y expresión emocional en docentes.

Ho: No existe relación entre gestión directiva y expresión emocional en docentes.

En la tabla 6 se visualiza un valor $p = 0.004 < 0.05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, por lo tanto, la aceptación se relaciona de manera positiva y baja con la gestión directiva ($Rho = .316$) en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general es conocer el grado de relación entre la gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo 2022, con base a los hallazgos se obtuvo un p valor de 0.002 menor a 0.005 lo cual indica que hay relación entre las variables de estudio. Por otro lado, el nivel de correlación de la prueba de Rho de Spearman fue de 0.349, lo cual indica que la relación es positiva baja.

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

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

De igual forma se relaciona en la variable gestión directiva con la investigación de Márquez (2021) que en su investigación encontró nivel alto para dicha variable y concluyó que la gestión directiva influye en la práctica docente, teniendo en cuenta que la segunda variable es distinta a la nuestra.

También se relaciona con la información de Ramos (2021) que encontró una relación positiva moderada entre ambas variables, asemejándose con los resultados obtenidos en esta investigación, esto sustentado en que para dicha investigación se tomó en cuenta una dimensión semejante a la nuestra.

En cuanto a la gestión directiva de las instituciones fueron los docentes quienes reconocen la importancia de que el líder directivo es quien dirige a la comunidad educativa con la colaboración y apoyo de los docentes en beneficio de los estudiantes y si este cumple con sus funciones, también los docentes estarán

incentivados a esforzarse por mejorar su labor y aplicar las estrategias para lograr el adecuado trabajo en equipo, el cual es reforzado con la teoría de Chávez (2019) Quien definió a la gestión directiva como la zona que implica el desarrollo y hace que toda la comunidad educativa participe de una manera positiva, además se manifiesta en la magnitud académica que comprende la visión, misión, objetivos y fines; la magnitud comunitaria que tiene que incluir la coherencia entra comunidad y escuela; la magnitud administrativa que utiliza los recursos económicos y por último la magnitud organizacional. .

En cuanto al objetivo específico uno, el cual fue determinar la relación entre la gestión directiva y las habilidades comunicativas en docentes, se obtuvo un valor de $p= 0,001$, menor a $0,005$ lo cual indica que hay relación entre la dimensión y la variable. Correlación de Rho de Spearman fue de 0.379 lo cual indica que la relación es positiva baja, es decir que a mejores habilidades comunicativas mejor gestión directiva.

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

Estos resultados son respaldados con las bases teóricas en las que se comprende como las habilidades para lograr un adecuado intercambio de mensajes con una interacción alturada entre sí y con los demás sujetos involucrados y no involucrados, con el propósito claro de obtener la realización de los objetivos, los que dominan las habilidades comunicativas, pueden expresar con claridad sus ideas y a la vez ser comprendidos (Marchetti, et al. 2012).

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

En cuanto al objetivo específico dos, el cual fue determinar la relación entre

la gestión directiva y la aceptación en docentes, se obtuvo un valor de $p= 0,002$, menor a $0,005$ lo cual indica que hay relación entre la dimensión y la variable. Correlación de Rho de Spearman fue de 0.336 lo cual indica que la relación es positiva baja, es decir que, a mejor aceptación, mejor gestión directiva.

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

Estos resultados son respaldados con las bases teóricas que mencionan que cuando se pone en práctica la tolerancia con respecto a la diferencia de ideas y opiniones de los demás miembros del equipo de trabajo, en la que se demuestra la aceptación de ideas (Marchetti, et al. 2012)

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

En cuanto al objetivo específico tres, el cual fue determinar la relación entre la gestión directiva y expresión emocional en docentes, se obtuvo un valor de $p= 0,004$, menor a $0,005$ lo cual indica que hay relación entre la dimensión y la variable. El nivel de correlación de Rho de Spearman fue de 0.316 lo cual indica que la relación es positiva baja, es decir que, a mejor expresión emocional, mejor gestión directiva,

Estos resultados se asemejan al trabajo de Álvarez (2021) quien en sus resultados mencionó que en la dimensión con la variable se encuentra una relación directa alta con un nivel de correlación de $Rho = 0.612$.

Estos resultados son respaldados con las bases teóricas que mencionan que son las demostraciones de las emociones que reflejan cada sujeto las que pueden ser positivas o negativas y las que de ser adecuadas fomentaran un

adecuado trato con los demás integrantes del equipo (Marchetti, et al. 2012).

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

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

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

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

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

VI. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto al objetivo general existe relación positiva baja entre la variable gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022, con un Rho de Spearman ($Rho = 0.349$) y un nivel de significancia de ($p = 0.002 < 0.05$). De manera que cuando se encuentra dificultades en la gestión directiva, se evidencia en el trabajo en equipo.

Segunda: Con respecto el objetivo específico uno, existe relación positiva moderada entre la variable gestión directiva y la dimensión habilidades comunicativas en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022, con un Rho de Spearman ($Rho = 0.379$) y un nivel de significancia de ($p = 0.001 < 0.05$). Así a mejor gestión directiva mayores son las habilidades comunicativas.

Tercera: Con respecto el objetivo específico uno, existe relación positiva moderada entre la variable gestión directiva y la dimensión aceptación en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022, con un Rho de Spearman ($Rho = 0.336$) y un nivel de significancia de ($p = 0.002 < 0.05$).

Cuarta: Con respecto el objetivo específico uno, existe relación positiva baja entre la variable gestión directiva y la dimensión expresión emocional en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022, con un Rho de Spearman ($Rho = 0.316$) y un nivel de significancia de ($p = 0.004 < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** A los directivos de las dos instituciones del distrito de Río Tambo se recomienda fortalecer adecuadamente su rol de líder para poder guiar y dirigir el desempeño de la plana docente.
- Segunda:** A los directivos y docentes se recomienda impartir capacitación para reforzar el enfoque de inclusión y el trabajo en equipo.
- Tercera:** A los directivos y docentes se recomienda realizar talleres dinámicos en los cuales se priorice el aspecto socioemocional de los integrantes de la plana docente y jerarcas, con la finalidad de afianzar la comunicación, diálogo y expresión emocional.
- Cuarta:** A los directivos y docentes, que puedan crear espacios en los cuales la relación entre docentes se fortalezca y la comunicación sea con mayor confianza y mostrando actitudes positivas.
- Quinta:** Se recomienda en próximas investigaciones poder tomar como población a los docentes de una UGEL para aplicar los cuestionarios y realizar el recojo de datos por sectores y en momentos distintos, para poder realizar la comparación de resultados.

REFERENCIAS

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

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

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación
- Bonavia, T., Molina, G. y Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. *Anales* <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.184041>
- Camron, C. (2017). Teaching beyond the Topic Teamwork Skills in Higher Education. *Education Theory and Practice*, 17(6), 53-63. <https://www.proquest.com/doc>
- Castro, Y. (2019). *Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de Iared 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22608>
- Chacón, L. J. R. (2008). La organización educativa y su cultura: una visión desde la postmodernidad. *Revista de Educación*, 29. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111491016.pdf>
- CHavez, P.; Lino, J. y Magdaleno, B. (2019). La importancia de la gestión directiva en la escuela. ECORFAN, 24-34. <https://www.ecorfan.org/republicofperu>
- Coronado, E. y Pozo, M. (2018). *Liderazgo directivo y trabajo en equipo en la institución pública Yanamilla. Ayacucho 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw- Hill; Interamericana Editores.
- Cuya, P. (2019). *Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional en la UGEL 02, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César

Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>

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

México: Mcgraw-Hill Interamericana Editores.

Fathi, M., Ghobakhloo, M., & Syberfeldt, A. (2019). An Interpretive Structural Modeling of Teamwork Training in Higher Education. *Educ. Sci.* 9(16) doi:10.3390/educsci9010016

Fernández, A. (2018). *Perfil del director y trabajo en equipo docente red 08 Ugel05 San Juan de Lurigancho–2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>

Gairim, J. (2011). Cambio y mejora en las organizaciones educativas. *EDUCAR*, vol.47, pg.31

Garcia, I. M., & Flores, J. G. (2018). An explanation of job satisfaction in school principals based on their performance of the position. *Education in the Knowledge Society.* 19(1), 77-95. <https://doi.org/10.3390/su12041469>

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

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

Gómez y Acosta (2003). Trabajo en grupos o equipos

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

- Hansen, R. (2010). Benefits and Problems With Student Teams: Suggestions for Improving Team Projects. *Education for Business*, 82(1), 11-19. <https://doi.org/10.3200/JOEB.82.1.11-19>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill; Interamericana editores.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación la ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill; Interamericana editores.
- Hwang, M. (2018). Relationship between Teamwork and Team Performance: Experiences from an ERPsim Competition. *Journal of Information Systems Education*, 29(3), 157-168.
<http://jise.org/Volume29/n3/JISEv29n3p157.html>
- Jaramillo, R. (2012). Trabajo en equipo.
<http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-ENEQUIPO-2012.pdf>
- Kozlowski, S. & Klein, K. (2000). A Multilevel Approach to Theory and Research in Organizations: Contextual, Temporal, and Emergent Processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski, Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations. *Foundations, Extensions, and New Directions*. 3-90.
<https://psycnet.apa.org/record/2000-16936-001>
- Kozlowski, S. & Ilgen, D. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 7(3), 77-124.
<https://doi.org/10.1111%2Fj.1529-1006.2006.00030.x>
- López, E., García, L. y Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 792–812.
<https://doi.org/10.23913/RIDE.V9I18.471>

- López, I. y López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Espacios*. 40(36), 1-3.
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>
- Marchetti, Litvak de Cohen y Forté (2012). Reflexiones sobre el trabajo en equipo
- Marquez, R. (2021). Gestión directiva e innovación pedagógica en los docentes de la RED 03, UGEL 02, Rimac 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Mendivil, L. (2019). *Estrategias administrativas para fortalecer la gestión directiva en la IE Santa Fe-Montería*. [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de educación, Ciencia y tecnología]. Repositorio Institucional de la UMECIT. <http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2324>.
- Minedu. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. <http://www.scielo.org.mx/scielo>
- Mollinedo, A. (2018). Clima organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/35743>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Oñate, M. (2018). *Trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para docentes de la Institución educativa Rafael Uribe Uribe*. [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de educación, Ciencia y tecnología].

Repositorio Institucional de la UMECIT.
<http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1345>

Olaya, L. (2022). *La Gestión Directiva del Trabajo Colegiado en la Profesionalidad Docente de una Institución Educativa del nivel primaria del distrito de Lince*. [Tesis para optar el grado de Maestra en Educación con mención en Gestión del Cambio en Instituciones Educativas] Repositorio. Upch.

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11789/Gestion_OlayaSaldarriagadeDioses_Liliana.pdf?sequence=1

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2008). *Education and training policy. Improving school leadership* OCDE.
<https://books.google.com.pe/books?id=1OvVAgAAQBAJ&lpg=>

Pérez, F. (2020). *Incidencia de la gestión de los procesos de comunicación institucional, toma de decisiones y los incentivos en el desempeño del personal docente en el Instituto de Educación Dr. Clodomiro Picado Twilight*. [Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica]. Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica.
<https://hdl.handle.net/10669/81113>

Pérez, Y. (2020). *Habilidades directivas que pueden favorecer el clima organizacional en la facultad de ciencias de la educación, Universidad libre*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Sabana]. Repositorio digital de la Universidad de la Sabana.

<http://hdl.handle.net/10818/43457>

Pont, B. (2019). Art. *Revista de Educación Básica Liderazgo y Gestión del Centro*.

Quispe, M. (2020). *La Gestión Pedagógica en la mejora del desempeño docente, Perú*

Race, P. & Pickford, R. (2007). *Making teaching work: 'Teaching smarter' in post-compulsory education*. London Sage.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&>

Race, P. (2019). *The lecturer's toolkit: A practical guide to assess-ment, learning and teaching*. London Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9780429060205>

- Ramos, W. (2020). *Es posible la comunicación efectiva y asertiva en las comunidades educativas de las Instituciones Educativas municipales de Zipaquirá*. [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de educación, Ciencia y tecnología]. Repositorio Institucional de la UMECIT. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2738>
- Ramos, N. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional de los profesores en las instituciones educativas secundarias de Platería, UGEL Puno, 2021*
<https://hdl.handle.net/20.50012692/68327>
- Rapp, T. & Mathieu, J. (2007). Evaluating an individually self-administered generic teamwork skills training program across time and levels. *Small Group* 38(4), 532–555.
<https://doi.org/10.1177%2F1046496407300479>
- Reyes, P. (2020). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la unidad educativa fiscal “Duran” Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream>
- Riebe, L., Girardi, A. & Whitsed, C. (2016). A Systematic Literature Review of Teamwork Pedagogy in Higher Education. *Small Group*, 47, 619–664. <https://doi.org/10.1177%2F1046496416665221>
- Rojas, O., Martínez, M. y Riffo, R. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia covid-19. *Política e Gestão Educacional*, 24(3), 1226-1241.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637766245003>
- Rousseau, V., Aubé, C., Chiochio, F., Boudrias, J. y Morin, E. (2008). Social Interactions at Work and Psychological Health: The Role of Leader–Member Exchange and Work Group Integration. *Psicología social aplicada*, 38(7) 1755-1777. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00368.x>
- Ruiz-Esparza, E., Medrano, C., Zepeda, Jesús. (2016). Exploring University

- Teacher Perceptions About Out-of-Class Teamwork. *Profile Issues in Teachers' Professional Development*, 18(2), 29-45.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169246288003>
- Salas, E., Cooke, N. & Rosen, M. (2008). On Teams, Teamwork, and Team Performance: Discoveries and Developments. *Human Factors*, 50(3), 540–547. <https://doi.org/10.1518%2F001872008X288457>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.doi:
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Santos, A. (2021). *La comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec”* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
- Torrelles, C., Paris, G., Sabrià, B. & Alsinet, C. (2015). Assessing teamwork competence. *Psicothema*, 27(4), 2015, 354-361.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72742305007.pdf>
- Valedera, F. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, Caraballo, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
- Valles de Rojas, M. E., Rodríguez, H. J., Del Valle Giraldoth, D., Rojas Chacín O.J. & Jiménez Reyes, D. D. (2017). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias, Bogotá. *Revista, Politécnico Gran colombiano, Panorama* 11(20).
- Zapata, C. (2021). *Gestión institucional y la satisfacción laboral del personal de una Universidad Nacional de Lima, 2020*. [Tesis para obtener el grado de bachiller en Ciencias Administrativas y Gestión de Empresas].Repositorio Universidad Las Américas.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1477>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: “Gestión directiva y trabajo en equipo en dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022”

Autor: Palpa Yarango Juan Carlos

Problema	Objetivos	Hipótesis					
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Problema Específico 1</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión directiva y habilidades comunicativas en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022?</p> <p>Problema Específico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión directiva y aceptación en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022?</p> <p>Problema Específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión directiva y expresión emocional en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo Específico 1</p> <p>Determinar la relación entre gestión directiva y habilidades comunicativas en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022</p> <p>Objetivo Específico 2</p> <p>Conocer la relación que existe entre gestión directiva y aceptación en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022</p> <p>Objetivo Específico 3</p> <p>Conocer la relación que existe entre gestión directiva y expresión emocional en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe relación significativa entre gestión directiva y habilidades comunicativas en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo – 2022</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación significativa entre gestión directiva y aceptación en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo – 2022</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe relación significativa entre gestión directiva y expresión emocional en docentes de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo - 2022</p>	VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
			Gestión Pedagógica	Organización de tareas pedagógicas Dirección de las acciones pedagógicas Evaluación de la acción pedagógica	1,2, 3,4	1: Nunca 2; Casi nunca 3; A veces 4; Casi siempre 5; Siempre	Eficiente (66-90) Medianamente Eficiente (42-65) Deficiente (18-41)
			Gestión Administrativa	Los bienes y servicios Parte financiera Talento humano	5,6,7,8, 9,10,		
			Gestión Organizativa	Objetivos Metas Logros	11,12,13, 14, 15,16,		
Gestión Administrativa	Participación comunitaria Convivencia social Atención educativa	17, 18, 19, 20, 21, 22					
VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO							
Habilidades Comunicativas	Eficacia comunicativa Interacción eficiente Claridad	1,2, 3,4, 5,6	1: Nunca 2; Casi nunca 3; A veces 4; Casi siempre 5; Siempre	Eficiente (66-90) Medianamente Eficiente (42-65) Deficiente (18-41)			
Aceptación	Ayuda a los demás a expresarse Comprende las emociones de los demás Fomentar ideas Incorporación de aportaciones	7,8, 9,10, 11, 12, 13, 14					
Expresión Emocional	Control de emociones Clima grupal	15,16, 17, 18					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo</p> <p>Este estudio pertenece al tipo de investigación básica. Es aquella orientada a la resolución de problemas que resulte factible de lograr, así mismo, tiene el objetivo de relacionar las variables de la investigación y sus respectivos efectos en el que hacer educativo, considerando los argumentos teóricos para lograr un propósito específico (Hernández et al., 2014)</p> <p>Diseño</p> <p>El diseño es no experimental, descriptivo correlacional, el cual es conocido porque no manipula de manera intencional la variable de estudio. Así mismo, el indagador solo observará la información y luego la examina, a su vez es de corte transversal porque se realizó la encuesta a la muestra seleccionada en un momento predeterminado (Hernández et al., 2014).</p>	<p>Población</p> <p>Según Sánchez et al., (2018), una población es un conjunto de personas que comparten unas características y pueden identificarse con el campo analítico para que permanezcan vinculadas. Conforme a la definición nuestra población estaba compuesta por 80 docentes entre varones y mujeres de dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo.</p> <p>Muestra</p> <p>Con respecto a la muestra, Gutiérrez (2015), manifiesta que se requiere de una pequeña parte de la totalidad para obtener conclusiones válidas. Para el presente estudio se consideró al total de la población como tamaño de la muestra, para efectos de obtener mejores resultados al tener a toda la población como objeto de estudio.</p> <p>Muestreo</p> <p>Fernández (2005), definió el muestreo como una secuencia de pasos con la finalidad identificar la muestra. Para el presente estudio se realizó el proceso de muestreo, toda vez que se consideró al total de la población como tamaño de la muestra.</p>	<p>Variable 1: Gestión directiva</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Juan Carlos Palpa Yarango, tomado de Monteza Montenegro, Luz Marita</p> <p>Año: 2022</p> <p>Ámbito de Aplicación: Dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo</p> <p>Variable 2: Trabajo en equipo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Juan Carlos Palpa Yarango, Álvarez Huaranga, Mery Francy</p> <p>Año: 2022</p> <p>Ámbito de Aplicación: Dos instituciones educativas del distrito de Rio Tambo</p>	<p>Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> $\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$ <p>Donde, k = El número de ítems $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems. ST^2 = Varianza de la suma de los ítems. α = Coeficiente de alfa de Cronbach</p> <p>Para el análisis de los datos se utilizó los coeficientes de correlación Rho de Spearman, Hauke y Kossowski (2011), precisan que el Rho de Spearman es un estadístico no paramétrico que se propone como una medida que expresa la fuerza de asociación entre dos variables</p>

CERTIFICACDO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN

DIRECTIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 GESTIÓN PEDAGÓGICA							
1	En relación al desempeño del director de esta I.E, las capacitaciones que realiza cubren las expectativas de los docentes.	X		X		X		
2	En relación al desempeño del director de esta I.E, acompaña y lidera el trabajocolegiado.	X		X		X		
3	En relación al desempeño del director de esta I.E, revisa y da sugerencias sobre las sesiones de aprendizaje diariamente antes que se ejecuten.	X		X		X		
4	En relación al desempeño del director de esta I.E, monitorea y orienta laejecución de las sesiones de aprendizajes de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
5	Las decisiones que toma el director en su gestión ayudan en el cumplimiento de las metas de la institución educativa.	X		X		X		
6	En relación al desempeño del director de esta I.E, toma iniciativa y se preocupa en mejorar los bienes y servicios haciendo participe al personal docente a su cargo.	X		X		X		
7	En relación al desempeño del director de esta I.E, conjuntamente con el personal docente a su cargo generan ingresos en beneficio de la comunidad educativa.	X		X		X		
8	En relación al desempeño del director de esta I.E, demuestra transparencia sobre ingresos y egresos de los recursos financieros de la institución educativa.	X		X		X		
9	En relación al desempeño del director de esta I.E, es dialogante y reconoce el arduo trabajo de su personal docente.	X		X		X		
10	En relación al desempeño del director de esta I.E, tiene como fortaleza eltrabajo en equipo y aprovecha para resolver problemas conjuntamente con el personal docente a cargo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 GESTIÓN ORGANIZATIVA							
11	La capacidad creativa del director contribuye en los logros institucionales.	X		X		X		
12	En relación al desempeño del director de esta I.E, organiza y hace participe al personal docente a su cargo para evaluar los logros obtenidos.	X		X		X		
13	El director elabora el PEI conjuntamente con los docentes a su cargo y padres de familia.	X		X		X		
14	En relación al desempeño del director de esta I.E, elabora el PEI conjuntamente con los docentes a su cargo y padres de familia.	X		X		X		

15	En relación al desempeño del director de esta I.E, hace participe al personal docente a su cargo para establecer metas en consenso teniendo en cuenta la misión y visión.	X		X		X	
16	En relación al desempeño del director de esta I.E, es proactivo en la evaluación, ejecución del trabajo de sus docentes.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 GESTIÓN COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No
17	Las habilidades de organización y gestión del director permiten lograr el éxito de la solución de los problemas.	X		X		X	
18	En relación al desempeño del director de esta I.E, utiliza las relaciones interpersonales para aliarse con la comunidad.	X		X		X	
19	En relación al desempeño del director de esta I.E, es motivador y asertivo al momento de comunicarse con los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X	
20	En relación al desempeño del director de esta I.E, utiliza las relaciones interpersonales para aliarse con la comunidad.	X		X		X	
21	En relación al desempeño del director de esta I.E, es motivador y asertivo al momento de comunicarse con los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X	
22	En relación al desempeño del director de esta I.E, tiene la habilidad de convencer al personal docente a cargo en la realización de actividades comunitarias que solucionen problemas.	X		X		X	

MD: Muy en desacuerdo; D: En desacuerdo; A: De acuerdo; MA: Muy de acuerdo.

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Guido Junior Bravo Huaynates

DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de la investigación.

Lima, 10 de noviembre del 2022.

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

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

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

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



Mg. Guido J. Bravo Huaynates
DOCENCIA E INVESTIGACION

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COMUNICATIVAS							
1	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución me comunico con los miembros de manera empática.	X		X		X		
2	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución soy rápido a la hora de adoptar ideas nuevas.	X		X		X		
3	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución promuevo de forma continua la comunicación asertiva entre los miembros del equipo.	X		X		X		
4	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución en una reunión, cuando solicitan opiniones, suelo brindar y emitir mi opinión.	X		X		X		
5	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución modulo el tono de voz respecto al mensaje que pretendo transmitir.	X		X		X		
6	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución presento las ideas de manera clara y convincente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ACEPTACIÓN							
7	Utilizo diversas herramientas tecnológicas para desarrollar las actividades que se realizan.	X		X		X		
8	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución al presentarse algún problema, suelo actuar como mediador.	X		X		X		
9	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución soy respetuoso y amable con los compañeros.	X		X		X		
10	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución si otros miembros se enfadan o se molestan, los escucho con empatía y comprensión.	X		X		X		
11	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución percibo adecuadamente las ideas y propuestas presentados por los colegas.	X		X		X		
12	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución valoro las propuestas o intervenciones de los demás integrantes del equipo de trabajo.	X		X		X		
13	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución en una reunión tomo la iniciativa y presento mis propuestas.	X		X		X		
14	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución presento propuestas para incentivar el desarrollo de las habilidades de los compañeros del equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EXPRESIÓN EMOCIONAL							

15	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución ante una discusión en el equipo de trabajo manifiesto mis emociones mediante gestos para mostrar mi incomodidad.	X		X		X	
16	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución regulo mis emociones ante una discusión en el equipo de trabajo.	X		X		X	
17	En relación a mi actuación en el equipo de trabajo de la institución las relaciones humanas son buenas.	X		X		X	
18	Los miembros del equipo de trabajo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	X		X		X	

MD: Muy en desacuerdo; D: En desacuerdo; A: De acuerdo; MA: Muy de acuerdo.

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Guido Junior Bravo Huaynates DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de la investigación.

Lima, 10 de noviembre del 2022.

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

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

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

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



.....
Mg. Guido J. Bravo Huaynates
DOCENCIA E INVESTIGACION

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 GESTIÓN PEDAGÓGICA								
1	En relación al desempeño del director de esta I.E, las capacitaciones que realiza cubren las expectativas de los docentes.	X		X		X		
2	En relación al desempeño del director de esta I.E, acompaña y lidera el trabajo colegiado.	X		X		X		
3	En relación al desempeño del director de esta I.E, revisa y da sugerencias sobre las sesiones de aprendizaje diariamente antes que se ejecuten.	X		X		X		
4	En relación al desempeño del director de esta I.E, monitorea y orienta la ejecución de las sesiones de aprendizajes de los docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
5	Las decisiones que toma el director en su gestión ayudan en el cumplimiento de las metas de la institución educativa.	X		X		X		
6	En relación al desempeño del director de esta I.E, toma iniciativa y se preocupa en mejorar los bienes y servicios haciendo participe al personal docente a su cargo.	X		X		X		
7	En relación al desempeño del director de esta I.E, conjuntamente con el personal docente a su cargo generan ingresos en beneficio de la comunidad educativa.	X		X		X		
8	En relación al desempeño del director de esta I.E, demuestra transparencia sobre ingresos y egresos de los recursos financieros de la institución educativa.	X		X		X		
9	En relación al desempeño del director de esta I.E, es dialogante y reconoce el arduo trabajo de su personal docente.	X		X		X		
10	En relación al desempeño del director de esta I.E, tiene como fortaleza el trabajo en equipo y aprovecha para resolver problemas conjuntamente con el personal docente a cargo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 GESTIÓN ORGANIZATIVA								
11	La capacidad creativa del director contribuye en los logros institucionales.	X		X		X		
12	En relación al desempeño del director de esta I.E, organiza y hace participe al personal docente a su cargo para evaluar los logros obtenidos.	X		X		X		
13	El director elabora el PEI conjuntamente con los docentes a su cargo y padres de familia.	X		X		X		
14	En relación al desempeño del director de esta I.E, elabora el PEI conjuntamente con los docentes a su cargo y padres de familia.	X		X		X		
15	En relación al desempeño del director de esta I.E, hace participe al personal docente a su cargo para establecer metas en consenso teniendo en cuenta la misión y visión.	X		X		X		
16	En relación al desempeño del director de esta I.E, es proactivo en la evaluación, ejecución del trabajo de sus docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 GESTIÓN COMUNITARIA								
17	Las habilidades de organización y gestión del director permiten lograr el éxito de la solución de los problemas.	X		X		X		
18	En relación al desempeño del director de esta I.E, utiliza las relaciones interpersonales para aliarse con la comunidad.	X		X		X		
19	En relación al desempeño del director de esta I.E, es motivador y asertivo al momento de comunicarse con los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
20	En relación al desempeño del director de esta I.E, utiliza las relaciones interpersonales para aliarse con la comunidad.	X		X		X		
21	En relación al desempeño del director de esta I.E, es motivador y asertivo al momento de comunicarse con los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
22	En relación al desempeño del director de esta I.E, tiene la habilidad de convencer al personal docente a cargo en la realización de actividades comunitarias que solucionen problemas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador... Cáceres Pasión Amelia Maritza DNI... 20017367

Especialidad del validador: Enseñanza Estratégica.

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

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

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

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


.....
Mg. Amelia Maritza Cáceres Pasión
Especialista en Educación Primaria
UGEL RIO TUNCO

.....
Firma del Experto Informante

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades comunicativas							
1	Promueve con los miembros del equipo mejorar la comunicación.	X		X		X		
2	Soy responsable de las reacciones que provoca la forma de comunicarme.	X		X		X		
3	Trato de mejorar el estilo de comunicación en el dialogo con los demás miembros del equipo.	X		X		X		
4	Transmito los mensajes u opiniones de manera clara y adecuada.	X		X		X		
5	Presento las ideas innovadoras de manera clara y convincente.	X		X		X		
6	Define la comunicación con claridad en el trabajo en equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Aceptación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Desarrollas habilidades necesarias para realizar trabajos en equipo	X		X		X		
8	Al presentarse algún problema en el equipo de trabajo, suelo actuar como mediador en la búsqueda de solución.	X		X		X		
9	Demuestro respeto y amabilidad con los demás integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
10	El trabajo en equipo te ayuda completar tu trabajo.	X		X		X		
11	Te sientes libre de transmitir tus aportes cuando realizas un trabajo en equipo.	X		X		X		
12	Realizas de lo mejor manera un trabajo en equipo o simplemente te conformas en lo que haces.	X		X		X		
13	Valoro las propuestas o intervenciones de los demás integrantes del equipo de trabajo.	X		X		X		
14	Presento propuestas para incentivar el desarrollo de las habilidadesde los docentes del equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Expresión emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Observo que los miembros del equipo de trabajo exponen susopiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	X		X		X		
16	Regulo mis emociones ante una discusión en el equipo de trabajo.	X		X		X		
17	Crees que una persona con alta energías mejora el trabajo en equipo.	X		X		X		
18	Observo que los miembros del equipo de trabajo exponen susopiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador... Cáceres Paridin Amelia Maritza DNI... 20017367

Especialidad del validador:..... Enseñanza Estratégica

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

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

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

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



Handwritten signature: *Amelia CP.*
Official stamp: **Mg. Amelia Maritza Cáceres Paridin**
Especialista en Educación Primaria
UGEL ROTANDO

.....
Firma del Experto Informante

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 GESTIÓN PEDAGÓGICA								
1	En relación al desempeño del director de esta I.E, las capacitaciones que realiza cubren las expectativas de los docentes.	X		X		X		
2	En relación al desempeño del director de esta I.E, acompaña y lidera el trabajo colegiado.	X		X		X		
3	En relación al desempeño del director de esta I.E, revisa y da sugerencias sobre las sesiones de aprendizaje diariamente antes que se ejecuten.	X		X		X		
4	En relación al desempeño del director de esta I.E, monitorea y orienta la ejecución de las sesiones de aprendizajes de los docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
5	Las decisiones que toma el director en su gestión ayudan en el cumplimiento de las metas de la institución educativa.	X		X		X		
6	En relación al desempeño del director de esta I.E, toma iniciativa y se preocupa en mejorar los bienes y servicios haciendo participe al personal docente a su cargo.	X		X		X		
7	En relación al desempeño del director de esta I.E, conjuntamente con el personal docente a su cargo generan ingresos en beneficio de la comunidad educativa.	X		X		X		
8	En relación al desempeño del director de esta I.E, demuestra transparencia sobre ingresos y egresos de los recursos financieros de la institución educativa.	X		X		X		
9	En relación al desempeño del director de esta I.E, es dialogante y reconoce el arduo trabajo de su personal docente.	X		X		X		
10	En relación al desempeño del director de esta I.E, tiene como fortaleza el trabajo en equipo y aprovecha para resolver problemas conjuntamente con el personal docente a cargo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 GESTIÓN ORGANIZATIVA								
11	La capacidad creativa del director contribuye en los logros institucionales.	X		X		X		
12	En relación al desempeño del director de esta I.E, organiza y hace participe al personal docente a su cargo para evaluar los logros obtenidos.	X		X		X		
13	El director elabora el PEI conjuntamente con los docentes a su cargo y padres de familia.	X		X		X		
14	En relación al desempeño del director de esta I.E, elabora el PEI conjuntamente con los docentes a su cargo y padres de familia.	X		X		X		
15	En relación al desempeño del director de esta I.E, hace participe al personal docente a su cargo para establecer metas en consenso teniendo en cuenta la misión y visión.	X		X		X		
16	En relación al desempeño del director de esta I.E, es proactivo en la evaluación, ejecución del trabajo de sus docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 GESTIÓN COMUNITARIA								
17	Las habilidades de organización y gestión del director permiten lograr el éxito de la solución de los problemas.	X		X		X		
18	En relación al desempeño del director de esta I.E, utiliza las relaciones interpersonales para aliarse con la comunidad.	X		X		X		
19	En relación al desempeño del director de esta I.E, es motivador y asertivo al momento de comunicarse con los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
20	En relación al desempeño del director de esta I.E, utiliza las relaciones interpersonales para aliarse con la comunidad.	X		X		X		
21	En relación al desempeño del director de esta I.E, es motivador y asertivo al momento de comunicarse con los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
22	En relación al desempeño del director de esta I.E, tiene la habilidad de convencer al personal docente a cargo en la realización de actividades comunitarias que solucionen problemas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

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

Especialidad del validador: Administración Educativa

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

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

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

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

UGEL RIO TAMBO

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

Firma del Experto Informante

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades comunicativas							
1	Promueve con los miembros del equipo mejorar la comunicación.	X		X		X		
2	Soy responsable de las reacciones que provoca la forma de comunicarme.	X		X		X		
3	Trato de mejorar el estilo de comunicación en el dialogo con los demás miembros del equipo.	X		X		X		
4	Transmito los mensajes u opiniones de manera clara y adecuada.	X		X		X		
5	Presento las ideas innovadoras de manera clara y convincente.	X		X		X		
6	Define la comunicación con claridad en el trabajo en equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Aceptación							
7	Desarrollas habilidades necesarias para realizar trabajos en equipo	X		X		X		
8	Al presentarse algún problema en el equipo de trabajo, suelo actuar como mediador en la búsqueda de solución.	X		X		X		
9	Demuestro respeto y amabilidad con los demás integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
10	El trabajo en equipo te ayuda completar tu trabajo.	X		X		X		
11	Te sientes libre de transmitir tus aportes cuando realizas un trabajo en equipo.	X		X		X		
12	Realizas de lo mejor manera un trabajo en equipo o simplemente te conformas en lo que haces.	X		X		X		
13	Valoro las propuestas o intervenciones de los demás integrantes del equipo de trabajo.	X		X		X		
14	Presento propuestas para incentivar el desarrollo de las habilidadesde los docentes del equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Expresión emocional							
15	Observo que los miembros del equipo de trabajo exponen susopiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	X		X		X		
16	Regulo mis emociones ante una discusión en el equipo de trabajo.	X		X		X		
17	Crees que una persona con alta energías mejora el trabajo en equipo.	X		X		X		
18	Observo que los miembros del equipo de trabajo exponen susopiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

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

Especialidad del validador: Administración Educativa

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

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

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

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



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

Firma del Experto Informante

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

I.E.:

NIVEL:

ESPECIALIDAD:

GENERO: Masculi Femen

Estimado docente a continuación se te presenta una relación de 20 preguntas sobre la Gestión Directiva que se practica en tu institución por parte de los directivos de tu institución, las cuales solicito respuestas de manera veraz y en su totalidad.

Instrucciones: Luego de leer detenidamente cada pregunta, marca el número con la respuesta de tu elección. Recuerda que la información que brindas es confidencial y de suma importancia para el desarrollo de una investigación que permitirá mejorar los procesos de planificación a nivel institucional.

Las opciones de la escala son las siguientes:

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

VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA						
DIMENSIÓN 1 GESTIÓN PEDAGÓGICA		Escala				
		1	2	3	4	5
1	En relación al desempeño del director de esta I.E, las capacitaciones que realiza cubren las expectativas de los docentes.					
2	En relación al desempeño del director de esta I.E, acompaña y lidera el trabajo colegiado.					
3	En relación al desempeño del director de esta I.E, revisa y da sugerencias sobre las sesiones de aprendizaje diariamente antes que se ejecuten.					
4	En relación al desempeño del director de esta I.E, monitorea y orienta la ejecución de las sesiones de aprendizajes de los docentes.					
DIMENSIÓN 2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
5	Las decisiones que toma el director en su gestión ayudan en el cumplimiento de las metas de la institución educativa.					
6	En relación al desempeño del director de esta I.E, toma iniciativa y se preocupa en mejorar los bienes y servicios haciendo participe al personal docente asu cargo.					
7	En relación al desempeño del director de esta I.E, conjuntamente con el personal docente a su cargo generan ingresos en beneficio de la comunidad educativa.					
8	En relación al desempeño del director de esta I.E, demuestra transparencia sobre ingresos y egresos de los recursos financieros de la institución educativa.					
9	En relación al desempeño del director de esta I.E, es dialogante y reconoce el arduo trabajo de su personal docente.					
10	En relación al desempeño del director de esta I.E, tiene como fortaleza el trabajo en equipo y aprovecha para resolver problemas conjuntamente con el personal docente a cargo.					
DIMENSIÓN 3 GESTIÓN ORGANIZATIVA		1	2	3	4	5
11	La capacidad creativa del director contribuye en los logros institucionales.					
12	En relación al desempeño del director de esta I.E, organiza y hace participe al personal docente a su cargo para evaluar los logros obtenidos.					
13	El director elabora el PEI conjuntamente con los docentes a su cargo y padres de familia.					
14	En relación al desempeño del director de esta I.E, elabora el PEI conjuntamente con los docentes a su cargo y padres de familia.					
15	En relación al desempeño del director de esta I.E, hace participe al personal docente a su cargo para establecer metas en consenso teniendo en cuenta la misión y visión.					
16	En relación al desempeño del director de esta I.E, es proactivo en la evaluación, ejecución del trabajo de sus docentes.					
DIMENSIÓN 4 GESTIÓN COMUNITARIA		1	2	3	4	5
17	Las habilidades de organización y gestión del director permiten lograr el éxito de la solución de los problemas.					
18	En relación al desempeño del director de esta I.E, utiliza las relaciones interpersonales para aliarse con la comunidad.					
19	En relación al desempeño del director de esta I.E, es motivador y asertivo al momento de comunicarse con los miembros de la comunidad educativa.					
20	Las habilidades de organización y gestión del director permiten lograr el éxito de la solución de los problemas.					
21	En relación al desempeño del director de esta I.E, utiliza las relaciones interpersonales para aliarse con la comunidad.					
22	En relación al desempeño del director de esta I.E, tiene la habilidad de convencer al personal docente a cargo en la realización de actividades comunitarias que solucionen problemas.					

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

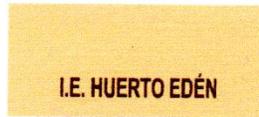
Estimado docente a continuación se te presenta una relación de 18 preguntas sobre el Trabajo en Equipo que se practica en tu institución por parte de los directivos de tu institución, las cuales solicito respuestas de manera veraz y en su totalidad.

Instrucciones: Luego de leer detenidamente cada pregunta, marca el número con la respuesta de tu elección. Recuerda que la información que brindas es confidencial y de suma importancia para el desarrollo de una investigación que permitirá mejorar los procesos de planificación a nivel institucional.

Las opciones de la escala son las siguientes:

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

VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO						
	DIMENSIÓN 1 HABILIDADES COMUNICATIVAS	Escala				
		1	2	3	4	5
1	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución me comunico con los miembros de manera empática.					
2	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución soy rápido a la hora de adoptar ideas nuevas.					
3	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución promuevo de forma continua la comunicación asertiva entre los miembros del equipo.					
4	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución en una reunión, cuando solicitan opiniones, suelo brindar y emitir mi opinión.					
5	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución modulo el tono de voz respecto al mensaje que pretendo transmitir.					
6	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución presento las ideas de manera clara y convincente.					
	DIMENSIÓN 2 ACEPTACIÓN	1	2	3	4	5
7	Utilizo diversas herramientas tecnológicas para desarrollar las actividades que se realizan.					
8	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución al presentarse algún problema, suelo actuar como mediador.					
9	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución soy respetuoso y amable con los compañeros.					
10	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución si otros miembros se enfadan o se molestan, los escucho con empatía y comprensión.					
11	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución percibo adecuadamente las ideas y propuestas presentados por los colegas.					
12	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución valoro las propuestas o intervenciones de los demás integrantes del equipo de trabajo.					
13	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución en una reunión tomo la iniciativa y presento mis propuestas.					
14	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución presento propuestas para incentivar el desarrollo de las habilidades de los compañeros del equipo de trabajo.					
	DIMENSIÓN 3 EXPRESIÓN EMOCIONAL	1	2	3	4	5
15	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución ante una discusión en el equipo de trabajo manifiesto mis emociones mediante gestos para mostrar mi incomodidad.					
16	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución regulo mis emociones ante una discusión en el equipo de trabajo.					
17	En relación a la actuación en el equipo de trabajo de la institución las relaciones humanas son buenas.					
18	Los miembros del equipo de trabajo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.					



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cana Edén, 25 de noviembre de 2022.

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HUERTO EDEN, CON SEDE EN CENTRO POBLADO DE CANA EDÉN; DISTRITO DE RIO TAMBO, PROVINCIA DE SATIPO, REGIÓN JUNÍN QUE AL FINAL SUSCRIBE:

AL DOCENTE: JUAN CARLOS PALPA YARANGO IDENTIFICADO CON DNI N.º 42549283, ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA FILIAL ATE – LIMA, PARA QUE APLIQUE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES YA QUE COMO EL INTERESADO LO INFORMÓ ES PARTE DE SU PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DICHO TRABAJO SE TITULA **"GESTIÓN DIRECTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE RIO TAMBO, REGIÓN JUNÍN - 2022"**.

SE EXPIDE LA AUTORIZACIÓN A PETICIÓN DEL INTERESADO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN.

ADEMÁS, EMPLEAR LOS MEDIOS ADECUADOS PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN.

RIO TAMBO; NOVIEMBRE DE 2022.

ATENTAMENTE;


VLADIMIR M. YACHAS CAMPOS
COD MOD 1904074095



Institución Educativa Integrada Bilingüe
"La Inmaculada"



'AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD'
'DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES'
"SI SOMOS HIJOS DE MARIA INMACULADA, DEBEMOS SER SANTOS"

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA INMACULADA, CON SEDE EN PUERTO OCOPA – DISTRITO DE RIO TAMBO, PROVINCIA DE SATIPO, REGIÓN JUNÍN QUE AL FINAL SUSCRIBE:

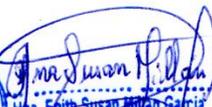
AL DOCENTE: JUAN CARLOS PALPA YARANGO IDENTIFICADO CON DNI N.º 42549283, ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA FILIAL ATE – LIMA, PARA QUE APLIQUE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES YA QUE COMO EL INTERESADO LO INFORMO ES PARTE DE SU PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DICHO TRABAJO SE TITULA **"GESTIÓN DIRECTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE RIO TAMBO, REGIÓN JUNÍN - 2022"**.

SE EXPIDE LA AUTORIZACIÓN A PETICIÓN DEL INTERESADO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN.

ADEMÁS, EMPLEAR LOS MEDIOS ADECUADOS PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN.

RIO TAMBO NOVIEMBRE DE 2022

ATENTAMENTE,



M^{ra.} Edith Susan Amán García
C.M. 1044023105
DIRECTORA (e)

BASE DE DATOS DE GESTIÓN DIRECTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO																																																	
N° de Encuestado	VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA														VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO																																		
	DIMENSIÓN 1				DIMENSIÓN 2				DIMENSIÓN 3				DIMENSIÓN 4				DIMENSIÓN 1				DIMENSIÓN 2				DIMENSIÓN 3																								
s	p1	p2	p3	p4	TD1	p5	p6	p7	p8	p9	p10	TD2	p11	p12	p13	p14	p15	p16	TD3	p17	p18	p19	p20	p21	p22	TD4	TV1	p21	p22	p23	p24	p25	p26	TD1	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	TD2	p35	p36	p37	p38	TD3	TV2
1	4	4	4	3	15	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	2	4	2	2	2	2	14	55	3	4	3	3	4	4	21	4	3	4	4	4	5	3	3	30	3	4	4	3	14	65
2	4	3	4	4	15	2	2	3	2	3	2	14	3	2	4	2	2	4	17	2	4	2	3	4	2	17	63	3	4	3	3	4	4	21	4	3	4	4	4	5	3	3	30	3	4	4	3	14	65
3	3	4	4	4	15	3	2	3	3	2	3	16	4	2	2	3	2	3	16	3	2	2	2	3	2	14	61	3	4	3	3	4	4	21	3	3	4	4	5	5	3	3	30	3	4	4	3	14	65
4	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	4	2	2	16	2	4	2	2	3	2	15	58	4	4	3	3	4	5	23	4	4	4	4	4	5	3	4	31	3	4	4	3	14	67
5	5	4	4	4	17	2	3	3	2	2	2	14	2	3	3	2	4	3	17	2	2	3	2	3	3	15	63	3	3	3	3	4	4	20	4	3	4	4	4	5	3	3	30	3	4	4	3	14	64
6	4	4	4	3	15	2	2	2	3	2	2	13	4	4	3	3	3	2	19	3	4	2	4	3	4	20	67	3	4	4	3	5	4	23	4	3	4	4	4	5	4	3	31	3	5	4	4	16	70
7	4	3	4	4	15	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	3	2	2	14	3	2	3	2	3	3	16	61	3	4	3	3	5	4	22	3	3	5	4	4	4	3	3	29	3	4	4	3	14	65
8	3	4	4	4	15	2	3	2	2	2	2	13	3	4	2	3	2	2	16	3	2	3	4	2	3	17	61	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	5	5	3	4	33	3	4	4	3	14	69
9	4	4	4	3	15	2	2	3	3	2	2	14	3	3	3	3	4	3	19	2	3	3	3	2	3	16	64	3	4	3	3	4	5	22	4	3	4	4	4	5	3	3	30	4	3	4	3	14	66
10	5	4	4	4	17	3	2	3	2	3	2	15	4	2	3	2	3	2	16	2	3	2	2	4	2	15	63	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	5	3	3	30	3	4	4	3	14	67
11	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	3	13	3	2	4	2	3	3	17	3	2	3	2	3	2	15	60	3	4	3	3	4	4	21	4	3	4	4	4	5	3	3	30	3	4	4	3	14	65
12	4	3	4	4	15	2	2	3	2	2	2	13	4	3	4	3	2	3	19	3	2	3	2	3	2	15	62	3	3	4	4	4	4	22	4	2	4	4	5	5	4	4	32	3	4	4	4	15	69
13	3	4	4	4	15	2	2	3	3	2	2	14	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	2	3	2	15	60	3	4	3	3	4	4	21	4	3	5	5	4	4	3	3	31	3	3	4	3	13	65
14	4	4	4	3	15	3	3	3	2	2	3	16	4	2	3	2	3	2	16	2	3	2	3	3	2	15	62	4	4	3	3	4	4	22	5	3	4	4	4	5	3	3	31	4	4	4	3	15	68
15	5	4	4	4	17	2	2	3	3	3	2	15	3	2	2	2	2	3	14	2	3	2	3	2	3	15	61	3	4	3	3	3	4	20	4	3	4	4	4	5	3	4	31	3	4	4	3	14	65
16	4	4	4	3	15	2	2	3	2	2	2	13	3	2	3	2	4	2	16	3	2	3	3	4	2	17	61	3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	4	5	5	4	3	33	3	4	4	3	14	67
17	4	3	4	4	15	2	2	3	3	2	3	15	4	3	2	3	2	3	17	3	2	3	2	4	3	17	64	3	4	3	4	4	4	22	4	3	4	5	4	5	3	3	31	3	3	4	4	14	67
18	3	4	4	4	15	3	2	2	2	3	2	14	3	3	3	4	3	2	18	3	3	4	3	2	3	18	65	3	3	3	4	4	4	20	5	3	5	4	4	4	3	3	32	3	4	4	3	14	65
19	4	4	4	3	15	2	2	3	2	2	2	13	4	2	3	2	3	3	17	2	3	4	3	2	3	17	62	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	4	5	3	4	3	32	3	3	4	3	15	68
20	5	4	4	4	17	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	4	2	3	16	3	2	3	3	2	3	16	61	3	4	3	3	4	4	21	4	3	4	4	3	5	3	3	29	4	4	4	4	16	66
21	4	4	4	3	15	2	2	3	2	2	2	13	3	4	2	3	3	2	17	3	2	4	3	3	3	18	63	3	4	3	3	4	4	21	4	3	4	4	3	5	3	3	24	4	4	4	4	16	61
22	4	3	4	4	15	2	2	3	2	3	2	14	3	3	2	4	2	4	18	2	3	2	3	3	3	16	63	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	5	3	3	32	2	3	3	4	13	64

21	4	4	4	3	15	2	2	3	2	2	2	13	3	4	2	3	3	2	17	3	2	4	3	3	3	18	63	3	4	3	3	4	4	21	4	3	4	4	3	5	3	3	24	4	4	4	4	16	61
22	4	3	4	4	15	2	2	3	2	3	2	14	3	3	2	4	2	4	18	2	3	2	3	3	3	16	63	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	5	3	3	32	2	3	3	4	13	64
23	3	4	4	4	15	3	2	3	3	2	3	16	4	3	3	3	3	4	20	3	4	2	4	3	4	20	71	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	2	5	4	15	83
24	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	2	12	4	3	3	4	3	3	20	3	4	3	4	3	4	21	68	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	19	87
25	5	4	4	4	17	2	3	3	2	2	2	14	4	4	3	3	4	3	21	3	4	3	4	3	3	20	72	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	18	88
26	4	4	4	3	15	2	2	2	3	2	2	13	4	3	4	3	4	5	23	5	3	4	3	4	4	23	74	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	18	88
27	4	3	4	4	15	3	2	3	2	3	3	16	5	3	4	5	3	3	23	3	4	3	4	3	4	21	75	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	19	89
28	3	4	4	4	15	2	3	2	2	2	2	13	3	4	3	5	4	3	22	3	2	3	2	4	3	17	67	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	17	73
29	4	4	4	3	15	2	2	3	3	2	2	14	2	3	4	3	4	5	21	4	3	5	4	5	3	24	74	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	19	87
30	5	4	4	4	17	3	2	3	2	3	2	15	3	3	3	4	3	2	18	2	2	2	2	2	2	12	62	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	18	88
31	5	4	4	4	17	2	2	2	2	2	3	13	4	2	3	2	3	3	17	3	2	2	2	3	2	14	61	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	18	88
32	4	4	4	3	15	2	2	3	2	2	2	13	2	3	2	4	2	3	16	2	3	2	3	3	3	16	60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	19	89
33	4	3	4	4	15	2	2	3	3	2	2	14	3	4	2	3	3	2	17	3	4	2	4	3	4	20	66	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	17	73
34	3	4	4	4	15	3	3	3	2	2	3	16	3	3	2	4	2	4	18	3	4	3	4	3	4	21	70	5	5	5	5	5	4	27	4	4	5	5	5	5	3	3	34	1	5	5	5	16	77
35	4	4	4	3	15	2	2	3	3	3	2	15	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	4	3	3	20	70	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	4	19	86
36	5	4	4	4	17	2	2	3	2	2	2	13	4																																				

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,585	40

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	,124	80	,004	,956	80	,008
Trabajo en equipo	,192	80	,000	,867	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas del distrito de Rio Tambo, Región Junín - 2022

", cuyo autor es PALPA YARANGO JUAN CARLOS, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR DNI: 21134641 ORCID: 0000-0002-4148-2291	Firmado electrónicamente por: GUIDOJBH el 23-01- 2023 08:13:24

Código documento Trilce: TRI - 0511323