



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 públicas, Ocongate, Cusco, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Huaman Condori, Martha (orcid.org/0000-0002-7235-6271)

ASESORES:

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

Dra. Salas Sanchez, Rosa Maria (orcid.org/0000-0002-6454-8740)

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

Al señor Loja, a mi madre Natalia y a mis hijos Nataly y Luis Beltran, quienes me llenaron de fortaleza y valor con sus palabras de aliento, su compañía, su apoyo incondicional, que contribuyeron a lograr mis objetivos y seguir formándome profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A Dios y sus ángeles, por la fuerza y energía espiritual que me dieron en todo momento para poder culminar con este trabajo, gracias por tanta consideración y acompañarme siempre, mi Dios todo poderoso.

A mi asesor Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra, por su ayuda, dedicación, tolerancia y sus buenas orientaciones que me forjaron a seguir adelante, siempre incentivándome a culminar con mi trabajo de investigación, un ejemplo de Maestro a seguir.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023", cuyo autor es HUAMAN CONDORI MARTHA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051 ORCID: 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 12-01- 2024 12:22:16

Código documento Trilce: TRI - 0731444



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAMAN CONDORI MARTHA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
HUAMAN CONDORI MARTHA DNI: 40383993 ORCID: 0000-0002-7235-6271	Firmado electrónicamente por: MHUAMANC161 el 12- 01-2024 20:41:55

Código documento Trilce: INV - 1447982

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Niveles de la gestión directiva	21
Tabla 2	Niveles de las dimensiones de la gestión directiva	21
Tabla 3	Niveles del trabajo en equipo	22
Tabla 4	Niveles de las dimensiones del trabajo en equipo	22
Tabla 5	Correlación entre la gestión directiva y evaluación y el trabajo en equipo	23
Tabla 6	Correlación entre las dimensiones de la gestión directiva y evaluación y el trabajo en equipo	24

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Representación del esquema	6

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación existente entre la gestión directiva con el trabajo en equipo, en los docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate. Cusco, 2023; la metodología de la investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, método hipotético deductivo y diseño no experimental, La muestra estuvo conformada por 81 docentes de instituciones públicas. Se utilizó la técnica de la encuesta, con dos cuestionarios, los cuales fueron validados mediante el juicio de tres expertos y con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,941 y 0,819. En los resultados descriptivos se demostraron que el 72% calificó en el nivel regular a la gestión directiva y el 85,2% ubicó en el nivel medio al trabajo en equipo, respecto al resultado inferencial se tuvo un valor de Rho de Spearman de 0,568 y un nivel de significancia de $0,00 < 0,05$, donde se determina que existe correlación directa y significativa de moderado grado entre la gestión directiva y el trabajo en equipo de las instituciones públicas del distrito de Ocongate.

Palabras clave: Gestión directiva, liderazgo, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between management and teamwork among teachers in public educational institutions in Ocongate, Cusco, 2023. Cusco, 2023; the research methodology was basic, quantitative approach, descriptive correlational scope, hypothetical deductive method and non-experimental design, The sample consisted of 81 teachers from public institutions. The survey technique was used, with two questionnaires, which were validated through the judgement of three experts and with a Cronbach's Alpha reliability of 0.941 and 0.819. In the descriptive results it was shown that 72% of the respondents rated management at a regular level and 85.2% rated teamwork at a medium level. The inferential results showed a Spearman's Rho value of 0.568 and a significance level of $0.00 < 0.05$, where it was determined that there is a direct and significant correlation of moderate degree between management and teamwork in the public institutions of the district of Ocongate.

Keywords: Management, leadership, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio, realizado sobre la gestión directiva (GD) y el trabajo en equipo, se tuvo un abordaje desde un contexto internacional, nacional y local, con el objetivo de conocer y analizar la realidad de estas variables, puesto que su valor e importancia será registrado para beneficio de las instituciones educativas.

En este mismo contexto, según la Unesco (2017) la dirección y su gestión es responsabilidad de la plana directiva, de manera específica del director, quien toma en cuenta los componentes fundamentales para la mejora de la entidad educativa. Esta misma institución realizó un estudio sobre las organizaciones educativas a nivel mundial, donde concluyó que un gran porcentaje de maestros que fueron encuestados, manifestaron que contar con una dirección que motiva de forma constante a sus docentes y brinda apoyo en las áreas educativas y sociales irán generando a la vez un ambiente favorable para un idóneo trabajo de equipo.

En España, se realizó un estudio sobre la motivación, la formación y la planificación del trabajo en equipo, dando cuenta de que el sistema educativo y sus diversos procesos fueron evolucionando aceleradamente, rompiendo todos los límites de la imaginación y suposiciones, generando retos y competencias de quienes integran el trabajo en equipo, quienes deben responder con la misma celeridad de los cambios y las innovaciones de las tecnologías de la información y la comunicación. No siempre trabajar en equipo responde a la velocidad de los cambios y las innovaciones (Folgado et al., 2020).

Investigaciones sobre el trabajo en equipo, en Colombia, revelaron que muchas instituciones educativas carecen de conocimiento sobre las actitudes, las competencias, la autoeficacia y las percepciones de quienes conforman estos equipos de trabajo, razón por la cual no se aprovecha la efectividad de los mismos, para el desarrollo y crecimiento de las instituciones educativas. Por ende se requiere de una actitud desarrollada en los profesionales sobre el trabajo en equipo (Sánchez et al., 2021).

En el entorno nacional, los educadores perciben que la GD no es muy positiva, donde la mayoría de los involucrados consideran que no pasa de un nivel medio (58 %), asimismo refieren que la acción de la gestión de los directores es indirecta a pesar de que la referida acción mejora el desempeño docente y el aprendizaje del estudiante y por otra parte indican que no existe una GD eficiente y eficaz que permita el desarrollo de un trabajo organizado y sistemático (Ñaña y Huaranga, 2020).

Por otro lado, la GD en las instituciones educativas es totalmente compleja, debido a que está expuesta a un sin número de factores, a la prueba de las competencias directivas, debilitando muchas veces el clima de los aprendizajes. Por lo que no es percibida la calidad de la educación, donde solamente aparecen los discursos, sin lograr las metas, los objetivos y los diversos procedimientos educativos e institucionales (Hernández, 2021).

El trabajo en equipo es considerado como una estrategia de gestión; sin embargo, no cumple su función esperada en los directivos y en los docentes, quienes no logran conectarse a los objetivos y las metas institucionales, los cuales materializan plenamente el trabajo en equipo, significa involucrar el desempeño y las potencialidades de todos, quedando revelados en la calidad de los servicios y en los aprendizajes de los estudiantes (Sucari y Quispe, 2019).

En las I.E. del distrito de Ocongate de la región Cusco, se observaron muchas carencias en la GD y el trabajo en equipo. Por ejemplo, la falta de capacidades, competencias y habilidades en los directivos, concerniente al acompañamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación, en cuanto a la formación continua de los docentes no se observa por parte del directivo un liderazgo en el desarrollo profesional, así también se desconoce que haya una adecuada cultura y organización institucional, condiciones negativas que no han permitido mejorar el aprendizaje del estudiantado, los cuales son rutinarios y repetitivos en cada año; así mismo, no se ha innovado absolutamente nada, ni se ha construido una interacción en la comunidad educativa, lo cual perjudica el crecimiento y desarrollo de las competencias directivas. Por el lado del trabajo en equipo se presenta totalmente descuidado, sin presencia, sin la valoración

correspondiente; esta problemática es una constante de todos los años; dejando en la percepción de que no sirven y no aportan al desarrollo y crecimiento de las competencias directivas.

En sintonía a la problemática en mención, se circunscribe la pregunta general ¿Cómo se relaciona la gestión directiva con el trabajo en equipo, en los docentes de instituciones educativas públicas de Ocongate - Cusco, 2023?; así mismo, se consideran como problemas específicos, a) ¿Cómo se relaciona el acompañamiento al proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación; desarrollo de la cultura y organización escolar; liderazgo del desarrollo profesional; la construcción de la interacción con el trabajo en equipo, en docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023?

La justificación teórica de la GD tiene su base en los estudios de Pitluk (2019), para quién son muy importantes el rol de los equipos directivos, los acompañantes y los monitores que son los posibilitadores y los responsables directos de las tareas y las coherencias en las IE. Por otro lado, la gestión directiva genera transformación y desarrollo eficiente de la enseñanza, aprendizajes, y habilidades de docentes mediante el liderazgo y la aplicación de estrategias de cambio, las experiencias innovadoras, el aprendizaje colaborativo (Alvarado y Barba, 2016).

En lo que respecta a la justificación práctica, se buscó fortalecer la gestión directiva en las IE, generando el análisis, reflexiones oportunas y funcionales, con el propósito de generar el efecto positivo de la GD sobre el trabajo en equipo, cuyo liderazgo y asunción quedan en las manos del equipo directivo, los acompañantes y monitores; quienes tienen la gran responsabilidad de asumir acciones prácticas y pertinentes para la mejora y desarrollo de la educación. En este sentido, la presente investigación tiene un gran valor práctico, busca la motivación y la intervención de los directivos y educadores quienes lo usarán como guía para futuras investigaciones y el buen desempeño de funciones para el mejor cumplimiento de objetivos institucionales. El estudio correspondió a un enfoque cuantitativo, de acuerdo a su naturaleza y característica será de tipo básica, el alcance correlacional y descriptivo, el diseño será no experimental y el método

hipotético deductivo. Asimismo los instrumentos sometidos a una evaluación de expertos y la confiabilidad luego de la prueba piloto. Por lo que la presente metodología y respectivos procedimientos podrán servir para las consultas de futuras investigaciones.

Por consiguiente, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación existente entre la gestión directiva con el trabajo en equipo, en los docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate. Cusco, 2023. También se formulan los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación existente entre el acompañamiento al proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación; el desarrollo de la cultura y organización escolar; el liderazgo del desarrollo profesional; la construcción de la interacción con el trabajo en equipo, en los docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023.

Finalmente, se formuló la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa de la gestión directiva con el trabajo en equipo, en los docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate. Cusco, 2023. Por otro lado, se formularon las hipótesis específicas: Existe relación significativa del acompañamiento al proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación; el desarrollo de la cultura y organización escolar; el liderazgo del desarrollo profesional; la construcción de la interacción con el trabajo en equipo, en los docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate.

II. MARCO TEÓRICO

En este acápite se consideran los estudios previos, teorías y bases conceptuales concernientes a la GD y al trabajo en equipo, por lo que, se cuentan con estudios internacionales como el de Rojas et al. (2020), quienes sostuvieron por objetivo de su artículo, explicar la relación de la GD y el estrés laboral en docentes a lo largo la pandemia por Covid-19, en una entidad educativa de Valparaíso, Chile; el enfoque metodológico fue cuantitativo, tipo descriptivo y exploratorio; la muestra se constituyó por 87 docentes de la entidad; en cuanto a los resultados, el 60% respondió que la GD se ubica en el nivel intermedio, el 33% en desacuerdo y solo el 7% de acuerdo, por último concluyeron que la GD respecto a su dimensión planificación, afirmaron que el líder institucional no realiza la articulación de recursos necesarios para el funcionamiento adecuado de la institución, tampoco hace que la administración se integre socialmente al grupo de trabajo, con la finalidad de que sea mayor la disposición a producir.

De igual forma se cuenta con el estudio de Robles (2020) que presentó por finalidad de su indagación, identificar la relación entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo en una institución de Guayaquil, Ecuador; esta indagación aplicó un diseño, no experimental con enfoque cuantitativo, alcance correlacional y transeccional; fue examinado en una muestra de 16 educadores, al realizar la encuesta haciendo uso del cuestionario; obteniendo por resultados descriptivos para la gestión institucional en el nivel medio (75%) y nivel alto (25%) y para el trabajo colaborativo en el nivel alto (62.5%) y medio (37.5%) y como resultado inferencial un $Rho=0,104$ y un $p\text{-valor} = 0,702$; llegando a determinar que existe correlación muy baja y no significativa, por lo que se aceptó la hipótesis nula.

Asimismo Reyes (2021), sustentó como objeto de su estudio, establecer la relación de la GD y el trabajo en equipo en el centro educativo de Durán, Ecuador; en su metodología, la perspectiva fue cuantitativa, alcance descriptivo correlacional y tipo básica; la muestra se compuso de 100 profesores; En los resultados el 88.1% calificó en el nivel alto a la GD y el 98% indicó en alto al trabajo en equipo, el resultado inferencial fue de $Rho = 0,676$ y $p\text{-valor} = 0,05$ concluyendo que hay correlación directa, significativa y moderada entre las variables.

En el mismo sentido Gómez (2022), se propuso el objetivo de identificar la asociación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en educadores de una unidad educativa en Guayaquil; la metodología que aplicó fue bajo un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño descriptivo. En una muestra de 30 maestros; Los resultados encontrados respecto al trabajo en equipo fue de 53% en el nivel medio, 47% en bajo y 0% en el nivel alto, respecto a la correlación se obtuvo un $Rho=0,955$ y $p\text{-valor}=0,05$; identificando que hay correlación significativa de alto grado entre ambas variables.

Y también Medina (2023) sostuvo por finalidad de su artículo, indagar sobre las características de la GD y sus dimensiones cultura, política y práctica en instituciones educativas inclusivas de la sierra de Córdoba, España; donde aplicó un paradigma cualitativa, al realizar una entrevista a los directores y equipos de gestión, a los que se les administró el cuestionario; arribando a la conclusión de que se identificaron componentes que caracterizan la gestión de las instituciones educativas inclusivas como el liderazgo sostenible e inclusivo y un significativo valor de coordinación entre los miembros del equipo directivo, organización de recursos, apoyo en las relaciones interpersonales, comunicación, trabajo en red y dispositivos que son parte de la accesibilidad en las entidades. Por último la autora resalta valores que se ponen en práctica en cada entidad de acuerdo a su cultura permitiendo el desarrollo en las comunidades educativas más inclusivas.

En el contexto nacional, se encontraron investigaciones como el de Guevara (2020), quien planteó por objetivo de su tesis, establecer la correlación entre la GD y el compromiso laboral en los maestros de un centro educativo en el Callao; metodología que se valió del enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental, correlacional e hipotético deductivo; en una muestra formada por 92 docentes, Los resultados del estudio revelaron que la GD se ubica en el nivel bueno (35,9%), regular (51,1%) y deficiente (13,0%), así también se obtuvo un resultado inferencial de $Rho=0,894$ y $p\text{-valor}=0,00$, estableciendo que entre ambas variables está presente una relación positiva y significativa de alto grado.

De igual manera Gonzales (2023) sostuvo por propósito de su tesis, correlacionar la GD y el trabajo colaborativo en una entidad educativa de Huaral; el

método empleado fue cuantitativo, básica y no experimental, examinado en una muestra de 100 docentes; haciendo empleo de la encuesta con los cuestionarios dentro de los hallazgos se observó que la GD se encuentra en el nivel alto (83%), medio (15%) y bajo (2%) en el trabajo colaborativo se halló el nivel alto (91%) medio (7%) y bajo (2%) asimismo halló el resultado inferencial de $Rho=0,871$ y $p\text{-valor}=0,00$, por lo que llegó a determinar que hay una positiva correlación entre las variables.

Asimismo, Ramos (2021) planteó como propósito de su investigación precisar la correlación entre la GD y el clima institucional de los maestros del nivel secundario en los centros educativos de Platería, UGEL Puno; el estudio fue desarrollado con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño correlacional, cuya población fue de 42 maestros de 05 centros educativos; los resultados que tuvo respecto a la gestión directiva fue nivel alto (76,19%) moderado (23,81%) así también un $Rho=0,654$; $p\text{-valor}=0,654$; precisando de que, hay relación significativa positiva moderada, es decir de que si hay una adecuada GD se originará un buen clima institucional.

De igual modo, Cordova (2022) propuso por objetivo de su estudio, determinar la relación del liderazgo directivo y el trabajo colegiado en colegios del distrito de Pisac en Cusco, donde aplicó la perspectiva cuantitativa, nivel correlacional, no experimental y transversal, conformada por 107 educadores, el instrumento el cuestionario para ambas variables mediante la encuesta; como resultado tuvo que el 43% está en un nivel medio respecto a la GD, asimismo un $r=0,993$ y $p\text{-valor}=0,00$. Donde concluyó que a medida que el liderazgo directivo sea alto el trabajo colegiado también lo será y viceversa.

Y por último, Álvarez (2021) propuso como objetivo de su tesis, determinar la relación de la GD y el trabajo en equipo en maestros de los colegios en el distrito de Carabayllo, Lima; esta indagación fue aplicada bajo el paradigma cuantitativa, no experimental, nivel correlacional descriptivo y transversal; en una muestra constituida 80 maestros quienes respondieron los cuestionarios a través de la encuesta; los resultados que se lograron para la gestión directiva en el nivel eficiente (37,5%), medianamente eficiente (56,3%) y deficiente (6,3%) en el trabajo

en equipo eficiente (45%) medianamente eficiente (38,8%) y deficiente (16,3%) asimismo un $Rho=0,731$ y $p\text{-valor}=0,00$; por tal se concluye un alto grado de correlación entre las variables.

Para un mejor sustento del estudio de investigación serán consideradas las teorías, bases conceptuales sobre la GD y el trabajo en equipo, considerando autores relacionados a las variables de estudio, resultando las diversas concepciones, apreciaciones, análisis teóricos y las reflexiones, con el propósito de construir un corpus teórico válido y de sustento para la presente investigación, con el propósito de ampliar el panorama y la cosmovisión sobre las variables en estudio.

La GD se sostiene de la teoría de Pozner (2000, citado en Pintado, 2022) quien señala que la dirección es un conglomerado de sucesiones teóricas y prácticas integradas de manera horizontal y vertical en la norma del sistema educativo, donde busca hacer justicia sobre disposiciones sociales. Se entiende por gestión educativa que es una serie de medidas que requieren los administradores para dirigir entidades educativas, así mismo estos conocimientos sintéticos son capaces de combinar el conocimiento con la acción, la ética, la eficacia, la política y la administración conformando procesos que se orientan a mejorar continuamente la labor pedagógica, debido a la exploración y agotamiento del total de posibilidades y por la innovación que se da permanentemente como proceso sistemático.

De otro lado se fundamenta con la Teoría de Drucker (1954), quien refiere que, la GD es importante porque se basa en la dirección por objetivos para lograr el éxito de una entidad, asevera también que gestión se visualiza como disciplina aislada que difiere de las funciones individuales empresariales, por lo tanto una gestión efectiva involucra el uso de herramientas y técnicas específicas (Martínez et al., 2022). Entonces se deduce que la gestión educativa no es diferente a la dirección que tiene cualquier otra institución. Asimismo, una fluida comunicación y colaboración activa de los que integran el equipo y una gestión efectiva que deben ser usadas para mejorar la eficiencia y productividad.

La GD es una acción directa de los directivos de centros educativos, orientada a mejorar los aprendizajes, desempeño de los educadores, las

condiciones y el funcionamiento de las entidades educativas; enfoca la dirección estratégica, clima institucional, cultura, gobierno escolar, e interrelación con el entorno, orientándose hacia una buena planificación y práctica funcional (Ñaña y Huaranga, 2020). Por otro lado, la GD siempre busca e implementa la mejora escolar, con el fin de instalar en instituciones educativas y en otros espacios las condiciones totalmente mejoradas y en correspondencia al cultivo de los aprendizajes y desempeños (Jácome y Martínez, 2020).

Así también otros autores definen a la GD, como la labor desempeñada por los directores, quienes deben contar competencias de conocimiento sobre sus funciones y aptitudes, lo cual les permite desempeñar una gestión buena en su institución (Ruesta et al., 2022). De otro lado es una estrategia que determina el fracaso o el éxito de los procesos formativos en el país y que se deben ajustar al planteamiento de las necesidades para un futuro que demande individuos que posean nuevas destrezas (Miranda y Rosabal, 2018). Y también es una serie de acciones realizada por el director de una institución con el fin de cumplir los propósitos académicos y administrativos de la institución; donde involucra las fases de planeación, organización y control de los procesos organizacionales (Bonney et al., 2019).

La GD es la conducción de una entidad educativa que ciñe las áreas del desempeño educativo, por lo que se define como un proceso multidisciplinario integrado, constituido por la práctica administrativa, social, política y pedagógica, con el propósito de optimizar la calidad educativa. Desde este enfoque se evidencia que tiene semejanza a la gestión educativa (Portocarrero, 2022).

La GD se centra en el clima de los aprendizajes, razón por la cual observa, analiza y evalúa los recursos pedagógicos, las necesidades de los estudiantes, las estrategias didácticas usadas durante el proceso enseñanza aprendizaje, la organización escolar, el trabajo administrativo en equipo, el liderazgo escolar, la organización escolar y comunitaria. Tiene una responsabilidad compleja y vasta (Hernández, 2021). En este sentido, se suman Misad et al. (2022), para quienes el clima favorece, impacta, facilita, cambia, mejora los aprendizajes en forma continua.

La GD implica la presencia y la importancia de la imagen, el trabajo en equipo, la formación, el apoyo, el desempeño, la evaluación formativa, los conocimientos de los instrumentos de gestión, los conocimientos administrativos, el ejercicio didáctico y pedagógico, las políticas estratégicas, la cultura institucional, la comunidad educativa, la calidad educativa, etc. Este conjunto de situaciones constituye el panorama de la gestión directiva (Sánchez et al., 2021).

Las características de la GD de acuerdo a Sánchez et al. (2021) son a) Fuerte liderazgo; b) establecimiento líder del área formativa y de alta valoración; c) Equipo directivo amplio; d) Establecimiento con especialidad de identidad institucional; e) establecimiento polivalente de orientación y f) sistema municipal.

Las funciones de la GD de acuerdo a López et al. (2019) son: a) Promover los valores y el clima institucional para cumplir las metas de la entidad; b) Fomentar un clima de colaboración institucional en la comunidad educativa; c) Garantizar la articulación del proyecto educativo institucional (PEI) con la realidad; d) buscar relaciones con entidades de la comunidad educativa para potenciar el PEI y los logros de aprendizaje en el estudiantado, propiciando las redes de apoyo con pertinencia; y e) Informar y sostener las necesidades y logros de la institución y la comunidad educativa.

Por lo tanto, la importancia de la GD recae en que es imprescindible tener la presencia de un líder para llevar a cabo la gestión educativa considerando como referente a los equipos de evaluación en el sector de educación. Es posible definir las funciones diarias y asumir posteriormente funciones a nivel macro desde el funcionamiento de la institución. Esto integra la energía, el conocimiento científico sobre evaluaciones como apoyo y motivación, autoafirmación, capacidad en la toma de decisiones, apertura en ideas novedosas, tolerancia a la ambigüedad, buen sentido de humor, habilidad de análisis, por lo que se requiere su puesta en práctica.

La Secretaría de Evaluación Educativa (2019) propone como dimensiones de la gestión directiva a las siguientes a) El acompañamiento al proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, permite que los equipos directivos desempeñan desafíos pedagógicos, está relacionado al aprendizaje basado en el

desenvolvimiento de las capacidades del alumnado y en el acompañamiento de los enseñantes a través de la observación de las sesiones y asesoramiento didáctico eficiente que le permitirán innovar sus clases.

b) El desarrollo de la cultura y organización escolar, son muy relevantes para las instituciones educativas, son parte de los procesos internos de cambio y mejora, constituyen los marcos donde deben producirse y se gestionan en forma permanente los cambios, en la búsqueda del poder individual y la responsabilidad colectiva y compartida (Ceballos y Saiz, 2020). Así mismo la Secretaría de Evaluación Educativa (2019) menciona que implica la puesta en juego y la verificación de las propuestas pedagógicas que forman parte de un proyecto institucional integral. Recayendo su importancia en enfatizar una cultura para evaluar la eficiencia organizacional, debido a que se requiere de direccionamiento y proyección de las relaciones humanas para su desarrollo (Burdano, 2019).

c) El liderazgo del desarrollo profesional implica dirigir el desarrollo de la evaluación institucional identificando las necesidades de los distintos integrantes. Ferreira (2021) refiere que el liderazgo en la entidad se construye al vincular todos los elementos expresados hasta el momento interactuando con el sentido pedagógico con creatividad e innovación del líder y la consistencia entre una visión al futuro, considerando el desarrollo personal de los que laboran en la institución. Así como lo refieren Padilla y Vargas (2022) que el papel del directivo es clave, puesto que es el líder en la escuela, siendo necesario la conducción eficiente y eficaz de la gestión educativa, siendo importante el liderazgo del directivo debido a que coadyuva a la eficiencia en la gestión institucional, sin embargo, se requiere la puesta en práctica del líder, a fin de tener reconocimiento del día a día de la institución a su cargo.

d) La construcción de la interacción, es un concepto relacionado con el socio constructivismo, significa la presencia de tres elementos en las instituciones educativas: interacción, construcción y contexto. Significa materializar el pensamiento y la interpretación de los procesos en el camino hacia la construcción los significativos conocimientos en el ámbito escolar (Castellaro y Peralta, 2020). Comprende la relación de los vínculos con otros miembros de organizaciones y

redes de trabajo del mismo interés y llenar las necesidades de los estudiantes (Secretaría de Evaluación Educativa, 2019).

Concerniente a la variable trabajo en equipo, esta se sustenta de la Teoría de los roles de Belbin (1926), quien dice que al tomar en cuenta a las personas componentes de un equipo, se debe asumir roles habituales relacionadas a los factores de comportamiento, personalidad, experiencias o aprendizajes, capacidad técnica y motivacional, de tal manera que cada integrante del equipo de trabajo comparte funciones al generar un mejor entendimiento en el equipo, logrando el beneficio de todo el equipo con los conocimientos de todos, a fin de permitir que el trabajador tenga adaptación adecuada al entorno de trabajo (Jaramillo, 2012).

Dentro de las definiciones se tiene que son las acciones conjuntas, “trabajar juntos”, trabajo colaborativo, capacidad de integración, efectividad del colectivo (Collado y Fachelli, 2019). Es un modo de gestión institucional, mediante actitudes proactivas, convicciones y diversas políticas organizacionales, con autoridad y responsabilidad (Cervantes et al., 2020). Es necesario capacitar a los docentes para que puedan tener un desempeño eficiente al trabajar en equipos, por lo que lo identifica como una estrategia (Guerra et al., 2020). Es una competencia transversal y una estrategia, muy valoradas en el sector educativo (Rodríguez, 2020).

El trabajo en equipo es importante porque genera muchos beneficios para las organizaciones e instituciones, como la integración de sus miembros, se superan los resultados negativos y se logran los objetivos con eficacia (García et al., 2020). Perfecciona y posibilita la práctica educativa, también la investigación, la formación, la reflexión y el análisis (Guerra et al., 2020). Es una variable que busca las actividades colectivas, la sincronización eficaz, de naturaleza académica (Sánchez et al., 2021).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, Vaillant y Manso (2019) manifiestan que las dimensiones del trabajo en equipo son las siguientes: a) la cooperación, implica apoyarse mutuamente en la adquisición de conocimientos, trabajar en equipo y compartir recursos y metas, ya que el éxito individual está ligado al éxito del grupo; asimismo según Krichesky (2018) la cooperación entre los docente se debe dar a través de proyectos de intercambio, donde se dinamice el

trabajo colectivo y se potencie las actividades conjuntas de los maestros, donde las propuestas formativas serán de mayor interés para el estudiante; además de tener un clima laboral equilibrado, se aumentan los niveles de productividad y entusiasmo en sus actividades, ayudando a conseguir una eficiente y rápidamente los objetivos de la entidad (Iseazy, 2023).

b) La responsabilidad, implica que cada miembro del grupo es responsable de cumplir con su porcentaje de trabajo asignado y estar involucrado en las tareas de los demás, brindando apoyo en momentos difíciles; igualmente Unileon (2015), manifiesta que el equipo debe asumir responsabilidad sobre los logros que obtiene y sobre sus actuados siendo un rasgo importante del profesionalismo, sin embargo, también se señala que este rasgo se vincula a un concepto de que enseñar solo es transmitir y poseer saberes y no poner en práctica la responsabilidad en el ejercicio profesional (Izarra, 2018).

c) comunicación, implica exponer, compartir y retroalimentar con información relevante de manera eficiente y efectiva. De igual manera Matos et al. (2018) es una característica del trabajo en equipo entre las personas, se basa en las relaciones de apoyo y confianza mutua, donde prevalece la sinergia, vale decir que aúna esfuerzos y disponer las competencias de cada quien frente a un objetivo común. Para el funcionamiento del trabajo en equipo, debido a ser un vehículo que asegura que sus integrantes tengan una visión en el mismo horizonte, donde hay cooperación, apoyo, compenetración, buena relación y buen clima laboral entre ellos (Pareja, 2021).

d) la autoevaluación implica que tanto cada individuo como el grupo en su conjunto deben evaluar su desempeño, identificando aciertos y errores para poder corregirlos en futuras tareas. De acuerdo a Rúa (2000) La autoevaluación en el trabajo de equipo de los maestros es una estrategia fundamental para alcanzar los objetivos de la institución, la cual se conforma de un proceso de elaboración, recojo y comunicación de la información con la finalidad de tomar adecuadas decisiones, medir un programa que estimule la confianza de la población en el centro educativo.

e) El equipo, se establece metas y se evalúa continuamente para ajustar dinámicas y lograr los objetivos. Donde Casos en red (2017) manifiesta que el equipo de docentes, es un equipo humano constituido por maestros, cada quien con sus respectivas especialidades, quienes frecuentemente intervienen en una institución educativa, centrándose en brindar acompañamiento a los niños y familias y trabajar en equipo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio se ajustó al tipo de investigación básica, en vista de que solamente estuvo orientada a la consecución de nuevos conocimientos de forma sistemática, con el único fin de incrementar más conocimientos sobre los ya existentes desde un contexto real (Álvarez, 2021).

El estudio se basó en el enfoque cuantitativo, porque la prueba de hipótesis y análisis descriptivo se realizaron por medio de la estadística, tal como lo refirieron Hernández y Mendoza (2018) que este enfoque constituye un listado de procesos secuenciales para recabar los datos así como la contrastación con las teorías e hipótesis.

Y para el análisis, se consideró el método hipotético deductivo, puesto que para el proceso del estudio se hizo la comprobación a través de la inferencia, así como sus conclusiones fueron comprobadas con los hechos; de acuerdo a Bernal (2016) este método es un procedimiento que tiene inicio porque cuenta con afirmaciones designadas como hipótesis.

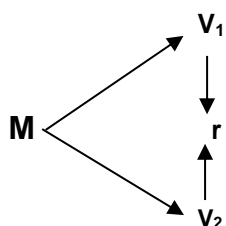
3.1.2. Diseño de investigación

Correspondió el no experimental, porque no se efectuaron manipulaciones o alteraciones en el análisis de las variables, sobre este diseño (Arias y Covinos, 2021) refirieron que no hay estímulos ni condiciones de experimentación en las variables, evidenciándose los hallazgos en un contexto real para su análisis. Y finalmente el corte fue el transeccional, a causa de que se analizaron en un único momento.

La indagación se clasificó en el diseño correlacional porque buscó valorar el grado de correlación entre la GD y el trabajo en equipo, dando solución al problema de investigación, así mismo fue descriptiva, en virtud de que se detallaron las propiedades y caracteres del análisis en la muestra (Hernández, et al. 2014).

Figura 1

Representación del esquema



Dónde M : Muestra
 V₁ : Variable 1: Gestión directiva
 V₂ : Variable 2: Trabajo en equipo
 r : Relación entre las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión directiva

- **Definición conceptual:** es una acción directa de los directivos de las instituciones educativas, orientada hacia el mejoramiento de los aprendizajes, de los desempeños de los docentes, las condiciones y el funcionamiento de las instituciones educativas; enfoca el direccionamiento estratégico, la cultura y el clima institucional, el gobierno escolar, las relaciones con el entorno; orienta hacia una buena planificación, práctica, funcional (Ñaña y Huaranga, 2020).
- **Definición operacional:** la gestión directiva para su medición operacional, se ha constituido en cuatro dimensiones, conformadas por el acompañamiento al proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, desarrollo de la cultura y organización escolar, liderazgo del desarrollo profesional y la construcción de la interacción, a su vez en 18 indicadores y 20 ítems.
- **Indicadores:** se consideraron a las estrategias de liderazgo, desafíos pedagógicos, orientación del aprendizaje, acompañamiento al trabajo docente, construcción de criterios institucionales y la guía y monitoreo de actividades, cultura escolar, clima institucional, construcción de equipos, estrategias y propuestas pedagógicas, procesos de evaluación,

identificaciones de necesidades, conocimiento de características y necesidades del estudiante.

- **Escala de medición:** La variable consideró una escala ordinal y el instrumento se midió haciendo uso de una escala tipo Likert.

Variable 2: Trabajo en equipo

- **Definición conceptual:** Es un mecanismo que genera una atmósfera para beneficio del cultivo del ánimo, el entusiasmo, la autoestima, el sentimiento de pertenencia (Guerra et al., 2020).
- **Definición operacional:** el trabajo en equipo para estimar su operacionalización se distribuyó en 5 dimensiones: cooperación, responsabilidad, comunicación, autoevaluación y equipo, a su vez estará compuesta en 15 indicadores y 20 ítems.
- **Indicadores:** se tiene a la participación en equipo, socialización de recursos logros y metas, éxito individual y grupal, responsabilidad de trabajo, involucramiento en tareas, apoyo en dificultades, exposición y compartimiento, apoyo eficiente y efectivo, retroalimentación, análisis de las conclusiones, evaluación del desempeño, fijación de metas, capacidad de organización, capacidad de liderazgo y capacidad de resolución de problemas.
- **Escala:** La variable tuvo una escala ordinal y el instrumento fue medido haciendo uso de una escala tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: es el conjunto de elementos que coinciden en un grupo con características en común, viniendo a formar parte del universo para el objeto del problema, Hernández y Mendoza (2018). El estudio tomó en cuenta una población de 100 maestros de los niveles primaria y secundaria de instituciones públicas del distrito de Ocongate, Región Cusco.

3.3.2. Muestra: es una fracción representativa del universo, la misma que por contar con las mismas características permite extrapolar los resultados a toda la población, según Hernández y Mendoza (2018). Para hallar la

muestra se hizo empleo de la fórmula, obteniendo como resultado a 81 maestros de los niveles primaria y secundaria de instituciones públicas del distrito de Ocongate, Región Cusco.

3.3.3. Muestreo: se consideró para el presente estudio el muestreo probabilístico aleatorio simple, viniendo a ser una técnica el cual garantiza que todos los miembros de la población cuentan con la misma oportunidad para ser considerados como parte de la muestra (Otzen y Manterola, 2017).

3.3.4. Unidad de análisis: fueron considerados los 81 maestros del nivel primaria y secundaria de instituciones públicas del distrito de Ocongate, Región Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, porque con ella se realizó el levantamiento de la información de forma sistemática, de acuerdo a un diseño que se ha establecido previamente, la misma que permitió dar respuesta a los problemas en términos descriptivos y de relación, Hernández y Mendoza (2018).

Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios, viniendo éste a reflejar la realidad de un concepto abstracto mediante sus indicadores empíricos, (Hernández y Mendoza, 2018). Se aplicó un cuestionario para la GD y otro para el trabajo en equipo, donde cada instrumento se conformará de 15 ítems, y será de tipo Likert.

La validez, es el procedimiento que mide el grado donde un instrumento refleja la realidad de un concepto abstracto mediante sus indicadores empíricos según Hernández y Mendoza (2018). Por lo que estos instrumentos previamente fueron certificados por tres jueces especialistas en educación e investigación, este proceso de valoración de los cuestionarios, consideró los aspectos de claridad, relevancia y coherencia.

La confiabilidad es la prueba que mide el grado de producción de resultados coherentes y consistentes de un instrumento en la muestra, Hernández y Mendoza (2018). Para obtener dicha confiabilidad de instrumentos, estos fueron aplicados previamente a una prueba piloto de 10 participantes que contaron con características en común, los resultados de estas encuestas se sometieron a la prueba del Alfa de Cronbach, donde se obtuvieron valores de 0,941 para la GD y 0,819 para el trabajo en equipo, los cuales son confiables y aceptables para ser aplicados.

3.5. Procedimientos

Como primer paso, se diseñaron los ítems del cuestionario los cuales posteriormente fueron sometidos a evaluación de expertos, luego se aplicó la prueba piloto para hallar su confiabilidad, seguidamente se solicitaron las autorizaciones de los directores de las instituciones educativas a intervenir, después se les informó a los participantes el objetivo de la investigación antes de aplicar la encuesta y finalmente se realizó la tabulación para obtener la base de datos.

3.6. Método de análisis de datos

La base de datos correctamente ordenada en el programa Excel, fue transferida al paquete estadístico SPSS V. 26 para ser procesados y obtener los resultados descriptivos mediante las tablas de frecuencia y los gráficos de barras, del mismo modo para conseguir los resultados inferenciales se definió emplear el estadístico de Spearman para definir el grado de correlación y nivel de significancia, éste coeficiente según Rodo (2019) es un indicador de la asociación entre dos variables que se ordenan según su rango. Se obtiene al promediar los rangos de las observaciones, elevar al cuadrado las diferencias entre ellos y aplicar la fórmula. La cual probó la hipótesis; tanto en los resultados descriptivos e inferenciales se hizo la interpretación correspondiente, útil para proseguir con los capítulos siguientes.

3.7. Aspectos éticos

En el transcurso de la ejecución del estudio, se han tenido presente los principios éticos, plasmados en el Código de Ética de la UCV (2020), donde los más relevantes y puntuales son: i) autonomía, cada individuo ha tenido libre elección de ser participe o no en el estudio, ii) Beneficencia, la investigación se esforzará en brindar el bienestar y alcanzar utilidades a cada participante; iii) Justicia, concierne al trato igualitario y equitativo a las personas participantes y iv) respeto, a la propiedad intelectual, porque se ha respetado durante todo el estudio, el derecho de autor, respecto a la propiedad intelectual, teniendo en consideración las citas y referencias respectivas, asimismo se evitó el plagio de manera parcial o total de otros estudios (Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Niveles de la gestión directiva

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente		
	Regular	59	72,8
	Eficiente	22	27,2
	Total	81	100

Conforme se observa en los hallazgos, referente a la GD se percibe que el 72,8% de los maestros encuestados manifestaron que la variable es regular y el 27,2% sostuvieron que la GD es eficiente.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la gestión directiva

Niveles	Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación		Cultura y organización institucional		Liderazgo del desarrollo profesional		Construcción de la interacción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	1,2			2	2,5		
Regular	62	76,5	59	72,8	59	72,8	57	70,4
Eficiente	18	22,2	22	27,2	20	24,7	24	29,6
Total	81	100	81	100	81	100	81	100

En el cuadro se observan los resultados de las dimensiones de la GD, donde para el acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación el 76,5% manifestaron que esta dimensión está en nivel regular, el 22,2% en eficiente y solo un 1,2% en deficiente; para la cultura y organización institucional el 72,8% manifestaron que es regular y el 27,2% que es eficiente; en cuanto al liderazgo del desarrollo profesional el 72,8% la ubicaron como regular, el 24,7% regular y el 2,5% deficiente y respecto a la dimensión construcción de la interacción el 70,4% refirió que es regular y el 29,6% que es eficiente. Por lo que se considera que los porcentajes mayoritarios en todas las dimensiones se encuentran en el nivel regular, seguido del eficiente.

Tabla 3*Niveles del trabajo en equipo*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo		
	Medio	69	85,2
	Alto	12	14,8
	Total	81	100

Conforme se observa en la tabla, concerniente al trabajo en equipo se percibe que el 85,2% de los maestros encuestados manifestaron que la variable se halla en medio nivel y el 14,8% sostuvieron que se encuentra en alto nivel.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones del trabajo en equipo*

Niveles	Cooperación		Responsabilidad		Comunicación		Autoevaluación		Equipo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo					3	3,7	2	2,5	1	1,2
Medio	72	88,9	46	56,8	67	82,7	74	91,4	69	85,2
Alto	9	11,1	35	43,2	11	13,6	5	6,2	11	13,6
Total	81	100	81	100	81	100	81	100	81	100

En la tabla se puede apreciar las dimensiones del trabajo en equipo, donde para la cooperación el 88,9% está en un nivel medio y el 11,1% en alto; para la responsabilidad el 56,8% está en nivel medio y el 43,2% en alto; para la comunicación el 82,7% refirió que se ubica en un nivel alto, el 13,6% en alto y el 3,7% en bajo; referente a la autoevaluación el 91,4% está en un nivel medio, el 6,2% en alto y el 2,5% en bajo y en cuanto a la dimensión equipo el 85,2% indicó en el nivel medio, el 13,6% en alto y el 1,2% en bajo. Por lo que se deduce que los porcentajes predominantes en todas las dimensiones están en el nivel medio, seguido del alto.

4.2. Análisis inferencial

Para analizar y contrastar los datos obtenidos, es importante conocer el grado de asociación que hay entre las variables de estudio, donde se aplicó la correlación de Spearman, la cual indica la dependencia entre dos variables que se clasifican según su orden.

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa de la gestión directiva con el trabajo en equipo, en los docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate. Cusco, 2023.

H_a: Existe relación significativa de la gestión directiva con el trabajo en equipo, en los docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate. Cusco, 2023.

Tabla 5

Correlación entre la gestión directiva y el trabajo en equipo

			Gestión directiva	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

Se evidencia en la siguiente tabla, que los datos muestran una correlación significativa entre las variables, obteniendo un resultado de Rho = 0,568 y una significancia de 0,00 la cual es menor a 0,05, de manera que se determina una significativa relación de moderado grado entre la GD y el trabajo en equipo, en consecuencia se aprueba la hipótesis alterna propuesta en el estudio, la cual responde al supuesto planteado en la investigación.

Hipótesis específicas

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones de la gestión directiva y el trabajo en equipo

			Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación	Coefficiente de correlación	,508**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81
	Cultura y organización institucional	Coefficiente de correlación	,478**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81
	Liderazgo del desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	,513**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81
	Construcción de la interacción	Coefficiente de correlación	,515**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81

En la tabla se percibe una correlación significativa entre el acompañamiento al proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación, la cultura y organización institucional, el liderazgo del desarrollo profesional, la construcción de la interacción y el trabajo en equipo. Se obtuvieron resultados de $Rho = 0,508$, $Rho = 0,478$, $Rho = 0,513$ y $Rho = 0,515$ respectivamente, con una significancia bilateral de $0,00 < 0,05$ en todos los casos. Esto indica una relación significativa de grado moderado entre las cuatro dimensiones y el trabajo en equipo. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aprobó la alterna propuesta en todos los casos.

V. DISCUSIÓN

En este apartado, se ha efectuado la comparación, el análisis y la valoración de los hallazgos encontrados, para responder clara y precisamente al problema y poder determinar la relación entre la GD y el trabajo en equipo, como se detalla:

Respecto a los hallazgos descriptivos de la GD, se obtuvo que el 72,8% de los maestros encuestados refirieron que la variable se halla regular y el 27,2% que es eficiente, estos resultados son semejantes a los conseguidos por Robles (2020) quien presentó que un 75% es regular y un 25% es eficiente, asimismo son similares a los de Álvarez (2021) quien encontró por resultados para la GD un 56,3% como medianamente eficiente, un 37,5% eficiente y un 6,3% deficiente, de igual manera los resultados son iguales a los de Guevara (2020) quien consiguió que la GD es regular en un 51,1%, buena en un 35,9% y deficiente en 13%.

Los resultados anteriores se pueden comprender desde la manifestación de Ñaña y Huaranga (2020) quienes mencionan que la GD es una acción específica del director, que se orienta al mejoramiento de los aprendizajes y al desempeño de los educadores, estas condiciones y el funcionamiento de la institución educativa; le permite enfocar la dirección estratégica, clima institucional, cultura, gobierno escolar, e interrelación con el entorno, orientándose hacia una buena planificación y práctica funcional. Es por ello que, al establecer que predomina el nivel regular, al igual que otros estudios, se evidencia que la GD todavía no está consolidada, siendo importante que los directivos desarrollen sus acciones dentro de lo que les corresponde además de efectivizar el acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación, promover la cultura y organización institucional, ejercer el liderazgo del desarrollo profesional y construir la interacción con la comunidad educativa y la sociedad.

En tal medida, estos resultados para la GD se sostienen de la Teoría de Pozner (2000, citado en Pintado, 2022) quien al señalar que la dirección al ser un conglomerado de sucesiones teóricas y prácticas integradas vertical y horizontalmente en la norma del sistema educativo, busca hacer justicia sobre disposiciones sociales. Es decir que la GD al ser una secuencia de medidas requiere de un administrador en cual se encargue de dirigir la entidad educativa;

por lo que es importante que en las direcciones educativas del Distrito de Ocongate los directivos asuman adecuadamente su papel al concatenar sus conocimientos con la acción, ética, eficiencia, la política y la administración lo cual haría que se establezcan procesos que orienten a una mejora continua de la labor pedagógica e ir innovando de manera permanente y sistemática.

Los resultados encontrados por Reyes (2021) donde obtuvo en su estudio una calificación del 88,1% en nivel alto, son diferentes también al resultado de Gonzales (2023) quien logró que la GD se encuentra en nivel alto en un 83%, en medio un 15% y en bajo 2%, asimismo son distintos al resultado de Ramos (2021) quien alcanzó un 76,19% en el nivel alto y un 23,81% en moderado y por último difieren a los de Córdova (2022) quien presentó su mayor porcentaje en el nivel medio con un 43%.

De lo mencionado, se entiende desde la apreciación de Portocarrero (2022) quien dice que la GD es la conducción de una entidad educativa que se ciñe a las áreas del desempeño educativo, definiéndola como un proceso multidisciplinario integrado, constituido por la práctica administrativa, social, política y pedagógica. En tal sentido, al evidenciar que existen instituciones educativas con buen desempeño directivo, se busca mantener y seguir mejorando su gestión a fin de optimizar la calidad educativa.

Por lo que estos resultados se sostienen de la Teoría de Drucker (1954), quien refiere que, la GD es importante porque se basa en la dirección por objetivos para lograr el éxito de una entidad, asevera también que la gestión se visualiza como disciplina aislada que difiere de las funciones individuales empresariales, por lo tanto una gestión efectiva involucra el uso de herramientas y técnicas específicas (Martínez et al., 2022). Entendiéndose que la GD no es diferente a la dirección que tiene cualquier otra institución, por tal razón es fundamental para el directivo planificar, organizar, dirigir y acompañar las actividades plasmadas en el plan anual de trabajo, empleando los instrumentos y herramientas brindadas por el MINEDU.

De los resultados descriptivos del trabajo en equipo desde la percepción de los maestros fueron calificados en el nivel medio con un 85,2% y en alto con un 14,8%, estos hallazgos se asemejan a los de Gómez (2022) quien encontró que el

53% está en un nivel medio y el 47% en alto. Por otro lado difieren de los resultados de Robles (2020) quien presentó que el 62,5% se encuentra en un nivel alto y el 37,5% en medio, asimismo son diferentes a los de Reyes (2021) quien encontró por resultado que el 98% refirió que el trabajo en equipo está en un nivel alto, son distintos también a los hallazgos de Gonzales (2023) quien refirió en sus resultados sobre el trabajo colaborativo que el 83% se hallaba en nivel alto, el 15% en medio y el 2% en bajo y finalmente difieren a los hallazgos de Alvarez (2021) quien encontró que el 45% de su muestra calificó al trabajo en equipo en nivel eficiente, el 38,8% medianamente eficiente y el 16,3% deficiente.

De lo antes precisado, se entiende desde lo indicado por Guerra et al. (2020) quienes indican que el trabajo en equipo es un mecanismo que genera una atmósfera para beneficio y cultivo del ánimo, el entusiasmo, la autoestima, el sentimiento de pertenencia, además de lo referido por García et al. (2020) quienes manifiestan su importancia porque genera muchos beneficios para las organizaciones e instituciones al integrar a sus miembros, superar los resultados negativos y lograr los objetivos eficazmente. Por lo tanto, al ser visible que en los resultados obtenidos predomina el nivel regular y en los de contraste el nivel alto, se debe fortalecer y propiciar entre los docentes la cooperación, responsabilidad, comunicación, autoevaluación y trabajo en equipo propiamente dicho.

Resultados que se sostienen de la Teoría de los Roles de Belbin (1926, citado en Jaramillo, 2012), quien explicó, que al tomar en cuenta a las personas componentes de un equipo, se debe asumir roles habituales relacionadas a los factores de comportamiento, personalidad, experiencias o aprendizajes, capacidad técnica y motivaciones, en tal forma cada integrante del equipo de trabajo comparte funciones al generar un mejor entendimiento en el equipo, logrando el beneficio de todo el equipo con los conocimientos de todos, a fin de permitir que el trabajador tenga adaptación adecuada al entorno. En tal sentido es relevante la designación de funciones y el asumir responsabilidades desde cada área o especialidad del docente, sumado a ello su experiencia y personalidad con el propósito de motivarlos e integrarlos, lo que hará que se mejore el trabajo en equipo de los maestros de instituciones educativas del distrito de Ocongate.

Respecto al objetivo general, determinar la relación entre la GD y el trabajo en equipo, se halló que existe relación positiva moderada entre las variables. Estos hallazgos concuerdan con la de Reyes (2021) y Ramos (2021), lo cual significa que los sujetos en estudio consideran que la GD implementa acciones para tener alguna repercusión en los equipos de trabajo. Por lo que, al tener relación de grado moderado, se hace importante fortalecer dicha gestión, así como lo estableció Jácome y Martínez (2020) quienes indicaron que la GD siempre busca la mejora escolar, con el fin de instalar en instituciones educativas y en otros espacios condiciones totalmente mejoradas en correspondencia al cultivo de los aprendizajes y desempeños.

Por otro lado, estos resultados difieren de los hallados por Robles (2020), Gómez (2022), Guevara (2020), Córdova (2022), Gonzales (2023) y Álvarez (2021), quienes obtuvieron una relación significativa alta. Estos resultados se relacionan con los conceptos de Guerra et al. (2020) quienes refieren que al trabajar en equipo se genera una atmósfera para beneficio y cultivo del ánimo, el entusiasmo, la autoestima, el sentimiento de pertenencia, la cual es primordial para lograr metas institucionales. Es por ello que resalta la importancia de mantener el trabajo en equipo, mejorando los espacios de los docentes al conformar las comisiones en cada actividad o evento académico que organiza la institución, como es el caso de la evaluación censal, el día del logro, las jornadas científicas u otras.

En cuanto al primer objetivo específico, se encontró una correlación significativa de moderado grado, entre el acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación con el trabajo en equipo, de otro lado los resultados descriptivos para el acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación, desde la percepción de los maestros donde se tuvo una calificación de 76,5% en el nivel regular, 22,2% en eficiente y 1,2% en deficiente, entendiéndose de que el vínculo entre la dimensión y la variables es regular, por lo que se debe fortalecer esta dimensión y a la vez propiciar el trabajo en equipo de los docentes; tales resultados indican que aún existen dificultades en dicho proceso, así como lo indicaron Barrientos et al. (2022) con el fin de aportar al buen desempeño de la calidad educativa, al brindar acompañamiento al docente, poniendo en centro la interacción con los estudiantado, así como en el director,

cuando al realizar el monitoreo, motiva al maestro a reflexionar y comprometerse a realizar el cambio si es necesario brindándole soporte pedagógico.

Concerniente al segundo objetivo específico, se observó una correlación significativa de moderado grado entre la cultura y organización institucional con el trabajo en equipo. Vale decir que el vínculo entre ambos es regular entonces es importante continuar con el fortalecimiento de la cultura y organización en la institución, propiciando paralelamente el trabajo en equipo en los maestros. Lo cual guarda relación con los resultados descriptivos obtenidos para la cultura y organización institucional desde la percepción de los maestros se ha calificado como el 72,8% en nivel regular y el 27,2% en eficiente, lo cual coincide con lo manifestado por Burdano (2019) que es relevante la puesta en práctica de una cultura organizacional en el ámbito educativo, ya que permite el desarrollo de un conjunto de valores, hábitos y creencias en la entidad para promover un trabajo entre las diferentes áreas, los mismos que deben ser aplicados por el director siendo éste un ejemplo para los docentes con el fin promover una cultura en la institución y conseguir las metas institucionales.

Referente al tercer objetivo específico, se ha evidenciado una correlación significativa de moderado grado entre el liderazgo del desarrollo profesional y el trabajo en equipo. Esto guarda relación con los resultados descriptivos obtenidos para el liderazgo del desarrollo profesional, donde la calificación por los docentes es de un 72,8% en el nivel regular, 24,7% en eficiente y solo el 2,5% en deficiente, estos hallazgos son comprendidos con la definición Hasek y Ortiz (2021), quienes manifiestan que el directivo al asumir su papel de líder, se preocupa por la realidad educativa, contar con suficientes herramientas para efectuar gestiones y relacionarse con el equipo, logrando mejoras con acciones de interés para la institución educativa. Lo que significa una asociación regular entre la dimensión y la variable, por lo que es imprescindible fomentar el liderazgo del directivo, haciendo que identifique las debilidades, acompañar en procesos de evaluación y a la vez incentivar la colaboración entre los docentes.

En lo que respecta al cuarto objetivo, se halló una correlación significativa de moderado grado entre la construcción de la interacción y el trabajo en equipo,

entendiéndose como un vínculo regular entre la dimensión y la variable; de otra parte coinciden con los resultados descriptivos de la construcción de la interacción, donde al encuestar a los docentes se obtuvo un 70,4% en el nivel regular y 29,6% en eficiente, entendiéndose desde lo manifestado por la Secretaría de Evaluación Educativa (2019) que al estar la entidad educativa en un determinado contexto tiene influencia en lo que sucede a su interior, entonces el directivo debe conocer respecto a las características de los alumnos, familias y comunidad educativa, así como su relación con ellos y con otras organizaciones. Creándose la necesidad seguir fortaleciendo la interacción y el trabajo en equipo con las AMAPAFAS, donde los padres puedan ser partícipes del proceso educativo de sus hijos.

En consecuencia, esta investigación contribuirá al conocimiento de la GD al lograr un eficiente trabajo en equipo entre los docentes, la cual implica la importancia de la imagen, el trabajo en equipo, la formación, el apoyo, el desempeño, la evaluación formativa, los conocimientos de los instrumentos de gestión, los conocimientos administrativos, el ejercicio didáctico y pedagógico, las políticas estratégicas, la cultura institucional, la comunidad educativa, la calidad educativa, etc. Pues todo este conjunto de situaciones constituye el panorama ideal de la gestión directiva (Sánchez et al., 2021).

Respecto a las limitaciones encontradas en la investigación, se debe manifestar ciertas dificultades concernientes a la distancia y a la aplicación de las encuestas, ya que los instrumentos se efectuaron de manera presencial en cada una de las cuatro instituciones educativas. Y para finalizar este apartado, estos resultados demostraron que, si se desempeña una GD eficiente consecuentemente el trabajo en equipo de los maestros será de alto nivel, lo que significa la existencia de una significativa relación entre las variables, en las instituciones educativas del distrito de Ocongate en Cusco.

Concerniente a las fortalezas, es preciso manifestar que debido a la existencia de estudios previos como tesis, revistas y artículos además de una muestra representativa para el estudio es que se ha podido contrastar y analizar de manera eficiente la cual podrá ayudar a determinar de mejor forma las conclusiones y plantear sugerencias que sean de gran utilidad para futuras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera : Se determinó la relación entre la gestión directiva y el trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas de Ocongate, al hallar un valor de Rho (0,568) y significancia ($0,00 < 0,05$) lo que explica hay correlación significativa positiva de moderado grado entre las variables.

Segunda : Se determinó la relación entre el acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación con el trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas de Ocongate, al hallar un resultado de Rho (0,508) y significancia ($0,00 < 0,05$) lo que explica que hay correlación significativa positiva de moderado grado entre la dimensión y la variable.

Tercera : Se determinó la relación entre la cultura y organización escolar con el trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas de Ocongate, al hallar un resultado de Rho (0,478) y significancia ($0,00 < 0,05$) lo que explica que hay correlación significativa y positiva de moderado grado entre la dimensión y la variable.

Cuarta : Se determinó la relación entre el liderazgo del desarrollo profesional y el trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas de Ocongate, al hallar un resultado de Rho (0,513) y significancia ($0,00 < 0,05$) lo que explica que hay correlación significativa y positiva de moderado grado entre la dimensión y la variable.

Quinta : Se determinó la relación entre la construcción de la interacción y el trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas de Ocongate, al hallar un resultado de Rho (0,515) y significancia ($0,00 < 0,05$) lo que explica que hay correlación significativa positiva de moderado grado entre la dimensión y la variable.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas intervenidas realizar la solicitud al departamento respectivo de la UGEL, la puesta en marcha de un programa para fortalecer las capacidades en gestión directiva, integrándola al plan curricular anual existente con el fin de continuar mejorando la gestión a favor de la calidad educativa.
- Segunda** : Se sugiere que los directivos de los sitios intervenidos administren e implementen un programa para fortalecer sus habilidades en gestión directiva, con el fin de mejorar su desempeño y la gestión institucional.
- Tercera** : Se propone a los directores del ámbito de intervención, monitorear y verificar que las acciones de gestión directiva se realicen de manera adecuada, y así también promover la formación continua de los docentes, lo que mejorará su rendimiento y gestión en la institución.
- Cuarta** : Se sugiere que el equipo directivo participe en cursos de actualización de forma constante para mejorar su desempeño y gestión en los lugares donde ejercen sus funciones. Asimismo, se les recomienda organizar la institución de manera adecuada para lograr cambios significativos, adaptándose a las innovaciones tecnológicas con el fin de obtener mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes. Además, se les insta a involucrar a los docentes en su desarrollo profesional, fomentando el trabajo colaborativo.
- Quinta** : Se recomienda a los futuros investigadores interesados en explorar las variables estudiadas que realicen investigaciones más exhaustivas para abordar las lagunas y reforzar la gestión directiva y el trabajo en equipo de los docentes, con el objetivo de encontrar soluciones al problema identificado.

REFERENCIAS

- Alvarado, M. y Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Biblioteca del Congreso de Estados Unidos 2016.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UTGvDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Libros+de+gestión+directiva+&ots=aBIK0NtHiH&sig=4IG61G-tQ6RFmkl—>
- 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].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81118/Alvarez-HMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J. y Covinos, M. (2020). *Diseño y Metodología de la Investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación para administración, economía y ciencias sociales* (4ta ed.). México: Pearson Educación
https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Bonnefoy, C., Cerda, G., Peine, S., Durán, M. & Ponce, Y. (2019). Gestión Directiva Universitaria: Un Instrumento para su Evaluación. *Revista de Psicología*, XIII (2), 63-82.
- Burdano, E. (2019). Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas* 22(1)
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3411771006/html/>
- Casos en red (2017). *Equipo docente*. Universidad de Barcelona
<http://www.ub.edu/casosenxarxa/glossary/equipodocente/#:~:text=El%20equipo%20docente%20es%20el,una%20escuela%20o%20centro%20educati>
[vo.](http://www.ub.edu/casosenxarxa/glossary/equipodocente/#:~:text=El%20equipo%20docente%20es%20el,una%20escuela%20o%20centro%20educati)
- Castellaro, M. & Peralta, N. (2020). Pensar el conocimiento escolar desde el socioconstructivismo: interacción, construcción y contexto. *Perfiles educativos*, 42(168), 140-156.
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.168.59439>
- Cervantes, G., Muñoz, G. e Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en

- la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14), 27–37.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Cevallos, N. y Saiz, A. (2021). Un proyecto educativo común la relación familia y escuela. Revisión de investigaciones y normativas. *Revista de la facultad de Educación*, 39(01), 305-326
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7787118>
- Collado, A. y Fachelli, S. (2019). La competencia de trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario. *REIRE Revista D'Innovació i Recerca En Educació*, 12(2), 1–21.
<https://doi.org/10.1344/reire2019.12.222654>
- Cordova, P. (2022). *Liderazgo directivo y trabajo colegiado en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Pisac. Cusco, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98868/Cordova_HPC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ferreira, R. (2021). Liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Pilar Paraguay
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/841/1140>
- Folgado, J. A., Palos, P. R., y Aguayo, M. (2020). Motivações, treinamento e planejamento do trabalho em equipe para ambientes de aprendizagem virtual. *Revista Interciencia*, 45(2), 102–109.
<https://www.redalyc.org/journal/339/33962521008/html/>
- García, A., Martelo, R. y Ruiz, M. (2020). Characterization of team work for some university centers of the Colombian Caribbean: an approach to the case of administrative and teaching staff. *Revista Espacios*, 41(16), 1–13.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Guerra, L., Machado, E., Espíndola, A. y Rubio, J. (2020). La competencia trabajo en equipo entre docentes universitarios de Camaguey. *Revista Electrónica Formación Y Calidad Educativa. ISSN 1390-9010*, 8(1), 224–235.
<https://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3090/1992>
- Guevara, P. (2020). Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. [Tesis de maestría, Universidad César

- Vallejo]. Repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41519/Guevara_TPS-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Gomez, G. (2022). *El liderazgo directivo fortalece el trabajo en equipo en los docentes de la unidad educativa de Guayaquil, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41519/Guevara_TPS-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Gonzales, G. (2023). *Gestión directiva y trabajo colaborativo en una institución educativa privada, Huaral 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115144>
- Hasek, S. & Ortiz, L. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 405-416.
<https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.405>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas cualitativas y mixtas. Mc GrawHill Education.*
<https://bit.ly/3BDe0cv>
- Hernández, E. (2021). Relación entre el clima de aprendizaje en la institución educativa y la gestión directiva. *Mérito Revista de Educación*, 3(8), 76–91.
<https://doi.org/10.33996/merito.v3i8.591>
- Iseazy (2023). Fomenta la cooperación entre los miembros de tu equipo
<https://www.iseazy.com/es/blog/fomenta-la-cooperacion-en-tu-equipo/>
- Izarra, D. (2018). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación* 43(1)
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/29064>
- Jácome, I. y Martínez, C. (2020). Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5–15. <https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>
- Jaramillo, R. (2012). Manual de Trabajo en equipo.
<http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUALDETRABAJOENEQUIPO2012.pdf>

- Krichesky, G. (2018). Teacher collaboration as a factor for learning and school improvement. A case study *Revista Educación XX1*, vol. 21(1), 2018, pp. 135-155
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466007.pdf>
- Lopez, 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. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ.* 9(18) 1-21.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774672019000100792
- Martínez, L., Farfán, E. & Osto, R. (2022). An epistemic approach to management by objectives. *Revista Actualidad Contable Faces*, 25(45), 93-104.
<https://www.redalyc.org/journal/257/25773955006/html/>
- Matos, Y., Mejía, M., Barreto, y., Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Revista Telos*, 20(2), 226-237. <https://www.redalyc.org/journal/993/99356889002/99356889002.pdf>
- Medina, K. (2023). La gestión directiva en instituciones educativas inclusivas de la Provincia de Córdoba, localidades de Sierras chicas, en el periodo comprendido entre el 2019-2020. Universidad Católica de Córdoba, Córdoba - Argentina. https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/3807/1/TD_Medina.pdf
- Miranda, L. & Rosabal, S. (2018). La gestión directiva en escuelas unidocentes y dirección 1: Un desafío para alcanzar la equidad educativa en contextos rurales de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 198-227.
<https://dx.doi.org/10.15359/ree.22-3.10>
- Misad, K., Misad, R. y Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. (2022). *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 2(2), 7-24. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>
- Ñaña, J. y Huaranga, H. (2020). Gestión directiva y desempeño docente en el distrito de Callería Manage. *Sendas*, 1(4), 29-37.
<https://revistas.infoc.edu.pe/index.php/sendas/article/view/50/104>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio *International Journal of Morphology* 35(1), 227-232.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795022017000100037

Padilla, O. y Vargas, J. (2022). El liderazgo en la gestión del director. *Revista Andina de Educación* 6(1), 1-6.

<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/3778>

Pareja, M. (2021). LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL EQUIPO DE TRABAJO. *Revista Ocronos*. Vol. 4(11), 239.

<https://revistamedica.com/proceso-comunicativo/>

Pintado, A. (2022). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Particular de Tumbes, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78334>

Pitluk, L. (2019). *La gestión escolar. El desafío de crear contexto para hacer y estar bien* (L. Pitluk, B. Blejmar, y G. Breenr (eds.); Primera ed). Homo Sapiens Ediciones.

http://c0720067.ferozo.com/sala_lectura/adelantos/9789508089069.pdf

Portocarrero, G. (2022). *La gestión directiva y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio institucional.

<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4475>

Ramos, N. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional de los profesores en las instituciones educativas secundarias de Platería, UGEL Puno, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68327/Ramos_CN-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV Aprobación y Actualización del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2020).

<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

- Reyes, P. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56642/Reyes_GPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robles, J. (2020). *Gestión Institucional y trabajo colaborativo con padres de familia, según opinión de docentes de una Institución Educativa, en Guayaquil, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47540/Robles_MJDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodó, P. y Sevilla, A. (2019). Rho de Spearman. *Economipedia* <https://economipedia.com/definiciones/rho-de-spearman.html>
- Rodríguez, M. (2020). El trabajo en equipo como competencia transversal del claustro en la docencia médica superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(4), 1–14. <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n4/1561-3046-mil-49-04-e597.pdf>
- Rojas, O., Martínez, M. & Riffo, R. (2020). Gestión Directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia COVID-19. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 24(3), 1226 - 1241 <https://doi.org/10.22633/rpge.v24i3.14360>
- Rué, J. (2000). La autoevaluación de los equipos docentes, una estrategia de mejora cualitativa de la escuela». *Revista Educar*, N° 24, 71-87. <https://educar.uab.cat/article/download/v24-rue/309/629>
- Quiroz R. Ramos, C. y Vilca, C. (2022). Executive management and work with the community during the health emergency due to COVID-19. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 83-91. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/466/4663362004/4663362004.pdf>
- Salinas, C. y Bejas, M. (2020). La toma de decisiones en el clima organizacional desde la gestión directiva del Instituto Técnico Distrital Cruzada Social 2018. *Warisata. Revista de Educación*, 1(1),9–21. <https://doi.org/10.33996/warisata.v1i1.9>
- Sánchez, D., Acosta, J. y Tafur, A. (2021). Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de

medición. *Formación Universitaria*, 14(1), 157–168.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000100157>

Secretaría de Evaluación Educativa, M. d. (2019). Autoevaluación Aprender. Gestión Directiva. BOLDT Impresores
<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/gestion-directiva.pdf>

Sucari, W. y Quispe, A. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156–171.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>

UNESCO. (2017). *Revisión de las políticas públicas del sector de educación en Perú*. UNESCO.

UNILEON (2015). Desarrollo de equipos de trabajo y dirección participativa
<https://servicios.unileon.es/formacion-pdi/files/2013/03/DESARROLLO-DE-EQUIPOS-2014.pdf>

Vaillant D. y Manso, M. (2019). Orientaciones para la formación docente y el trabajo en aula. Aprendizaje colaborativo
<https://ie.ort.edu.uy/innovaportal/file/80352/1/aprendizaje-colaborativo-vaillant-manso.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Nivel o rango
Gestión directiva	Es la acción directa del director, orientada hacia el mejoramiento de los aprendizajes, desempeño docente, condiciones y funcionamiento de las instituciones educativas; (Ñaña y Huaranga, 2020).	La variable para su desarrollo se efectuará en cuatro dimensiones y 18 indicadores a su vez.	Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de liderazgo - Innovación pedagógica - Orientación del aprendizaje - Acompañamiento al trabajo docente - Construcción de criterios institucionales - Guía y monitoreo de actividades 	1 - 6	Tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre	Deficiente 40 - 46 Regular 47 - 73
			Cultura y organización institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura organizacional - Clima institucional - Construcción de equipos - Estrategias - Propuestas pedagógicas 	7 - 11	(5) Siempre	Eficiente 74 - 100
			Liderazgo del desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Identificación de debilidades - Procesos de evaluación 	12 - 15		
			Construcción de la interacción	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos de características - Interrelación con las familias - Planteamiento de desafíos - Interacción multisectorial 	16 - 20		
Trabajo en equipo	Definición conceptual: Es un mecanismo que genera una atmósfera para beneficio del cultivo del ánimo, el entusiasmo, la autoestima, el sentimiento de pertenencia (Guerra et al., 2020).	La variable para su desarrollo se efectuará en cinco dimensiones y 15 indicadores a su vez.	Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en equipo - Socialización - Éxito individual y grupal 	1 - 4	Tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo 20 - 46 Medio 47 - 73 Alto 74 - 100
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad de trabajo - Involucramiento en tareas - Apoyo en dificultades 	5 - 7		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Intercambio de conocimientos - Asertividad - Retroalimentación - Opinión y análisis 	8 - 12		
			Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del desempeño - Fijación de metas 	13 - 16		
			Equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de organización - Capacidad de liderazgo - Capacidad para resolver problemas 	17 - 20		

ANEXO 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, para el análisis de la variable gestión directiva, SUPPLICAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marque con una "X" solo una de las alternativas:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

V1: GESTIÓN DIRECTIVA	1	2	3	4	5
Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación					
1. Se aplican estrategias de liderazgo pedagógico para promover que el aprendizaje sea el centro de la labor educativa.					
2. El director promueve la innovación pedagógica del docente para el mejoramiento del desempeño pedagógico.					
3. El director orienta a que el aprendizaje se base en el desarrollo de capacidades, trabajo diversificado con los estudiantes y el proceso de planificación de la enseñanza.					
4. El director brinda acompañamiento al trabajo docente a través de la observación de clases y la retroalimentación sistemática.					
5. El director lidera la construcción de criterios de enseñanza y evaluación de los aprendizajes, desde un enfoque pedagógico que se adapte a la realidad del estudiante.					
6. El director guía y monitorea la coherencia y articulación de las actividades de planificación, enseñanza y evaluación, permitiendo al equipo docente a mejorar e innovar sus prácticas.					
Cultura y organización institucional					
7. El director promueve la institucionalización de una cultura organizacional en la institución educativa					
8. El director fomenta un adecuado clima laboral en la institución educativa					
9. La conformación de equipos de trabajo de docentes influye en el buen desempeño de la institución educativa.					
10. Considera que la motivación, delegación de tareas, gestión de recursos y planificación son estrategias determinantes para el desarrollo organizacional.					
11. Considera que el Proyecto Educativo Integral (PEI) se conforma por la organización y propuestas pedagógicas en la entidad.					
Liderazgo del desarrollo profesional					
12. El director se actualiza y capacita de manera permanente					
13. El director incentiva la formación continua de los docentes para su mejor desempeño profesional.					
14. El director identifica debilidades y promueve el fortalecimiento de capacidades de los docentes poniendo en práctica lo aprendido.					
15. El director lidera la evaluación de los procesos pedagógicos en la institución educativa					
Construcción de la interacción					
16. El director conoce las características de su comunidad educativa para ayudarlo a comprender mejor las necesidades de los alumnos					
17. El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.					
18. La interrelación con las familias contribuyen a satisfacer las necesidades básicas de los estudiantes.					
19. El director plantea desafíos sobre cada contexto en particular que se presenta en la comunidad educativa.					
20. La interacción con organizaciones, redes de trabajo colaborativo y alianzas contribuyen a satisfacer las necesidades básicas de los estudiantes.					

CUESTIONARIO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, para el análisis de la variable trabajo en equipo, SUPPLICAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marque con una "X" solo una de las alternativas:

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

No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

V2: TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
Cooperación					
1. Participo en el equipo y nos apoyamos entre todos para adquirir conocimientos durante las capacitaciones que recibimos.					
2. Participo en la toma de decisiones para la elaboración del Plan Estratégico Institucional					
3. Socializo y comparto todos los recursos, logros y metas que se establecen al trabajar en equipo.					
4. El éxito de cada docente depende del trabajo en equipo con los demás docentes.					
Responsabilidad					
5. Soy responsable de las tareas que se me asigna en el grupo al igual que los demás integrantes.					
6. El grupo se involucra en la tarea del integrante que no la puede realizar					
7. Se observa compañerismo entre los integrantes cuando el grupo atraviesa por dificultades.					
Comunicación					
8. Al trabajar en equipo compartimos conocimientos, ideas y estrategias para cumplir satisfactoriamente con la actividad colaborativa.					
9. Se promueve continuamente la comunicación asertiva entre los miembros del grupo.					
10. Los integrantes del grupo se retroalimentan frente a un tema que no esté claro, para optimizar su trabajo.					
11. Lo miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.					
12. Se analizan las conclusiones de cada integrante y, por medio de la reflexión se busca obtener resultados de mejor calidad.					
Autoevaluación					
13. Se evalúa el desempeño de forma individual y colectiva respecto a sus aciertos y errores.					
14. Los aciertos y errores identificados en la evaluación son enmendados en la siguiente tarea.					
15. se promueve una evaluación continua para rectificar los posibles cambios en las dinámicas del desempeño.					
16. Se fijan metas en el equipo con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.					
Equipo					
17. Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades y habilidades de organización para resolver la problemática que se les presenta.					
18. Se toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo					
19. Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades de planificación, comunicación, liderazgo y confianza para dirigir al equipo.					
20. Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades de resolución de problemas y toma de medidas hacia un problema.					

ANEXO 3. Ficha técnica de instrumentos

Instrumento 1: Ficha técnica de la variable gestión directiva

Denominación:	Cuestionario sobre gestión directiva
Autora:	Martha Huaman Condori
Año:	2023
Propósito:	Medir la gestión directiva en niveles de deficiente, regular y eficiente
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems	El cuestionario contiene 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones: acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación (1-6), cultura y organización institucional (7-11), liderazgo del desarrollo profesional (12-15) y construcción de la interacción (16-20) cada ítem fue calificado en una escala del 1 a 5, es decir: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos
Rango de aplicación:	Docentes de las I.E. públicas del distrito de Ocongate, Cusco
Aspectos normativos:	Muestra: 81 docentes de las I.E. públicas del distrito de Ocongate, Cusco
Significación:	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel de la gestión directiva, la cual es valorada a través de los siguientes rangos: deficiente, regular y eficiente.

Instrumento 2: Ficha de la variable trabajo en equipo

Denominación:	Cuestionario sobre trabajo en equipo
Autora:	Martha Huaman Condori
Año:	2023
Propósito:	Medir el trabajo en equipo en niveles de, bajo, medio y alto.
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems	El cuestionario contiene 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones: cooperación (1-4), responsabilidad (5-7), comunicación (8-12) autoevaluación (13-16) y equipo (17-20) cada ítem fue calificado en una escala del 1 a 5, es decir: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos
Rango de aplicación:	Docentes de las I.E. públicas del distrito de Ocongate, Cusco
Aspectos normativos:	Muestra: 81 docentes de las I.E. públicas del distrito de Ocongate, Cusco
Significación:	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel del trabajo en equipo, el cual está valorado a través de los siguientes rangos: bajo, medio y alto.

Anexo 4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, MARTHA HUAMAN CONDORI, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “**Gestión directiva y trabajo en equipo, en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023**” Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invalorable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es **Determinar la relación existente entre la gestión directiva con el trabajo en equipo, en los docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023**. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las Institución Educativa en estudio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de las Instituciones Educativas en estudio, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Ud. puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

La investigación NO generará riesgo o daño por su participación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar algún beneficio individual a la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio para la educación pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados serán anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted me brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con mi persona, Martha Huaman Condori, celular: 958205795, email: melmarluna12@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Instituciones Educativas en general del ámbito de intervención del Distrito de Ocongate.



Firma

Ocongate, octubre 2023.

Anexo 5. Matriz de evaluación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión directiva y trabajo en equipo, en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Hugo Enríquez Romero		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pedagógica		
Institución donde labora:	Gerencia Regional de Educación - Cusco		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la gestión institucional y trabajo en equipo
Autora:	Martha Huaman Condori
Procedencia:	Región de Cusco – Provincia de Quispicanchi
Administración:	Docentes de las I.E. del distrito de Ocongate – Provincia Quispicanchi
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Distrito de Ocongate
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Variable 1	Dimensiones	Definición
Gestión directiva	Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación	Está relaciona con el sostenimiento de trayectorias escolares desde una enseñanza inclusiva. Incluye las estrategias de liderazgo pedagógico orientadas a promover que el aprendizaje sea el centro de la tarea escolar y que permitan a los directivos asumir los desafíos pedagógicos del nivel de enseñanza en el que

		se desempeñan.
	Desarrollo de la cultura y organización escolar	La cultura escolar, el clima institucional y la construcción de equipos de trabajo son los elementos centrales de esta dimensión por su influencia en el desempeño de los distintos actores. Resultan cruciales aquí las estrategias de motivación de los sujetos implicados, la delegación de tareas, la supervisión de proyectos, la gestión de recursos materiales y humanos, así como la planificación de roles y funciones, tiempos y espacios.
	Liderazgo del desarrollo profesional	Implica liderar procesos de evaluación institucional; identificar necesidades de formación de los diferentes actores.
	Construcción de la interacción	Quienes ejercen funciones de liderazgo educativo, tanto en los equipos directivos deben tener conocimiento sobre las características de las comunidades que asisten a sus escuelas para comprender mejor las necesidades de los alumnos, de las familias y los desafíos que plantea cada contexto en particular.

Variable 2	Dimensiones	Definición
Trabajo en equipo	Cooperación	Quienes participan de un grupo se apoyan entre sí para adquirir los conocimientos de la temática en estudio. Además de desarrollar habilidades de trabajo en equipo (socialización), comparten todos los recursos, logros, metas. El éxito individual depende del éxito del equipo.
	Responsabilidad	Quienes participan son responsables del porcentaje del trabajo que les fue asignado por el grupo. Además, el grupo debe permanecer involucrado en la tarea de cada integrante y apoyarse en los momentos de dificultades.
	Comunicación	Quienes participan de un grupo exponen y comparten la información relevante, se apoyan en forma eficiente y efectiva, se retroalimentan para optimizar su trabajo, analizan las conclusiones de cada integrante y, por medio de la reflexión, buscan obtener resultados de mejor calidad.
	Autoevaluación	Cada persona y cada grupo, de forma individual y colectiva, debe evaluar su desempeño, tanto sus aciertos como sus errores, para enmendarlos en la siguiente tarea a resolver. El equipo se fija las metas y se mantiene en continua evaluación para rectificar los posibles cambios en las dinámicas, con la finalidad de lograr los objetivos.
	Equipo	Quienes participan de un grupo aprenden juntos a resolver la problemática que se les presenta, desarrollando capacidades y habilidades de organización, planificación, comunicación, liderazgo, confianza, resolución de problemas y toma de medidas hacia un problema.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario para medir la gestión directiva elaborado por Martha Huaman Condori, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA

- **Primera dimensión:** Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de liderazgo	Se aplican estrategias de liderazgo pedagógico para promover que el aprendizaje sea el centro de la labor educativa.	4	4	4	
Desafíos pedagógicos	El director promueve la innovación pedagógica del docente para el mejoramiento del desempeño pedagógico.	4	4	3	
Orientación del aprendizaje	El director orienta a que el aprendizaje se base en el desarrollo de capacidades, trabajo diversificado con los estudiantes y el proceso de planificación de la enseñanza.	4	4	4	
Acompañamiento al trabajo docente	El director brinda acompañamiento al trabajo docente a través de la observación de clases y la retroalimentación sistemática.	4	4	3	
Construcción de criterios institucionales	El director lidera la construcción de criterios de enseñanza y evaluación de los aprendizajes, desde un enfoque pedagógico que se adapte a la realidad del estudiante.	4	4	4	
Guía y monitoreo de actividades	El director guía y monitorea la coherencia y articulación de las actividades de planificación, enseñanza y evaluación, permitiendo al equipo docente a mejorar e innovar sus prácticas.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Cultura y organización institucional
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cultura escolar	El director promueve la institucionalización de una cultura organizacional en la institución educativa	4	4	4	
Clima institucional	El director fomenta un adecuado clima laboral en la institución educativa	4	4	3	
Construcción de equipos	La conformación de equipos de trabajo de docentes influye en el buen desempeño de la institución educativa.	4	4	4	
Estrategias	Considera que la motivación, delegación de tareas, gestión de recursos y planificación son estrategias determinantes para el desarrollo organizacional.	4	4	3	
Propuestas pedagógicas	Considera que el Proyecto Educativo Integral (PEI) se conforma por la organización y propuestas pedagógicas en la entidad.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Liderazgo del desarrollo profesional
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	El director se actualiza y capacita de manera permanente	4	4	4	
	El director incentiva la formación continua de los docentes para su mejor desempeño profesional.	4	4	3	
Identificación de necesidades	El director identifica debilidades y promueve el fortalecimiento de capacidades de los docentes poniendo en práctica lo aprendido.	3	4	4	
Procesos de evaluación	El director lidera la evaluación de los procesos pedagógicos en la institución educativa	4	3	4	

- **Cuarta dimensión:** Construcción de la interacción
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos de características	El director conoce las características de su comunidad educativa para ayudarlo a comprender mejor las necesidades de los alumnos	4	4	4	
Interrelación con las familias	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	4	4	3	
	La interrelación con las familias contribuye a satisfacer las necesidades básicas de los estudiantes.	4	4	4	
Planteamiento de desafíos	El director plantea desafíos sobre cada contexto en particular que se presenta en la comunidad educativa.	4	4	3	
Interacción multisectorial	La interacción con organizaciones, redes de trabajo colaborativo y alianzas contribuyen a satisfacer las necesidades básicas de los estudiantes.	4	4	4	

Dr. Hugo Enríquez Romero
 ORCID: 0000-0002-5133-6909
 DNI: 23863530

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO

- **Primera dimensión:** Cooperación
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en equipo	Participo en el equipo y nos apoyamos entre todos para adquirir conocimientos durante las capacitaciones que recibimos.	4	4	4	
	Participo en la toma de decisiones para la elaboración del Plan Estratégico Institucional	4	4	3	
Socialización	Socializo y comparto todos los recursos, logros y metas que se establecen al trabajar en equipo.	4	4	4	
Éxito individual y grupal	El éxito de cada docente depende del trabajo en equipo con los demás docentes.	4	4	3	

- **Segunda dimensión:** Responsabilidad
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad de trabajo	Soy responsable de las tareas que se me asigna en el grupo al igual que los demás integrantes.	4	4	4	
Involucramiento en tareas	El grupo se involucra en la tarea del integrante que no la puede realizar	4	4	3	
Apoyo en dificultades	Se observa compañerismo entre los integrantes cuando el grupo atraviesa por dificultades.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comunicación
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de conocimientos	Al trabajar en equipo compartimos conocimientos, ideas y estrategias para cumplir satisfactoriamente con la actividad colaborativa.	4	4	4	
Asertividad	Se promueve continuamente la comunicación asertiva entre los miembros del grupo.	4	4	3	
Retroalimentación	Los integrantes del grupo se retroalimentan frente a un tema que no esté claro, para optimizar su trabajo.	4	4	4	
Opinión y análisis	Lo miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin	4	4	3	

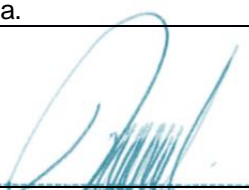
	centrarse en aspectos personales.				
	Se analizan las conclusiones de cada integrante y, por medio de la reflexión se busca obtener resultados de mejor calidad.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Autoevaluación
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño	Se evalúa el desempeño de forma individual y colectiva respecto a sus aciertos y errores.	4	4	4	
	Los aciertos y errores identificados en la evaluación son enmendados en la siguiente tarea.	4	4	3	
	Se promueve una evaluación continua para rectificar los posibles cambios en las dinámicas del desempeño.	4	4	4	
Fijación de metas	Se fijan metas en el equipo con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.	4	4	3	

- **Quinta dimensión:** Equipo
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de organización	Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades y habilidades de organización para resolver la problemática que se les presenta.	4	4	4	
	Se toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo	4	4	3	
Capacidad de liderazgo	Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades de planificación, comunicación, liderazgo y confianza para dirigir al equipo.	4	4	4	
Capacidad para resolver problemas	Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades de resolución de problemas y toma de medidas hacia un problema.	4	4	4	



 Dr. Hugo Enríquez Romero
 ORCID: 0000-0002-5133-6909
 DNI: 23863530

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA

- **Primera dimensión:** Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de liderazgo	Se aplican estrategias de liderazgo pedagógico para promover que el aprendizaje sea el centro de la labor educativa.	4	4	4	
Desafíos pedagógicos	El director promueve la innovación pedagógica del docente para el mejoramiento del desempeño pedagógico.	4	4	4	
Orientación del aprendizaje	El director orienta a que el aprendizaje se base en el desarrollo de capacidades, trabajo diversificado con los estudiantes y el proceso de planificación de la enseñanza.	4	4	4	
Acompañamiento al trabajo docente	El director brinda acompañamiento al trabajo docente a través de la observación de clases y la retroalimentación sistemática.	4	4	4	
Construcción de criterios institucionales	El director lidera la construcción de criterios de enseñanza y evaluación de los aprendizajes, desde un enfoque pedagógico que se adapte a la realidad del estudiante.	4	4	3	
Guía y monitoreo de actividades	El director guía y monitorea la coherencia y articulación de las actividades de planificación, enseñanza y evaluación, permitiendo al equipo docente a mejorar e innovar sus prácticas.	4	4	3	

- **Segunda dimensión:** Cultura y organización institucional
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cultura escolar	El director promueve la institucionalización de una cultura organizacional en la institución educativa	4	4	4	
Clima institucional	El director fomenta un adecuado clima laboral en la institución educativa	4	4	4	
Construcción de equipos	La conformación de equipos de trabajo de docentes influye en el buen desempeño de la institución educativa.	4	4	4	
Estrategias	Considera que la motivación, delegación de tareas, gestión de recursos y planificación son estrategias determinantes para el desarrollo organizacional.	4	4	3	
Propuestas pedagógicas	Considera que el Proyecto Educativo Integral (PEI) se conforma por la organización y propuestas pedagógicas en la entidad.	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Liderazgo del desarrollo profesional
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	El director se actualiza y capacita de manera permanente	4	4	4	
	El director incentiva la formación continua de los docentes para su mejor desempeño profesional.	4	4	3	
Identificación de necesidades	El director identifica debilidades y promueve el fortalecimiento de capacidades de los docentes poniendo en práctica lo aprendido.	3	4	4	
Procesos de evaluación	El director lidera la evaluación de los procesos pedagógicos en la institución educativa	4	3	4	

- **Cuarta dimensión:** Construcción de la interacción
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos de características	El director conoce las características de su comunidad educativa para ayudarlo a comprender mejor las necesidades de los alumnos	4	4	4	
Interrelación con las familias	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	4	4	3	
	La interrelación con las familias contribuye a satisfacer las necesidades básicas de los estudiantes.	4	4	4	
Planteamiento de desafíos	El director plantea desafíos sobre cada contexto en particular que se presenta en la comunidad educativa.	4	4	4	
Interacción multisectorial	La interacción con organizaciones, redes de trabajo colaborativo y alianzas contribuyen a satisfacer las necesidades básicas de los estudiantes.	4	4	4	

Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz

ORCID: 0000-0002-6125-8916

DNI: 23803533

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO

- **Primera dimensión:** Cooperación
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en equipo	Participo en el equipo y nos apoyamos entre todos para adquirir conocimientos durante las capacitaciones que recibimos.	4	4	4	
	Participo en la toma de decisiones para la elaboración del Plan Estratégico Institucional	4	4	4	
Socialización	Socializo y comparto todos los recursos, logros y metas que se establecen al trabajar en equipo.	4	4	4	
Éxito individual y grupal	El éxito de cada docente depende del trabajo en equipo con los demás docentes.	4	4	3	

- **Segunda dimensión:** Responsabilidad
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad de trabajo	Soy responsable de las tareas que se me asigna en el grupo al igual que los demás integrantes.	4	4	4	
Involucramiento en tareas	El grupo se involucra en la tarea del integrante que no la puede realizar	4	4	3	
Apoyo en dificultades	Se observa compañerismo entre los integrantes cuando el grupo atraviesa por dificultades.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comunicación
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de conocimientos	Al trabajar en equipo compartimos conocimientos, ideas y estrategias para cumplir satisfactoriamente con la actividad colaborativa.	4	4	4	
Asertividad	Se promueve continuamente la comunicación asertiva entre los miembros del grupo.	4	4	4	
Retroalimentación	Los integrantes del grupo se retroalimentan frente a un tema que no esté claro, para optimizar su trabajo.	4	4	4	
Opinión y análisis	Lo miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin	4	4	3	

	centrarse en aspectos personales.				
	Se analizan las conclusiones de cada integrante y, por medio de la reflexión se busca obtener resultados de mejor calidad.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Autoevaluación
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño	Se evalúa el desempeño de forma individual y colectiva respecto a sus aciertos y errores.	4	4	4	
	Los aciertos y errores identificados en la evaluación son enmendados en la siguiente tarea.	4	4	3	
	Se promueve una evaluación continua para rectificar los posibles cambios en las dinámicas del desempeño.	4	4	4	
Fijación de metas	Se fijan metas en el equipo con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Equipo
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de organización	Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades y habilidades de organización para resolver la problemática que se les presenta.	4	4	4	
	Se toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo	4	4	3	
Capacidad de liderazgo	Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades de planificación, comunicación, liderazgo y confianza para dirigir al equipo.	4	4	4	
Capacidad para resolver problemas	Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades de resolución de problemas y toma de medidas hacia un problema.	4	4	4	



Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz
 ORCID: 0000-0002-6125-8916
 DNI: 23803533

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA

- **Primera dimensión:** Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias de liderazgo	Se aplican estrategias de liderazgo pedagógico para promover que el aprendizaje sea el centro de la labor educativa.	4	4	4	
Desafíos pedagógicos	El director promueve la innovación pedagógica del docente para el mejoramiento del desempeño pedagógico.	4	4	3	
Orientación del aprendizaje	El director orienta a que el aprendizaje se base en el desarrollo de capacidades, trabajo diversificado con los estudiantes y el proceso de planificación de la enseñanza.	4	4	4	
Acompañamiento al trabajo docente	El director brinda acompañamiento al trabajo docente a través de la observación de clases y la retroalimentación sistemática.	4	4	4	
Construcción de criterios institucionales	El director lidera la construcción de criterios de enseñanza y evaluación de los aprendizajes, desde un enfoque pedagógico que se adapte a la realidad del estudiante.	4	4	4	
Guía y monitoreo de actividades	El director guía y monitorea la coherencia y articulación de las actividades de planificación, enseñanza y evaluación, permitiendo al equipo docente a mejorar e innovar sus prácticas.	4	4	3	

- **Segunda dimensión:** Cultura y organización institucional
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cultura escolar	El director promueve la institucionalización de una cultura organizacional en la institución educativa	4	4	4	
Clima institucional	El director fomenta un adecuado clima laboral en la institución educativa	4	4	4	
Construcción de equipos	La conformación de equipos de trabajo de docentes influye en el buen desempeño de la institución educativa.	4	4	4	
Estrategias	Considera que la motivación, delegación de tareas, gestión de recursos y planificación son estrategias determinantes para el desarrollo organizacional.	4	4	3	
Propuestas pedagógicas	Considera que el Proyecto Educativo Integral (PEI) se conforma por la organización y propuestas pedagógicas en la entidad.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Liderazgo del desarrollo profesional
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	El director se actualiza y capacita de manera permanente	4	4	4	
	El director incentiva la formación continua de los docentes para su mejor desempeño profesional.	4	4	3	
Identificación de necesidades	El director identifica debilidades y promueve el fortalecimiento de capacidades de los docentes poniendo en práctica lo aprendido.	3	4	4	
Procesos de evaluación	El director lidera la evaluación de los procesos pedagógicos en la institución educativa	4	3	3	

- **Cuarta dimensión:** Construcción de la interacción
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos de características	El director conoce las características de su comunidad educativa para ayudarlo a comprender mejor las necesidades de los alumnos	4	4	4	
Interrelación con las familias	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	4	4	3	
	La interrelación con las familias contribuye a satisfacer las necesidades básicas de los estudiantes.	4	4	4	
Planteamiento de desafíos	El director plantea desafíos sobre cada contexto en particular que se presenta en la comunidad educativa.	4	4	3	
Interacción multisectorial	La interacción con organizaciones, redes de trabajo colaborativo y alianzas contribuyen a satisfacer las necesidades básicas de los estudiantes.	4	4	4	

Dr. Edgar Enríquez Romero
 ORCID: 0000-0002-4310-0269
 DNI: 23937242

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO

- **Primera dimensión:** Cooperación
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en equipo	Participo en el equipo y nos apoyamos entre todos para adquirir conocimientos durante las capacitaciones que recibimos.	4	4	4	
	Participo en la toma de decisiones para la elaboración del Plan Estratégico Institucional	4	4	3	
Socialización	Socializo y comparto todos los recursos, logros y metas que se establecen al trabajar en equipo.	4	4	4	
Éxito individual y grupal	El éxito de cada docente depende del trabajo en equipo con los demás docentes.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Responsabilidad
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad de trabajo	Soy responsable de las tareas que se me asigna en el grupo al igual que los demás integrantes.	4	4	4	
Involucramiento en tareas	El grupo se involucra en la tarea del integrante que no la puede realizar	4	4	3	
Apoyo en dificultades	Se observa compañerismo entre los integrantes cuando el grupo atraviesa por dificultades.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comunicación
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de conocimientos	Al trabajar en equipo compartimos conocimientos, ideas y estrategias para cumplir satisfactoriamente con la actividad colaborativa.	4	4	4	
Asertividad	Se promueve continuamente la comunicación asertiva entre los miembros del grupo.	4	4	3	
Retroalimentación	Los integrantes del grupo se retroalimentan frente a un tema que no esté claro, para optimizar su trabajo.	4	4	4	
Opinión y análisis	Lo miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin	4	4	4	

	centrarse en aspectos personales.				
	Se analizan las conclusiones de cada integrante y, por medio de la reflexión se busca obtener resultados de mejor calidad.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Autoevaluación
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño	Se evalúa el desempeño de forma individual y colectiva respecto a sus aciertos y errores.	4	4	4	
	Los aciertos y errores identificados en la evaluación son enmendados en la siguiente tarea.	4	4	3	
	Se promueve una evaluación continua para rectificar los posibles cambios en las dinámicas del desempeño.	4	4	4	
Fijación de metas	Se fijan metas en el equipo con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.	4	4	3	

- **Quinta dimensión:** Equipo
- **Objetivo:** medir el nivel en el que se ubica la dimensión, desde la percepción del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de organización	Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades y habilidades de organización para resolver la problemática que se les presenta.	4	4	4	
	Se toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo	4	4	3	
Capacidad de liderazgo	Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades de planificación, comunicación, liderazgo y confianza para dirigir al equipo.	4	4	4	
Capacidad para resolver problemas	Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades de resolución de problemas y toma de medidas hacia un problema.	4	4	4	


 Dr. Edgar Enriquez Romero
 ORCID: 0000-0002-4310-0269
 DNI: 23937242

Anexo 6. Obtención de la muestra

Donde:

N = Universo

n = Tamaño de la muestra

l = Margen de error = 5

Z² = nivel de confianza 95 = 1.96

S² = Varianza de la población en estudio

d = Nivel de precisión absoluta

$$n = \frac{NZ^2S^2}{d^2(N-1) + Z^2S^2}$$

Anexo 7. Validación de expertos

Tabla 1

Validez de expertos

N°	Grado	Especialidad	Apellidos y nombres
1	Doctor	Administración de la educación	Enríquez Romero, Hugo
2	Doctor	Administración de la educación	Flavio Ricardo Sanchez Ortiz
3	Doctor	Administración de la educación	Enriquez Romero, Edgar

Registro en SUNEDU de jueces validadores:

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ENRIQUEZ ROMERO, HUGO DNI 23863530	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 10/10/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
ENRIQUEZ ROMERO, HUGO DNI 23863530	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANCHEZ ORTIZ, FLAVIO RICARDO DNI 23803533	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
SANCHEZ ORTIZ, FLAVIO RICARDO DNI 23803533	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA Fecha de diploma: 24/08/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
----------	----------------	-------------

<p>ENRIQUEZ ROMERO, EDGAR DNI 23937242</p>	<p>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>ENRIQUEZ ROMERO, EDGAR DNI 23937242</p>	<p>MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR</p> <p>Fecha de diploma: 09/03/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 28/05/2011 Fecha egreso: 19/07/2013</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i></p>

Anexo 9. Prueba piloto de confiabilidad de instrumentos.

Variable 1: Gestión directiva

N°	Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación						Cultura y organización institucional					Liderazgo del desarrollo profesional				Construcción de la interacción				
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	
6	3	4	2	3	5	4	4	5	3	2	5	4	4	5	4	4	3	4	3	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
10	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	20

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

Variable 2: Trabajo en equipo

N°	Cooperación				Responsabilidad			Comunicación					Autoevaluación				Equipo			
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
1	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4
5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
6	2	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
7	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	20

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

Anexo 10. Base de datos

V1. Gestión directiva

N°	Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación						Cultura y organización institucional					Liderazgo del desarrollo profesional				Construcción de la interacción					D1	D2	D3	D4	TOTAL
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20					
1	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	24	20	19	25	88
2	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	24	22	17	23	86
3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	16	17	12	19	64
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	18	14	11	18	61
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	28	23	17	21	89
6	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	27	21	17	21	86
7	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	27	23	19	23	92
8	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	17	13	10	13	53
9	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	16	14	16	18	64
10	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	16	14	10	17	57
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	18	17	11	14	60
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	18	13	9	15	55
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	14	12	15	58
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	18	16	13	16	63
15	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	6	5	5	4	5	5	18	21	20	24	83
16	1	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	3	2	4	2	5	3	18	18	17	16	69
17	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	25	23	19	22	89
18	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	22	24	17	24	87
19	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	21	21	16	19	77
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	21	20	25	89
21	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	23	17	14	16	70
22	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	18	14	10	14	56
23	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	18	12	14	18	62
24	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	20	17	12	15	64
25	1	2	3	1	2	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	12	16	10	18	56

26	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	18	18	13	22	71
27	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	24	20	14	21	79
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	24	21	16	18	79
29	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	18	14	12	17	61
30	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	18	16	13	17	64
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	2	3	18	16	13	17	64
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	18	18	12	18	66
33	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	21	19	16	18	74
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	18	14	12	17	61
35	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	20	18	14	16	68
36	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	19	19	13	16	67
37	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	18	19	12	15	64
38	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	2	3	16	18	12	18	64
39	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	3	3	21	17	12	20	70
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	18	15	12	17	62
41	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	18	15	10	15	58
42	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	16	18	13	21	68
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	17	12	15	62
44	4	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	25	18	20	23	86
45	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	23	18	16	20	77
46	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	22	24	16	20	82
47	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	16	18	14	16	64
48	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	15	14	10	17	56
49	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	17	14	12	18	61
50	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	16	15	11	14	56
51	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	19	13	11	16	59
52	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	2	3	17	16	10	16	59
53	5	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	20	15	13	17	65
54	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	2	16	15	12	14	57
55	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	21	14	11	15	61

56	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	16	16	14	17	63
57	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	4	20	18	13	16	67
58	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	20	16	14	14	64
59	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	18	16	11	15	60
60	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	22	15	13	15	65
61	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	17	17	14	17	65
62	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	19	16	10	16	61
63	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	19	13	11	16	59
64	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	19	15	12	15	61
65	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	3	2	2	3	3	4	2	3	19	16	9	15	59
66	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	21	15	12	17	65
67	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	20	17	12	17	66
68	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	16	15	13	17	61
69	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	20	16	12	16	64
70	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	21	19	15	21	76
71	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	21	19	13	22	75
72	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	17	19	16	23	75
73	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	23	20	16	20	79
74	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	18	16	12	18	64
75	4	3	3	2	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	18	14	11	16	59
76	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	23	22	17	23	85
77	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	20	16	13	15	64
78	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	20	17	14	18	69
79	3	2	3	2	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	3	16	18	11	16	61
80	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	27	20	15	20	82
81	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	19	16	14	17	66

V2. Trabajo en equipo

N°	Cooperación				Responsabilidad			Comunicación					Autoevaluación				Equipo				D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20						
1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	15	11	15	11	15	67
2	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	16	9	20	17	15	77
3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	15	11	14	14	14	68
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	15	11	15	13	16	70
5	4	5	4	3	5	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	16	10	19	14	12	71
6	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	16	12	17	17	16	78
7	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	17	12	22	17	17	85
8	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	11	8	12	10	10	51
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	12	10	14	10	12	58
10	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	13	7	13	12	11	56
11	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	11	15	12	12	63
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	12	10	16	14	12	64
13	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	14	10	17	14	13	68
14	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	14	11	14	12	13	64
15	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	10	11	17	13	12	63
16	3	4	2	3	5	5	2	4	5	3	2	4	3	3	2	5	2	4	3	2	12	12	18	13	11	66
17	3	3	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	13	14	16	14	13	70
18	3	1	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	1	3	4	10	11	17	14	11	63
19	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	16	11	15	12	10	64
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	12	9	16	10	12	59
21	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	14	9	18	12	13	66
22	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	15	10	14	14	14	67
23	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	14	12	13	13	13	65
24	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	12	8	13	9	12	54
25	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	3	3	14	9	12	14	13	62

26	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	15	11	20	12	16	74
27	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	15	14	21	14	18	82
28	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	13	12	17	14	13	69	
29	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	15	9	13	11	15	63
30	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	13	10	13	11	14	61
31	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	13	9	14	12	11	59
32	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	14	10	13	12	12	61
33	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	14	10	15	13	12	64
34	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	12	10	13	11	13	59
35	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	14	9	16	12	13	64
36	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	14	10	13	10	14	61
37	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	13	10	14	13	12	62
38	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	13	9	16	13	12	63
39	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	13	10	14	10	14	61
40	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	10	15	12	12	64
41	3	2	4	4	5	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	13	11	16	11	16	67
42	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	13	11	17	15	15	71
43	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	15	9	11	12	10	57
44	5	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	18	12	15	14	18	77
45	3	2	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	13	13	20	13	14	73
46	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	13	13	19	15	16	76
47	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	12	8	16	10	12	58
48	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	12	10	13	11	12	58
49	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	13	10	15	13	13	64
50	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	11	12	12	10	11	56
51	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	14	11	15	12	16	68
52	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	11	7	14	11	14	57
53	4	4	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	12	9	14	10	12	57
54	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	10	9	13	14	8	54
55	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	13	9	14	12	11	59

56	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	15	11	12	11	13	62
57	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	13	11	14	12	13	63
58	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	15	9	15	14	13	66
59	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	13	7	15	12	12	59
60	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	14	11	17	14	11	67
61	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	16	10	15	13	13	67
62	3	4	2	2	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	11	10	14	14	12	61
63	4	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	11	10	17	12	11	61
64	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	13	11	15	11	12	62
65	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	11	10	11	11	10	53
66	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	15	9	13	13	12	62
67	3	4	3	3	5	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	13	12	14	13	12	64
68	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	14	10	13	9	12	58
69	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	2	2	15	9	15	10	12	61
70	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	15	11	21	17	14	78
71	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	15	14	19	15	12	75
72	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	1	4	4	12	11	17	15	13	68
73	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	15	11	18	15	15	74
74	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	12	7	13	11	14	57
75	4	3	4	2	5	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	13	11	14	12	12	62
76	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	15	11	20	17	14	77
77	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	15	7	14	14	16	66
78	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	16	10	10	12	14	62
79	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	15	9	13	12	12	61
80	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	17	15	20	14	17	83
81	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	13	7	14	11	13	58

Anexo 11. Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 26 de octubre de 2023
Carta P. 0702-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
ROGER PONCE TUTACANO
DIRECTOR
I.E. N°50492

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HUAMAN CONDORI, MARTHA; identificada con DNI N° 40383993 y con código de matrícula N° 7002845879; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión directiva y trabajo en equipo, en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador HUAMAN CONDORI, MARTHA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 26 de octubre de 2023
Carta P. 0705-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
FERNANDO SANCHO OBLITAS
DIRECTOR
I.E. 50719 "VIRGEN DEL CARMEN" TINKE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HUAMAN CONDORI, MARTHA; identificada con DNI N° 40383993 y con código de matrícula N° 7002845879; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión directiva y trabajo en equipo, en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador HUAMAN CONDORI, MARTHA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 26 de octubre de 2023

Carta P. 0706-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.

WELINGTON ZAPATA FERNANDEZ

DIRECTOR

I.E. "MAGESTUOSO AUSANGATE" LLULLUCHA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HUAMAN CONDORI , MARTHA; identificada con DNI N° 40383993 y con código de matrícula N° 7002845879; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión directiva y trabajo en equipo, en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador HUAMAN CONDORI , MARTHA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Helga R. Majo Marrufo

Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe

Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 26 de octubre de 2023
Carta P. 0704-2023-UCV-VA-EPG-F01,0

Lic.
NINO ESCOLASTICO MOINA HULLCA
DIRECTOR
I.E. SAGRADO CORAZON DE JESUS TINKE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HUAMAN CONDORE, MARTHA; identificada con DNI N° 40383993 y con código de matrícula N° 7002845879; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión directiva y trabajo en equipo, en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongata, Cusco, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador HUAMAN CONDORE, MARTHA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Anexo 12: Autorización



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE QUISPICANCHI
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50492 "CORAZÓN DE JESÚS" DE
OCONGATE



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

"DECENIO DE LA IGUALDAD PARA HOMBRES Y MUJERES"

Ocongate, 06 de noviembre del 2023.

OFICIO N°054- 2023/II.EE N°50492-CJ- O/ UGEL – Q.

DOCTORA
HELGA R. MAJO MARRUFFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POST GRADO
UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"

PRESENTE:

ASUNTO: **AUTORIZACIÓN PARA LLEVAR ACABO EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA II.EE N° 50492.**

REF. **Carta P. 0702-2023-UCV-VA-EPG-F01/J**

Tengo el agrado de dirigirme a su digno despacho con la finalidad de hacerle llegar el cordial saludo de toda la comunidad educativa II.EE N° 50492 "Corazón de Jesús" de Ocongate, y a la vez comunicarle que de acuerdo a la carta recibida solicitando autorización para que la profesora **MARTHA HUAMAN CONDORI** realice su trabajo de investigación en el marco de su tesis conducente, mi despacho brinda la **OPINIÓN FAVORABLE** para que se desarrolle dicho trabajo de investigación titulado "Gestión directiva y trabajo en equipo, en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023".

Agradeciéndole la atención que le preste al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,


Prof. Roger Ponce Tabacco
Director

Calle Prolongación Libertad S/N Ocongate Quispicanchi Cusco-Perú
CORREO ELECTRÓNICO: rogerponce2307@gmail.com
CELULAR: 928763032.



PERÚ

Ministerio
de
Educación

Dirección
Regional de
Educación
Cusco

Unidad de
Gestión
Educativa Local
Quispicanchi

Comité de
Coordinación
Educativa
Ocongate

Dirección
I.E. N° 50719
"VC"
Tinke



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

"DECENIO DE LA IGUALDAD PARA HOMBRES Y MUJERES"

Ocongate, 06 de noviembre del 2023.

OFICIO MULTIPLE N° 18.- 2023/ME/DRE - C/UGEL - Q/I.E. - LL

DOCTORA
HELGA R. MAJO MARRUFFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POST GRADO
UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"

PRESENTE:

ASUNTO: AUTORIZACION PARA LLEVAR ACABO EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
EN LA I.E. 50719 "VIRGEN DEL CARMEN" TINKE.

REF. Carta P. 0705-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a su digno despacho con la finalidad de hacerle llegar el cordial saludo de toda la comunidad educativa I.E. 50719 "VIRGEN DEL CARMEN" TINKE, y a la vez comunicarle que de acuerdo a la carta recibida solicitando autorización para que la profesora **MARTHA HUAMAN CONDORI** realice su trabajo de investigación en el marco de su tesis conducente, mi despacho brinda la **OPINIÓN FAVORABLE** para que se desarrolle dicho trabajo de investigación titulado "Gestión directiva y trabajo en equipo, en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023".

Agradeciéndole la atención que le preste al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



[Handwritten Signature]
Dra. **Martha Huaman Condori**
DIRECTORA



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTO
"MAJESTUOSO AUSANGATE" - LULLUCHA**

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
"DECENIO DE LA IGUALDAD PARA HOMBRES Y MUJERES"



Ocongate, 07 de noviembre del 2023.

OFICIO MULTIPLE N° 15...- 2023/ME/DRE – C/UGEL – Q/I.E. - LL

DOCTORA
HELGA R. MAJO MARRUFFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POST GRADO
UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"

PRESENTE:

ASUNTO: AUTORIZACION PARA LLEVAR ACABO EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
EN LA I.E. "MAGESTUOSO AUSANGATE" LLULLUCHA .

REF. Carta P. 0706-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a su digno despacho con la finalidad de hacerle llegar el cordial saludo de toda la comunidad educativa I.E. "MAGESTUOSO AUSANGATE" LLULLUCHA, y a la vez comunicarle que de acuerdo a la carta recibida solicitando autorización para que la profesora **MARTHA HUAMAN CONDORI** realice su trabajo de investigación en el marco de su tesis conducente, mi despacho **AUTORIZA FAVORABLEMENTE**, para que se desarrolle dicho trabajo de investigación titulado "Gestión directiva y trabajo en equipo, en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023".

Agradeciéndole la atención que le preste al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

UGEL QUISPICANCHI
I.E. MAJESTUOSO AUSANGATE

Lic. Virginia Alicia Fernández
DIRECTOR



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CUSCO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL QUISPICANCHI
INSTITUCION EDUCATIVA "SAGRADO CORAZON DE JESUS" TINKE - OCONGATE
Código Modular N° 1201052



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
"Cusco, Capital Histórica del Perú"

Tinke, 08 de octubre del 2023.

OFICIO N° 154-2023/DRE-C/DUGEL-Q/DIE-SCI-T.

**SEÑOR : Dra. HELGA R.MAJO MARRUFFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POST GRADO
UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"**

P R E S E N T E

**ASUNTO : EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA IE. "SAGRADO
CORAZÓN DE JESÚS" DE TINKE- OCONGATE.**

REF. Carta P.0704-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a su respetable despacho, para expresarle mi cordial y atento saludo; a nombre propio y de todo el estamento docente y administrativo de la institución educativa "SAGRADO CORAZON DE JESUS" del centro poblado de Tinke, distrito de Ocongate y a la vez manifestarle que de acuerdo a la carta recibida solicitando autorización para que la Prof. **MARTHA HUAMAN CONDORI** realice su trabajo de investigación en el marco de su tesis conducente, mi despacho brinda apoyo y da su **AUTORIZACIÓN** para que se realice dicho trabajo de investigación titulado "Gestión directiva y trabajo en equipo, en docentes de instituciones educativas públicas, Tinke, Ocongate Cusco, 2023" lo cual se ejecutó en forma satisfactoria, es cuanto pongo en su conocimiento para su veracidad y las acciones pertinentes.

Es ocasión para reiterarle mis consideraciones más distinguidas.

ATENTAMENTE.

Director

Anexo 13: Encuestas aplicadas

1

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, para el análisis de la variable gestión directiva, SUPPLICAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.

FECHA: 09-11-23 SEXO: Femenino EDAD: 37

INDICACIONES:
Al responder cada uno de los ítems marque con una "X" solo una de las alternativas:

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

No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

V1: GESTIÓN DIRECTIVA	1	2	3	4	5
Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación					
1. Se aplican estrategias de liderazgo pedagógico para promover que el aprendizaje sea el centro de la labor educativa.			X		
2. El director promueve la innovación pedagógica del docente para el mejoramiento del desempeño pedagógico.			X		
3. El director orienta a que el aprendizaje se base en el desarrollo de capacidades, trabajo diversificado con los estudiantes y el proceso de planificación de la enseñanza.				X	
4. El director brinda acompañamiento al trabajo docente a través de la observación de clases y la retroalimentación sistemática.			X		
5. El director lidera la construcción de criterios de enseñanza y evaluación de los aprendizajes, desde un enfoque pedagógico que se adapte a la realidad del estudiante.			X		
6. El director guía y monitorea la coherencia y articulación de las actividades de planificación, enseñanza y evaluación, permitiendo al equipo docente a mejorar e innovar sus prácticas.				X	
Cultura y organización institucional					
7. El director promueve la institucionalización de una cultura organizacional en la institución educativa.		X			
8. El director fomenta un adecuado clima laboral en la institución educativa				X	
9. La conformación de equipos de trabajo de docentes influye en el buen desempeño de la institución educativa.			X		
10. Considera que la motivación, delegación de tareas, gestión de recursos y planificación son estrategias determinantes para el desarrollo organizacional.			X		
11. Considera que el Proyecto Educativo Integral (PEI) se conforma por la organización y propuestas pedagógicas en la entidad.			X		
Liderazgo del desarrollo profesional					
12. El director se actualiza y capacita de manera permanente.			X		
13. El director incentiva la formación continua de los docentes para su mejor desempeño profesional.			X		
14. El director identifica debilidades y promueve el fortalecimiento de capacidades de los docentes poniendo en práctica lo aprendido.			X		
15. El director lidera la evaluación de los procesos pedagógicos en la institución educativa.			X		
Construcción de la interacción					
16. El director conoce las características de su comunidad educativa para ayudarlo a comprender mejor las necesidades de los alumnos.				X	
17. El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.				X	
18. La interrelación con las familias contribuyen a satisfacer las necesidades básicas de los estudiantes.			X		
19. El director plantea desafíos sobre cada contexto en particular que se presenta en la comunidad educativa.			X		
20. La interacción con organizaciones, redes de trabajo colaborativo y alianzas contribuyen a satisfacer las necesidades básicas de los estudiantes.				X	

1

CUESTIONARIO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, para el análisis de la variable trabajo en equipo, SUPPLICAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.

FECHA: _____ SEXO: _____ EDAD: _____

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marque con una "X" solo una de las alternativas:

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

No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

V2: TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
Cooperación					
1. Participo en el equipo y nos apoyamos entre todos para adquirir conocimientos durante las capacitaciones que recibimos.				X	
2. Participo en la toma de decisiones para la elaboración del Plan Estratégico Institucional.			X		
3. Socializo y comparto todos los recursos, logros y metas que se establecen al trabajar en equipo.				X	
4. El éxito de cada docente depende del trabajo en equipo con los demás docentes.				X	
Responsabilidad					
5. Soy responsable de las tareas que se me asigna en el grupo al igual que los demás integrantes.			X		
6. El grupo se involucra en la tarea del integrante que no la puede realizar.				X	
7. Se observa compañerismo entre los integrantes cuando el grupo atraviesa por dificultades.				X	
Comunicación					
8. Al trabajar en equipo compartimos conocimientos, ideas y estrategias para cumplir satisfactoriamente con la actividad colaborativa.			X		
9. Se promueve continuamente la comunicación asertiva entre los miembros del grupo.			X		
10. Los integrantes del grupo se retroalimentan frente a un tema que no esté claro, para optimizar su trabajo.			X		
11. Lo miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.				X	
12. Se analizan las conclusiones de cada integrante y, por medio de la reflexión se busca obtener resultados de mejor calidad.				X	
Autoevaluación					
13. Se evalúa el desempeño de forma individual y colectiva respecto a sus aciertos y errores.				Y	
14. Los aciertos y errores identificados en la evaluación son enmendados en la siguiente tarea.			X		
15. se promueve una evaluación continua para rectificar los posibles cambios en las dinámicas del desempeño.				X	
16. Se fijan metas en el equipo con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.				X	
Equipo					
17. Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades y habilidades de organización para resolver la problemática que se les presenta.				X	
18. Se toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo.					X
19. Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades de planificación, comunicación, liderazgo y confianza para dirigir al equipo.					X
20. Los integrantes del grupo aprenden juntos a desarrollar capacidades de resolución de problemas y toma de medidas hacia un problema.					X

Gracias por su participación.

8
CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, para el análisis de la variable gestión directiva, SUPPLICAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.

FECHA: 09-11-2023 SEXO: M EDAD: 34

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marque con una "X" solo una de las alternativas:

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

No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

V1: GESTIÓN DIRECTIVA	1	2	3	4	5
Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación					
1. Se aplican estrategias de liderazgo pedagógico para promover que el aprendizaje sea el centro de la labor educativa.			X		
2. El director promueve la innovación pedagógica del docente para el mejoramiento del desempeño pedagógico.		X			
3. El director orienta a que el aprendizaje se base en el desarrollo de capacidades, trabajo diversificado con los estudiantes y el proceso de planificación de la enseñanza.			X		
4. El director brinda acompañamiento al trabajo docente a través de la observación de clases y la retroalimentación sistemática.			X		
5. El director lidera la construcción de criterios de enseñanza y evaluación de los aprendizajes, desde un enfoque pedagógico que se adapte a la realidad del estudiante.			X		
6. El director guía y monitorea la coherencia y articulación de las actividades de planificación, enseñanza y evaluación, permitiendo al equipo docente a mejorar e innovar sus prácticas.			X		
Cultura y organización institucional					
7. El director promueve la institucionalización de una cultura organizacional en la institución educativa.			X		
8. El director fomenta un adecuado clima laboral en la institución educativa			X		
9. La conformación de equipos de trabajo de docentes influye en el buen desempeño de la institución educativa.		X			
10. Considera que la motivación, delegación de tareas, gestión de recursos y planificación son estrategias determinantes para el desarrollo organizacional.			X		
11. Considera que el Proyecto Educativo Integral (PEI) se conforma por la organización y propuestas pedagógicas en la entidad.		X			
Liderazgo del desarrollo profesional					
12. El director se actualiza y capacita de manera permanente.		X			
13. El director incentiva la formación continua de los docentes para su mejor desempeño profesional.			X		
14. El director identifica debilidades y promueve el fortalecimiento de capacidades de los docentes poniendo en práctica lo aprendido.			X		
15. El director lidera la evaluación de los procesos pedagógicos en la institución educativa.		X			
Construcción de la interacción					
16. El director conoce las características de su comunidad educativa para ayudarlo a comprender mejor las necesidades de los alumnos.			X		
17. El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.			X		
18. La interrelación con las familias contribuyen a satisfacer las necesidades básicas de los estudiantes.			X		
19. El director plantea desafíos sobre cada contexto en particular que se presenta en la comunidad educativa.		X			
20. La interacción con organizaciones, redes de trabajo colaborativo y alianzas contribuyen a satisfacer las necesidades básicas de los estudiantes.		X			

Anexo 14. Matriz de consistencia

Título: Gestión directiva y trabajo en equipo, en docentes de instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
General:	General:	General:	V1: Gestión directiva			
¿Cómo se relaciona la gestión directiva con el trabajo en equipo, en los docentes de instituciones educativas públicas de Ocongate - Cusco, 2023?	Determinar la relación existente entre la gestión directiva con el trabajo en equipo, en los docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023	Existe relación significativa de la gestión directiva con el trabajo en equipo, en los docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate. Cusco, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/ rangos
			Acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación	- Estrategias de liderazgo - Desafíos pedagógicos - Orientación del aprendizaje - Acompañamiento al trabajo docente - Construcción de criterios institucionales - Guía y monitoreo de actividades	1 - 6	Deficiente 15 - 39 Regular 40 - 65 Eficiente 66 - 90
			Desarrollo de la cultura y organización escolar	- Cultura escolar - Clima institucional - Construcción de equipos - Estrategias - Propuestas pedagógicas	7 - 11	
			Liderazgo del desarrollo profesional	- Procesos de evaluación - Identificación de necesidades	12 - 15	
			Construcción de la interacción	- Conocimiento de características - Satisfacción de necesidades	16 - 20	
Específicos:	Específicos:	Específicos:	V 2: Trabajo en equipo			
<ul style="list-style-type: none"> • Como se relaciona el acompañamiento al proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación con el trabajo en equipo, en docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023? • Como se relaciona el desarrollo de la cultura y organización escolar con el trabajo en equipo, en docentes de 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación existente entre el acompañamiento al proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación y el trabajo en equipo, en docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023 • Determinar la relación existente entre el desarrollo de la cultura y organización escolar 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el acompañamiento al proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación y el trabajo en equipo, en docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023. • Existe relación significativa entre el desarrollo de la cultura y organización escolar y el trabajo en equipo, 	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/ rangos

<p>las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como se relaciona el liderazgo del desarrollo profesional con el trabajo en equipo, en docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023? • Como se relaciona la construcción de la interacción con el trabajo en equipo, en docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023? 	<p>y el trabajo en equipo, en docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación existente entre el liderazgo del desarrollo profesional y el trabajo en equipo, en docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023 • Determinar la relación existente entre la construcción de la interacción y el trabajo en equipo, en docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023 	<p>en docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el liderazgo del desarrollo profesional y el trabajo en equipo, en docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023. • Existe relación significativa entre la construcción de la interacción y el trabajo en equipo, en docentes de las instituciones educativas públicas, Ocongate, Cusco, 2023 	Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en equipo - Socialización de recursos logros y metas - Éxito individual y grupal 	1 - 4	<p>Bajo 15 - 39</p> <p>Medio 40 - 65</p> <p>Alto 66 - 90</p>
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad de trabajo - Involucramiento en tareas - Apoyo en dificultades 	5 - 8	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición y compartimiento - Apoyo eficiente y efectivo - Retroalimentación - Análisis de las conclusiones 	9 - 12	
			Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del desempeño - Fijación de metas 	13 - 16	
			Equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de organización - Capacidad de liderazgo - Capacidad de resolución d problemas 	17 - 20	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: hipotético deductivo Alcance: descriptivo correlacional Diseño: No experimental</p>		<p>Población: 100 docentes Muestra: 81 docentes Muestreo: probabilístico aleatorio simple.</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Descriptiva: se realizara el análisis mediante las tablas de frecuencia Inferencial: mediante la presentación de las tablas de correlación.</p>	