



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo en equipo y gestión administrativa en una institución
educativa pública, Lima - San Isidro 2024

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

AUTORA:

Diaz Serra, Miriam (orcid.org/0009-0005-1086-240X)

ASESORES:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y gestión administrativa en una institución educativa pública, Lima - San Isidro 2024", cuyo autor es DIAZ SERRA MIRIAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 11 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 30- 07-2024 17:43:04

Código documento Trilce: TRI - 0809888





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DIAZ SERRA MIRIAM estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo en equipo y gestión administrativa en una institución educativa pública, Lima - San Isidro 2024", 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
MIRIAM DIAZ SERRA DNI: 07468903 ORCID: 0009-0005-1086-240X	Firmado electrónicamente por: DDIAZSE23 el 11-07- 2024 21:54:07

Código documento Trilce: TRI - 0809890



Dedicatoria

A mis amados padres, cuyo legado de amor y sabiduría sigue iluminando mi camino, aunque ya no estén físicamente presentes. A mi querido esposo, por su inquebrantable apoyo, comprensión y amor que ha sido mi roca en los momentos de ausencia. A mis preciosas hijas Lisette Alessandra y Miriam Gabriela, por su paciencia, comprensión y por ser mi mayor motivación en este viaje de aprendizaje, mi familia amada, les dedico este logro con profunda gratitud y amor eterno.

Agradecimiento

Mi corazón rebosa de gratitud hacia La Universidad César Vallejo, por ser el faro que iluminó mi camino hacia el conocimiento y el crecimiento personal. A mi estimado asesor de tesis, Dr. Ulises Córdova García, mi más profundo agradecimiento por su guía experta, su apoyo inquebrantable y su fe en mi capacidad para alcanzar este logro. A mis apreciados maestros, cuyas enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi mente y corazón. A mis compañeros de clase, por compartir risas, desafíos y momentos inolvidables en esta travesía académica. A cada alma generosa que se ha cruzado en mi camino y ha contribuido, de alguna manera, a la culminación de este trabajo, les dedico mi más profundo agradecimiento y afecto.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS	20
3.1. Análisis descriptivo	20
3.2. Prueba de normalidad	22
3.3. Análisis inferencial	23
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Frecuencia descriptiva: Trabajo en equipo y dimensiones	20
Tabla 2 Frecuencia descriptiva: Gestión administrativa y dimensiones	21
Tabla 3 Prueba de normalidad para elección de pruebas de correlación	22
Tabla 4 Prueba de hipótesis general	23
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica I	24
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica II	25
Tabla 7 Prueba de hipótesis específica III	26

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Niveles: Trabajo en equipo y dimensiones	20
Figura 2. Niveles: Gestión administrativa y dimensiones	21

Resumen

Este trabajo de investigación se sitúa dentro del marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 4, que busca garantizar una educación inclusiva, equitativa, de calidad y promover el aprendizaje a lo largo de la vida para todos. El objetivo principal es determinar la relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en una institución educativa pública. Se utilizó una metodología básica, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 76 colaboradores de un centro educativo en Lima, Perú. Los hallazgos revelaron que el 39,5% de los encuestados percibieron un nivel medio de trabajo en equipo, mientras que el 44,7% consideraron que la gestión administrativa se encontraba en un nivel medio.

A nivel inferencial, el estudio demostró una relación estadísticamente significativa, determinada por la prueba paramétrica de Pearson, con un error del 0% y una fuerza de asociación de 0,953 entre las variables analizadas. En conclusión, el estudio logró cumplir con su objetivo y aceptar la hipótesis planteada, lo que indica una estrecha y positiva relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la institución educativa. Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar el trabajo colaborativo y una adecuada gestión administrativa en el contexto educativo, factores claves para el logro de los objetivos institucionales y la mejora de la calidad educativa.

Palabras clave: Trabajo en equipo, gestión administrativa, liderazgo, comunicación y empatía.

Abstract

This research work is situated within the framework of Sustainable Development Goal 4, which seeks to ensure inclusive, equitable, quality education and promote lifelong learning for all. The main objective is to determine the relationship between teamwork and administrative management in a public educational institution. A basic methodology was used, with a non-experimental design and a quantitative-correlational approach. The sample consisted of 76 employees of an educational centre in Lima, Peru. The findings revealed that 39.5% of the respondents perceived an average level of teamwork, while 44.7% considered that administrative management was at an average level.

At the inferential level, the study showed a statistically significant relationship, determined by Pearson's parametric test, with an error of 0% and a strength of association of 0.953 between the variables analysed. In conclusion, the study was able to meet its objective and accept the hypothesis put forward, indicating a close and positive relationship between teamwork and administrative management in the educational institution. These findings highlight the importance of fostering collaborative work and adequate administrative management in the educational context, key factors for the achievement of institutional objectives and the improvement of educational quality.

Keywords: Teamwork, administrative management, leadership, communication and empathy.

I. INTRODUCCIÓN

La situación problemática que ha sido presentado por la gestión administrativa y el trabajo en equipo en los colegios públicos presenta una serie de desafíos e importancia que merecen ser abordados como la coordinación insuficiente entre los aspectos académicos y administrativos que puede afectar negativamente la calidad educativa y la eficiencia de la gestión. La falta de una comunicación de tipo clara y correcta entre las distintas áreas o departamentos de la administración puede generar una obstrucción en la toma de decisiones como así de su aplicación de los acuerdos establecidos por ello. Las relaciones tensas entre el personal docente, administrativo y directivo pueden afectar el clima organizacional y la colaboración; la habilidad para liderar equipos, tomar decisiones estratégicas y gestionar recursos es esencial para el éxito de cualquier institución educativa.

La educación es el acto de mayor importancia para la prosperidad de cualquier sociedad y su eficacia depende de la calidad de la gestión y la colaboración entre los miembros del equipo educativo. Sin embargo, problemas como la falta de comunicación efectiva, la falta de formación en habilidades de colaboración y las tensiones interpersonales pueden obstaculizar el correcto trabajo en equipo afectando la calidad en la educación. Esta investigación se enmarca dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, el cual está relacionado con la Educación de Calidad. Nuestra meta es sumar contribuciones al desarrollo integral de los estudiantes y promover una educación equitativa e inclusiva.

A nivel internacional Farfán y Reyes (2017) mencionaron que el trabajo en equipo entre docentes ha sido un desafío persistente, siendo a veces el protagonismo personal o la falta de colaboración los limitantes para la eficacia del manejo directivo en los colegios públicos. La gestión educativa y el trabajo en equipo son áreas críticas para mejorar la calidad de la educación a nivel internacional; la colaboración, la adaptabilidad y el enfoque estratégico son esenciales para abordar estos desafíos. La falta de recursos, la burocracia excesiva y la dificultad para implementar políticas educativas efectivas tienen como consecuencia un negativo impacto en la calidad de la educación, asimismo, Pacheco et al. (2018) señalaron que las decisiones de calidad se ven comprometidas por la falta de capacidad gerencial y de toma de decisiones de los directivos, estos directivos, en su mayoría carecen de formación

administrativa, así como de conocimientos sobre herramientas y técnicas para respaldar la toma asertiva de decisiones.

A nivel nacional en la región de Ayacucho - Perú, la gestión administrativa enfrenta desafíos significativos, desde la falta de recursos hasta la burocracia excesiva. Estos obstáculos pueden dificultar la implementación de políticas educativas efectivas y limitar el potencial de los estudiantes (Coronado y Pozo, 2018). También, el trabajo en equipo entre docentes ha sido un desafío persistente, el protagonismo personal o la falta de colaboración han limitado la eficacia del manejo directivo en los centros de estudio. Del mismo modo, se hace indispensable lograr evidenciar las debilidades de la organización en el ámbito educativo, siendo estas las que generan un retraso en el cumplimiento de los objetivos, siendo necesario solucionar a fin de evitar repercusiones negativas hacia los estudiantes, por tanto, la gestión administrativa ingresa a mejorar por medio de la implementación de planes de tipo estratégicos en el trabajo en equipo con todos los elementos del centro educativo.

Las variables de estudios ya expuestas son elementos necesarios para desarrollar y elevar una educación de calidad a nivel de los sistemas educativos internacionales. La colaboración, la adaptabilidad y el enfoque estratégico son esenciales para abordar estos desafíos; el trabajo en equipo es necesario e imprescindible en la creación de ambientes de aprendizajes y ejecución de los conocimientos en la vida diaria, sin embargo, cuando existe una mala comunicación, bajos tratos de colaboración y las tensiones interpersonales pueden obstaculizar la colaboración en equipo y generar un ambiente negativo que ocasiona una mala calidad educativa (Rojas et al., 2021).

Por otro lado, los docentes no solo deben comprender claramente el concepto de trabajo en equipo, sino también practicarlo, además, es necesario establecer que la persona también es un ser que busca socializarse, siendo esta característica relacionada con el aprendizaje por medio de la socialización con otros individuos a través de una buena comunicación de ideas, debate de puntos de vista hasta lograr un conocimiento profundo y significativo para los estudiantes (Araque et al. 2018).

En el centro educativo del territorio peruano, distrito de San Isidro, se evidenció una carencia significativa en cuanto al trabajo en equipo; la baja presencia de participación de forma activa ha generado el abandono de objetivos compartidos, y como consecuencia, la resolución de problemas se percibe como un horizonte

distante; el individualismo prevalece en la mayoría de los ámbitos, lo que dificulta la consecución de consensos al gestionar el trabajo colaborativo. Esta situación se traduce en desorganización, apatía y discordias entre líderes, docentes como también de la comunidad educativa y los integrantes que la conforman; como resultado, la toma de acciones de forma general se adopta como compleja y poco favorable, afectando el manejo administrativo de la institución. Además, se vislumbra un desconocimiento por parte del colectivo docente acerca de las funciones inherentes a la gestión administrativa. Es fundamental abordar estas problemáticas para optimizar los resultados del cumplimiento de objetivos instituciones del centro educativo (Ministerio de Educación [MINEDU], 2023).

Debido a estas problemáticas se estableció las siguientes interrogantes:

En el problema general: ¿Tiene el trabajo en equipo conexión alguna con la gestión administrativa en una Institución educativa pública, en San Isidro, 2024? y como problema específico: ¿Hay algún vínculo existente entre la comunicación, liderazgo, empatía y gestión administrativa?

Como justificación, el estudio se desarrolló teóricamente en la necesidad de aportar nuevos conocimientos en materia sobre trabajo en equipo y gestión administrativa, complementando nuevos constructos conceptuales, así como de la corroboración estadística de una relación entre ambos fenómenos. A nivel practico el estudio servirá de modelo para otras organizaciones que presenten dificultades con el trabajo conjunto en el desarrollo educativo, siendo estas organizaciones las que analicen el estudio y adopten medidas de corrección para sus situaciones problemáticas particulares. Y finalmente a nivel metodológico en el fortalecimiento de conceptos referidos a la metodología científica como diseños sin intervención, tipos, niveles, enfoques y también de la adaptación de un instrumento para medir a una variable que podrá ser utilizado por otros investigadores en el futuro.

Como objetivo general se planteó deducir la conexión entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la educación pública. Y como objetivos específicos: El determinar el vínculo entre el liderazgo, comunicación, empatía y la gestión administrativa.

En antecedentes internacionales de trabajo en equipo se mencionó a Briceño (2021) cuyo artículo de investigación permitió conocer los aspectos funcionales del trabajo en equipo y su repercusión en las organizaciones educativas Smart. A nivel metodológico el estudio se desarrolló aplicando un procesamiento de datos de tipo

numérico – estadístico, un paradigma de la búsqueda del conocimiento, cuyo desarrollo se basó en la comprensión de la realidad utilizando fuentes de información primarias y secundarias, disgregados en artículos científicos y libros físicos como digitales. Los resultados del estudio permitieron comprender que la transformación de la educación básica a una educación Smart requiere de la aplicación de medidas metanoicas cuya finalidad es de generar un cambio en el proceso cognitivo de parte de todos los miembros del centro educativo, un mejor aprendizaje requiere del mismo modo un trabajo en equipo, ejemplificado en el fortalecimiento del aprendizaje y la actuación cuando ocurran situaciones problemáticas y poder solucionarlas.

También Quezada et al. (2024) cuyo estudio se fundamentó en la búsqueda de las características del desempeño laboral por medio de la labor conjunta en una institución educativa. Se desarrolló desde un diseño de campo no experimental y tipo descriptiva. Los resultados permitieron comprender que la implementación del trabajo en equipo dentro de una organización del rubro educación contribuye a la optimización de los logros de la entidad, un mayor compromiso de los colaboradores generando en sumatoria una productividad y cambios positivos.

De igual modo, Sánchez-Rodríguez et al. (2021) presentaron su estudio cuya meta fue evaluar al trabajo en equipo y el manejo del conocimiento en el sector educativo. Los resultados evidenciaron que existe un buen ajuste de la gestión del conocimiento relacionada a dos factores y por parte del trabajo en equipo vinculada a tres elementos, sobre la validez de las mediciones, estos fueron aceptadas de forma correcta justificados en el contenido correcto y la asociación con sus demás elementos que compusieron el instrumento; del mismo modo la fiabilidad de forma mínima pero segura.

Otro estudio fue publicado por Guere (2018) cuya finalidad fue explicada en analizar al estilo gerencial del personal directivo de un centro educativo basado en el trabajo en equipo. De análisis numérico- estadístico, un nivel descriptivo, diseño sin manejo o intervención de variables nuevas o externas y un estudio de campo. Del desarrollo de un cuestionario dirigido a la población de estudio como lo es el personal directivo. Los resultados permitieron concluir que en la institución existen varios estilos de gerencia, siendo cualquier tipo aplicado de beneficio para el trabajo en equipo y el logro de objetivos.

También Albán (2021) buscó estudiar la relación entre la cultura organizacional y el manejo administrativo en centros educativos de nivel básico a fin de mejorar la

administración y cumplir los desafíos o retos de la educación a nivel internacional. De procesamiento de datos aplicando estadística, de tipo correlacional, sin intervención de un experimento, de tipo pura y de método deductivo. La muestra fue conformada por directores y autoridades del centro educativo que fueron evaluados por una encuesta y dos cuestionarios. Los hallazgos mostraron que existe una relación estadística significativa del ,000 de chi cuadrado. Por lo que se concluyó en la aceptación de la hipótesis y en consecuencia del cumplimiento del objetivo planteado por el estudio al inicio de su desarrollo.

En antecedentes nacionales se mencionó el estudio de Huamaní y Gallegos (2021) cuyo propósito fue concebido en la búsqueda de una significativa relación del trabajo en equipo y la formación continua en estudiantes de la escuela de postgrado de educación en la UNMSM. La metodología del estudio fue desarrollada bajo un tratamiento de datos estadísticos cuyo nivel a trabajar fue el de la determinación de una relación estadística, asimismo un diseño sin intervenciones o estudio observacional. Los resultados aseveraron la hipótesis de estudio, sustentado en una prueba inferencial Chi cuadrado con un p valor menor que el 5%, concluyendo el cumplimiento del objetivo de estudio y aceptando una relación entre las variables expresadas fortalecidas con otra prueba Rho de Spearman de resultados significativos y de grado superior al 0,7.

Del mismo modo, Tanta (2018) cuyo propósito fue concebido en la búsqueda de una significativa relación del trabajo en equipo y el desempeño docente en un centro educativo básica – regular. La metodología del estudio fue desarrollada bajo un tratamiento de datos estadísticos cuyo nivel a trabajar fue el de la determinación de una relación estadística, asimismo un diseño sin intervenciones o estudio observacional provisto de aplicación de dos cuestionarios validados. Los resultados aseveraron la hipótesis de estudio, sustentado en una prueba inferencial Rho de Spearman con un p valor menor que el 5%, concluyendo el cumplimiento del objetivo de estudio y aceptando un vínculo entre las variables expresadas fortalecidas con un grado de correlación del 0,805.

A su vez, Rojas et al. (2021) mencionaron en su estudio acerca de la gestión directiva de centros educativos peruanos y la necesidad de implementar medidas de mejora para potenciar el desempeño de sus docentes, así como de evidenciar cualquier elemento que genere un retraso o debilidad a los objetivos propuestos por la organización. Siendo su propósito el demostrar la existencia de una relación

estadística del trabajo en equipo y el planeamiento estratégico en un centro educativo parroquial. La metodología del estudio fue desarrollada bajo un tratamiento de datos estadísticos cuyo nivel a trabajar fue el de la determinación de una relación estadística, asimismo un diseño sin intervenciones o estudio observacional provisto de aplicación de dos cuestionarios validados. Los resultados estadísticos concluyeron de forma absoluta en la relación provista de la prueba Chi cuadrado del ,000, aceptando la hipótesis y en consecuencia cumplimiento el objetivo.

Así mismo Alfaro (2018) explicó en su estudio cuyo propósito fue demostrar la existencia de las consecuencias de un transformacional liderazgo en el trabajo en equipo en un centro educativo de nivel primario. La metodología del estudio fue desarrollada bajo un tratamiento de datos estadísticos cuyo nivel a trabajar fue de resolver la consecuencia de una variable independiente sobre otra dependiente en términos estadísticos, asimismo un diseño con intervenciones provisto de aplicación de un cuestionario validado en dos oportunidades. Los resultados estadísticos concluyeron de forma absoluta en el efecto de la intervención provisto por el valor de la prueba de T-student con un valor del ,000, aceptando la hipótesis y en consecuencia cumpliendo el objetivo de forma significativa.

También Laura y Tapia (2022) cuyo propósito fue concebido en la búsqueda de un vínculo significativo entre el compromiso con la organización, la comunicación y el trabajo en equipo en un centro educativo básico – regular. La metodología del estudio fue desarrollada bajo un tratamiento de datos estadísticos cuyo nivel a trabajar fue el de la determinación de una relación estadística, asimismo un diseño sin intervenciones o estudio observacional provisto de aplicación de dos cuestionarios validados. Los resultados aseveraron la hipótesis de estudio cuyas relaciones de los tres elementos fueron aceptadas, sustentado en una prueba inferencial Rho de Spearman con un p valor menor que el 5%, concluyendo el cumplimiento del objetivo de estudio y aceptando una relación entre las variables expresadas.

En lo nacional Coronado y Pozo (2018) evidenciaron un estudio cuya finalidad fue expresada en la aprobación de una relación existente de tipo estadística del manejo directivo y el trabajo en equipo en profesores de una escuela de la región Ayacuchana. De naturaleza metodológica de tratamiento de datos, alcance relacional y tipo pura, asimismo un diseño sin intervenciones o estudio observacional. De una muestra tomada a 40 docentes de la institución a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios validados y fiables por medio de la encuesta. Los hallazgos

demonstraron la existencia de una relación estadística, por lo que se tuvo que aceptar la hipótesis de estudio, del mismo modo esta relación fue explicada por la prueba de Tau Kendall con un p valor menor que el 5% y una fuerza de asociación del 64,5% entre las variables expresadas y cumpliendo su objetivo principal.

También Bendezú (2020) expuso su estudio cuyo propósito fue concebido en la búsqueda de una concordancia relevante entre la administración del talento humano y la complacencia laboral en un centro educativo básico – regular. La metodología del estudio fue desarrollada bajo un tratamiento de datos estadísticos cuyo nivel a trabajar fue el de la determinación de una relación estadística, asimismo un diseño sin intervenciones o estudio observacional provisto de aplicación de dos cuestionarios validados. Los resultados aseveraron la hipótesis de estudio cuyas relaciones de los tres elementos fueron aceptadas, sustentado en una prueba inferencial Rho de Spearman con un p valor menor que el 5%, concluyendo el cumplimiento del objetivo de estudio y aceptando un vínculo entre las variables expresadas, asimismo el grado del 89,2% de relación entre las variables expresadas.

A su vez Anchelia-Gonzales et al. (2021) expusieron su estudio cuya finalidad fue recibida en la búsqueda de una relación significativa entre el compromiso organizacional en trabajadores del rubro educativo en Lima. La metodología del estudio fue desarrollada bajo un tratamiento de datos estadísticos cuyo nivel a trabajar fue el de la determinación de una relación estadística y un paradigma positivista, asimismo un diseño sin intervenciones o estudio observacional provisto de aplicación de dos cuestionarios validados y fiables mayor a 0,8. Los resultados aseveraron la hipótesis de estudio cuyas relaciones de los tres elementos fueron aceptadas, sustentado en una prueba inferencial Rho de Spearman con un p valor menor que el 0,00, concluyendo el cumplimiento del objetivo de estudio y aceptando una relación entre las variables expresadas, asimismo el grado de relación superior al 0,7 entre las variables expresadas.

Otro estudio fue expresado por el investigador Cutipa (2022) cuyo propósito fue establecido en la determinación de una relación estadística del liderazgo directivo y gestión administrativa los docentes de un centro educativo en el Perú. De naturaleza metodológica de tratamiento de datos, alcance relacional y tipo pura, asimismo un diseño sin intervenciones o estudio observacional. Se aplicó la encuesta a los docentes de dicha institución por medio de dos cuestionarios de escala politómica validados. Los resultados aseveraron la hipótesis de estudio cuyas relaciones de los

tres elementos fueron aceptadas, sustentado en una prueba inferencial Rho de Spearman con un p valor menor que el 0,00, concluyendo el cumplimiento del objetivo de estudio y aceptando una conexión entre las variables expuestas, asimismo el grado de concordancia del 89,5% entre las variables expresadas.

Finalmente, se evidenció los resultados de Ortiz (2021) donde propuso como objetivo en la explicación estadística de la correspondencia de la cultura organizacional y el manejo administrativo en docentes de una institución de educación básica – regular. De naturaleza metodológica de tratamiento de datos, alcance relacional y tipo pura, asimismo un diseño sin intervenciones o estudio observacional. Los resultados aseveraron la hipótesis de estudio cuyas relaciones de los tres elementos fueron aceptadas, sustentado en una prueba inferencial Rho de Spearman con un p valor menor que el 0,00, concluyendo el cumplimiento del objetivo de estudio y aceptando una relación entre las variables expresadas, asimismo el grado de relación del 68% entre las variables expresadas.

A lo largo de los años, se han desarrollado diversas teorías respaldadas por estudios e investigaciones que requieren comprender cómo funcionan los grupos y cómo podrían desarrollar mayor efectividad. Estas teorías no solo se centran en la dinámica grupal, sino también en cómo los individuos interactúan y contribuyen al éxito del equipo (Rivas y Espinoza, 2023).

En el ámbito del trabajo en equipo, existen diversas teorías que respaldan y enriquecen nuestra comprensión de esta dinámica colaborativa. Entre las teorías más destacadas se encuentran:

La teoría de equipos de Belbin donde se explicó la importancia de los roles y habilidades que presentan cada individuo y su finalidad dentro de un equipo de trabajo. En este caso se detalla que cada miembro tiene un rol establecido por el líder o director, siendo importante su delimitación para el éxito del equipo o grupo.

La teoría expuso nueve roles que se desarrollan dentro del trabajo en equipo, partiendo en el rol de investigador en recursos o materiales donde su función radica en la habilidad para proveer ideas que mejoren al equipo, el rol cohesionador que se caracteriza en la unión del equipo aplicando la comunicación e identificación de las tareas y el objetivo de desarrollarlo en nombre del equipo de trabajo. El rol de coordinación que se caracteriza por enfocar esfuerzos en la motivación del grupo o equipo y organiza las actividades de acuerdo a cada función o habilidades de cada integrante del equipo, el rol del cerebro que se caracteriza por ser una persona

creativa y con habilidades sociales de solución de problemas de forma creativa y poco estructurada; el rol de monitor y evaluador cuyo trabajo se caracteriza por tener lógica, es imparcial en sus puntos de vista y regula las emociones de sus demás compañeros. El rol de especialista que se concibe como una persona que aporta conocimientos sobre un tema en común o tema de trabajo, es inteligencia porque usa esta habilidad para dar un panorama general sobre una situación. Como séptimo rol se mencionó al que impulsa y brinda el apoyo requerido para que el trabajo siga desarrollándose de forma significativa y no se pierda la visión del trabajo en equipo. El rol de implementador que coadyuva en el planteamiento de estrategias de viabilidad del trabajo grupal, potenciando sus resultados de forma óptima. Como último rol al finalizador que aporta un valor nuevo al término de la actividad desarrollada por el grupo, puliendo detalles, afinando los resultados a una calidad (Catalá, 2022).

Así mismo, el modelo Tuckman de Formación de Equipos, menciona y explica los momentos en que suscita un equipo desde su nacimiento hasta la forma en como desarrolla sus actividades de forma eficiente. También describe cómo los grupos evolucionan a lo largo del tiempo y cómo se comunican y colaboran entre sí. En el desarrollo de equipos según el modelo de Tuckman, se pueden identificar cuatro etapas que influyen en su evolución y desempeño, etapa de formación.

En esta primera etapa, los miembros del equipo enfrentan incertidumbre y desconocimiento. Se preguntan qué pueden aportar al equipo y qué necesitan de los demás. Como segunda etapa de conflicto que comprendió como una etapa de disputa, surgen problemas. Los participantes presentan diversos modos de pensar, así como de la aplicación de nuevas y distintas estrategias justificado en los conocimientos aprendidos por parte de su experiencia. Aunque solemos ver el conflicto como una situación mala o negativa, ello se desarrolla de forma frecuente en la vida diaria a fin de tomar como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento personal y grupal. La etapa de normalización: Tras el conflicto, los equipos se enfrentan a dinámicas diseñadas para desarrollar competencias propias de equipos de alto rendimiento. Se fomenta la comunicación, la empatía, la toma de decisiones, así como de la administración de los saberes que son necesarios para el desarrollo de una actividad. Los integrantes se conocen mejor y confían más entre sí.

La etapa de desempeño se explica en primer lugar al proceso de desempeño, de cooperación, de conductas de coordinación como también de apoyo a fin de lograr

un correcto trabajo en equipo de forma positiva y con resultados esperados. Los miembros no solo logran los objetivos, sino que también se ayudan mutuamente a ser mejores. El trabajo en equipo pasa por estas etapas, y cada una es fundamental para el éxito del grupo (Rodríguez, 2019).

A continuación, veremos algunas definiciones conceptuales de trabajo en equipo según algunos autores: Torrelles et al. (2011), el trabajo en equipo es una estrategia o habilidad en la que un grupo de personas se une con un objetivo común para llevar a cabo una actividad específica de manera más eficiente y efectiva en el ámbito laboral. De la misma manera, Wildman et al. (2021) explicaron que el trabajo en equipo implica interacción y organización del tiempo y el espacio por parte de todos los colaboradores que se reúnen para realizar una actividad específica.

A su vez, Asencio (2018) definió el trabajo en equipo como una actividad colectiva que conlleva a la selección de información de forma ordenada acerca de un tema referente para los integrantes del grupo, a fin de emplear dicha información en la realización de una tarea o trabajo de tipo académico o de investigación.

Así mismo, Cervantes et al. (2020) mencionaron que el trabajo en equipo puede ser visto como una “moda” y no siempre es la mejor solución. Sin embargo, es importante abordar los problemas de manera apropiada y fomentar una comunicación fluida y madura en el equipo. Esta variable también comprende como una mezcla de conocimientos, habilidades, estrategias, fortalezas y conductas a fin del cumplimiento de una actividad profesional y de interés común de las partes conformantes del equipo (Mendoza et al., 2019). Agrega a ello la importancia del trabajo en equipo en las empresas, relacionándolo con la mejora en los indicadores de productividad. Este enfoque está estrechamente vinculado a los resultados de las metas establecidas por la organización, generando un efecto positivo en el desempeño laboral y la eficiencia. Además, fomenta la colaboración entre los colaboradores, promoviendo un ambiente de apoyo mutuo y trabajo inteligente. (Aldrin y Utama, 2019).

Igualmente, en su estudio, Salas y Cannon-Bowers que fue citado en (Mendoza, et al. 2019) definieron el trabajo en equipo como un constructo multidimensional. A partir de su investigación, identificaron siete principios básicos que caracterizan el trabajo en equipo: (a) Conjunto de comportamientos, conocimientos y actitudes flexibles y adaptativos: El trabajo en equipo implica la combinación de habilidades y actitudes complementarias entre los miembros del equipo para lograr objetivos comunes. (b) Coordinación y retroalimentación: Los

miembros deben coordinarse y sentirse seguros al dar y recibir retroalimentación de sus compañeros. La comunicación efectiva es esencial. (c) Apoyo mutuo: Los miembros trabajan juntos y se apoyan mutuamente según las necesidades del equipo. La colaboración es fundamental. (d) Comunicación clara y concisa: La comunicación dentro del equipo debe ser transparente y precisa para evitar malentendidos y conflictos. (e) Coordinación de acciones interdependientes: El trabajo en equipo requiere la sincronización de acciones individuales para lograr resultados colectivos. (f) Liderazgo efectivo: El liderazgo es esencial para dirigir, planificar y distribuir las actividades del equipo de manera eficiente. (g) Contexto y requerimientos: El entorno y las demandas específicas de las actividades influyen en el funcionamiento del equipo.

Finalmente, Sucari y Quispe (2019) agregaron que un equipo de trabajo es un conjunto de personas que trabajando de forma colectiva colaboran de manera coordinada y complementaria para alcanzar metas específicas. Esta sinergia desarrollada por las personas a través de sus habilidades y fortalezas ayudan a que el equipo sea sólido y competitivo para una actividad específica que haciendo solo el trabajo. Salas et al. (2020) agregaron que el trabajo en equipo es el eje que fomenta un correcto desarrollo de actividades de modo seguro para toda organización.

Ander-Egg y Aguilar (2001) por su parte aborda aspectos clave relacionados a las siguientes dimensiones: El liderazgo, la comunicación y la empatía en el contexto del trabajo en equipo: (a) Liderazgo: Es fundamental para el éxito de un equipo. Un líder efectivo debe: Aportar: Contribuir activamente al logro de los objetivos del equipo. Motivar: guiar a los miembros del equipo, manejar antagonismos, resolver conflictos y mantener un ambiente positivo. Establecer una comunicación fluida y transparente: Facilitar la interacción entre los miembros. (b) Comunicación: La comunicación es esencial para el funcionamiento del equipo. Algunos aspectos relevantes son: Escucha activa: Los miembros deben escucharse mutuamente y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás. Feedback constante: Dar y recibir retroalimentación regularmente mejora la comunicación y fortalece las relaciones. (c) Empatía: La empatía es una habilidad clave en el liderazgo y el trabajo en equipo. Implica empatizar y entender las emociones y sensaciones de las demás personas, asimismo genera confianza. Contribuye a establecer relaciones sólidas y a resolver conflictos constructivamente. El liderazgo efectivo, la comunicación abierta y la empatía son pilares esenciales para el éxito del trabajo en equipo.

En la gestión administrativa enfocado en el ámbito de la educación, se han desarrollado diversas teorías que respaldan y enriquecen nuestra comprensión de esta dinámica colaborativa. Entre las teorías más destacadas se encuentran las siguientes: Teoría Científica de la administración de Taylor (1856-1915) se basaba en la optimización de la productividad de los trabajadores a través de experimentos controlados. Propuso la estandarización, la especialización y la asignación basada en la capacidad como prácticas esenciales para lograr eficiencia y productividad, agregado a ello este enfoque se basaba en la optimización de la productividad de los trabajadores a través de experimentos controlados. La estandarización, la especialización y la asignación basada en la capacidad son elementos clave de esta teoría.

Teoría Clásica de Fayol fundado en el siglo 19 que fue citado por (Barreno, 2019) desarrolló la teoría clásica de la administración. Explicó que su fundamentación se sujeta a la estructura de toda organización y de la administración general, agregando 14 principios que en sumatoria logran generar una administración ordenada y competitiva. Agregado a ello, estos componentes se disgregan en una autoridad democrática, la división del trabajo para la especialización del trabajador, el orden y el liderazgo.

En el caso de la teoría de las Relaciones Humanas en la administración de Elton Mayo a finales del siglo 19 es conocido por su enfoque en las relaciones humanas en el lugar de trabajo. Su investigación en la planta de Hawthorne destacó la importancia de factores sociales y emocionales en la productividad y el bienestar de los empleados (Ortiz, 2018). Aquella teoría agregó además que la importancia de las relaciones sociales se sujeta a la forma en como la persona se vincula con sus semejantes de igual o diferente grado o nivel, por lo que un trabajador socialmente activo genera mejorar en la productividad y calidad de su trabajo. De forma definitiva esta teoría cambió la forma en que se veía a los trabajadores y su bienestar en la organización.

Teoría Burocrática de Max Weber también a finales del siglo 19 desarrolló la teoría burocrática, que se centra en la estructura jerárquica, la formalización y las reglas en las organizaciones. La burocracia busca la eficiencia a través de la racionalidad y la división del trabajo (Azuelo, 2020). Asimismo, se basa en la estructura jerárquica y la racionalidad en la administración. Weber describió las

características de una burocracia eficiente, como la especialización de funciones, la jerarquía, las reglas formales y la imparcialidad.

Teoría de Sistemas de Ludwig von Bertalanffy propuso la teoría de sistemas, que considera a las empresas o instituciones como sistemas grandes o macros pero que están interconectados entre cada área. Esta teoría enfatiza la interdependencia y la adaptación al entorno (De Mendicuti, 2023). Aquella teoría consideró a la organización como un sistema interconectado. Esta teoría enfatiza la interdependencia de las partes y cómo afectan al todo. Los sistemas abiertos se adaptan al entorno externo y buscan equilibrio.

Douglas McGregor presentó la Teoría X/Y donde asume de forma general que la mayoría de trabajadores que integran la organización no tienen agrado al trabajo por lo que es necesario controlarlos y supervisarlos de forma frecuente para que ejecuten bien sus tareas. En contraste, la teoría Y consideró que los trabajadores están motivados de forma interna y que son valientes a asumir tareas nuevas como desafiar nuevos retos (Madero y Rodríguez, 2018).

Teoría de Gestión de Contingencias de Fiedler desarrolló la teoría de gestión de contingencias, que sostiene que no existe un enfoque único para la administración. La efectividad del liderazgo depende del ajuste entre el estilo del líder y la situación específica (Díaz, 2018).

Estas teorías han revolucionado la operación de las organizaciones y se han convertido en pilares fundamentales de la administración moderna. A continuación, presento algunas de las teorías más relevantes y sus autores:

Acerca de las teorías de la administración moderna se mencionaron que en la actualidad muchas organizaciones aplican diversas teorías de forma conjunta a fin de obtener resultados afines a su rentabilidad por parte del trabajo del empleado. Y que aquellas teorías se han ido modificando de acuerdo a las exigencias del mercado o del consumidor.

En el ámbito de la gestión administrativa en la educación, se han desarrollado diversas teorías que respaldan y enriquecen nuestra comprensión de esta dinámica colaborativa. Entre las teorías más destacadas se encuentran la Doctrina Administrativa de Henri Fayol: Esta teoría se basa en principios generales de la administración y su aplicación específica en el contexto educativo. También está la teoría de la Administración Científica de Frederick W. Taylor es el precursor de la administración científica. Su enfoque se centra en la optimización de la productividad

a través de la estandarización de procesos y la especialización de tareas. En el ámbito educativo, esto implica la eficiencia en la organización escolar y la planificación de recursos.

Así mismo la Organización Burocrática de Max Weber desarrolló la teoría que se basa en la estructura jerárquica y la racionalidad en la administración. En el contexto educativo, esto se traduce en la necesidad de establecer reglas claras, roles definidos y procedimientos formales en las instituciones escolares. Mas aún la teoría de las Relaciones Humanas de Mayo es conocido por su enfoque en las relaciones humanas en el lugar de trabajo. En educación, esto implica considerar las necesidades sociales y emocionales de los docentes, estudiantes y personal administrativo para mejorar la productividad y el clima escolar

Al mismo tiempo la teoría de la Organización Contingente de Burns sostiene que no existe una única forma correcta de administrar. Las prácticas deben adaptarse al contexto específico de cada institución educativa. La contingencia se refiere a la adaptación a las circunstancias cambiantes. También el enfoque político de Popper en la gestión educativa considera las dinámicas de poder, influencia y toma de decisiones en las instituciones escolares. Aunque no está asociado a un autor específico, es relevante para entender la política interna y externa en la educación. Estas teorías proporcionan herramientas para una gestión eficiente en el ámbito educativo. Los líderes escolares deben considerar estos enfoques al tomar decisiones y planificar estratégicamente para el beneficio de la comunidad educativa.

Como autor de referencia, consideramos a Fayol donde sostuvo que se debe aceptar cualquier teoría o fundamento para la administración de empresas siempre en el modo de que no se desmerite el esfuerzo de los trabajadores, así como de su importancia, del cual desarrolló la teoría de las funciones administrativas. Estas funciones son las siguientes: Planificación: Implica elaborar planes a corto, mediano y largo plazo para guiar las acciones de la organización. Organización: Utiliza organigramas para estructurar las relaciones jerárquicas dentro de la empresa. Dirección empresarial: Consiste en gestionar a los profesionales y asignar tareas según sus capacidades y roles. Coordinación: Busca crear un ambiente de entendimiento y asegurar que el equipo funcione de manera armoniosa. Control: Evalúa y ajusta el desempeño de la organización para lograr eficiencia y efectividad. La teoría de Fayol se enfoca en la eficiencia, la coordinación y la aplicación de principios para mejorar la administración.

La integración del trabajo en equipo en la gestión administrativa en las escuelas es fundamental para optimizar los procesos y fomentar un sentido de responsabilidad compartida. Esta colaboración genera fluidez, eficiencia en el uso de recursos y compromiso colectivo por el éxito educativo. En cambio, la ausencia de trabajo en equipo puede generar brechas, duplicidad de esfuerzos y una gestión fragmentada, repercutiendo negativamente en la calidad educativa. Se crean obstáculos, se malgastan recursos y se diluye la responsabilidad, afectando el aprendizaje de los estudiantes.

Por lo tanto, el trabajo en equipo es clave para una gestión administrativa efectiva en las instituciones educativas. Al potenciar la coordinación, la toma de decisiones compartida y el aprovechamiento de las capacidades del personal, se crea un entorno propicio para el logro de los objetivos. Un equipo unido y colaborativo mejora significativamente la calidad de los servicios educativos, por lo que la colaboración entre todos los miembros de la comunidad es fundamental para el éxito escolar.

Al culminar la investigación, se formularon las hipótesis de manera precisa y reflexiva. A continuación, se presenta las siguientes afirmaciones: Como hipótesis general: El enunciado en que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, Lima 2024. Y como hipótesis específicas: existe relación significativa entre el liderazgo, comunicación, empatía y la gestión administrativa.

II. METODOLOGÍA

El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, que implicó comprender y evaluar las variables mediante la cuantificación estadística. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el objetivo de este enfoque es comprender y explicar fenómenos a través de la recolección y el análisis de datos numéricos. Además, se considera que la realidad es objetiva y puede ser comprendida mediante la observación empírica y la formulación de hipótesis verificables. El paradigma en lo interpretativo se relaciona con el entendimiento de la realidad circundante para poder interpretarla de forma conveniente en cuanto a la significancia que evidencian los individuos en las percepciones, expectativas, intencionalidad y accionar diario (Nolazco et al., 2023).

También el paradigma cuantitativo se caracteriza por su énfasis en la medición y la objetividad. Se basa en la recolección de datos numéricos y su posterior análisis estadístico para comprender y explicar fenómenos (Inche et al., 2003). De tipo básica, siendo considerado por Ñaupas et al. (2018) como aquellas investigaciones que no buscan fines prácticos al término de su desarrollo, sino que busca descubrir nuevos conocimientos, siendo útil para conocer y mejorar la teoría existente sobre una variable o fenómeno, es decir que son investigaciones que buscan comprender los sucesos generales y las causas subyacentes de los fenómenos. A través de un análisis sistemático, se busca construir nuevos conocimientos y comprender patrones universales. En el caso del estudio, es básico porque solo se buscó aportar en la comprensión de las teorías que relacionan el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la unidad de estudio, siendo su finalidad al término de la investigación. El estudio fue de diseño no experimental porque no manipularemos las variables ni aplicamos tratamientos para generar efectos posteriores en ellos. Para el autor Arias y Covinos (2021) son estudios donde se aplican la observación y la descripción de los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural.

Del mismo modo fue un estudio de nivel correlacional debido a que la finalidad particular de la investigación fue determinar la existencia de relaciones estadísticas entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa; para Ñaupas et al. (2018) son estudios que buscan conocer el grado o intensidad en que se vinculan dos o más variables o fenómenos, es decir que se exploran relaciones entre variables sin establecer causalidad. Buscamos patrones de asociación y dependencia.

Será de corte transversal porque para el proceso de medición de variables será realizado en una sola oportunidad o sola impresión. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es como aquellas mediciones que se realizan en un solo periodo o año de estudio siendo solo necesarias para el análisis de datos.

Finalmente, el estudio realizado fue un método deductivo porque se partió de una teoría general referente a las variables de estudio para corroborarlo en un caso particular siendo la institución educativa objeto de estudio.

Como variables y su operacionalización se concibió al fenómeno trabajo en equipo de acuerdo a Ander-Egg y Aguilar (2001) como a la actividad realizada por personas que a través de la aplicación de sus conocimientos y estrategias de forma conjunta logran generar el cumplimiento de un objetivo en común o metas afines a estos. Sobre aquella definición, se resalta la importancia de la complementariedad de habilidades y la colaboración entre los miembros del equipo para alcanzar metas comunes. El trabajo en equipo se convierte en una sinergia donde las diferencias individuales se potencian para lograr resultados más allá de lo que cada persona podría alcanzar por sí sola. Así, los autores invitan a explorar la dinámica de los equipos, la comunicación fluida, la empatía y la capacidad de aprovechar conflictos constructivamente. En este contexto, un buen liderazgo y el espíritu de equipo se convierte en un motor que impulsa el logro de objetivos compartidos. Esta variable tiene como dimensiones: La comunicación, la empatía y el liderazgo.

Como segunda variable se conceptualiza a la gestión administrativa en la Educación como un componente crucial para el funcionamiento eficiente de las instituciones educativas, es decir que se refiere a los procesos, estrategias y acciones que permiten la planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades en el ámbito educativo. Para comprender en profundidad esta variable, recurrimos al entendimiento de Fayol (1987) donde comprendió a esta variable como a la administración del proceso de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar los recursos humanos, financieros, materiales y técnicos de una organización para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva. Operacionalización de la segunda variable: cuyos indicadores son: Planeación Educativa: Proceso de establecer metas, objetivos y estrategias para el funcionamiento eficiente de la institución educativa. Organización escolar: La estructuración de roles, funciones y responsabilidades dentro de la institución educativa. Dirección educativa: Capacidad de guiar y motivar a los miembros de la comunidad educativa hacia el logro de los objetivos

institucionales. Por último, el Control en la gestión administrativa: Según Fayol que definió el control: Como sigue: Consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios administrativos el control implica supervisar y evaluar si las actividades y procesos se están llevando a cabo de acuerdo con los planes establecidos, las instrucciones dadas y los principios administrativos aplicados. Fayol consideraba que el control era esencial para corregir errores y faltas, permitiendo así mejorar la eficiencia y evitar la repetición de problemas. A través del control, se identifican desviaciones y se toman medidas correctivas para mantener la organización en el camino correcto hacia sus objetivos. Esta investigación hacia la comprensión de la gestión administrativa en la educación, nos sumió en la búsqueda de la eficiencia, la calidad y la mejora continua.

La población representa todos los elementos que comparten una característica común y que son objeto de análisis según nos refieren Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). En este caso, la población estuvo conformada por 76 personas que cumplen labores en el centro educativo ubicado en el distrito de San Isidro, Lima, Perú. Como criterios de inclusión se determinó contar con todos los directivos, docentes nombrados y contratados, personal administrativo con consentimiento informado. Por otro lado, de los criterios de exclusión no se consideraron a los estudiantes de la institución educativa.

Como técnicas e instrumentos se aplicó la recolección de datos, empleando la técnica de encuesta siendo comprendido por Arias (2020) como una actividad que tiene como propósito recoger los valores relacionados a las variables o fenómenos de estudio, siendo estos valores necesarios para el cumplimiento del objetivo de la investigación. Por su parte el instrumento empleado es el cuestionario comprendido como un objeto físico y digital utilizado para poder conocer aspectos específicos de una variable a través de la formulación de preguntas representadas en una tabla con opciones de respuesta (Arias & Covinos, 2021). En el caso de los cuestionarios se establecieron dos cuestionarios, uno para medir a la variable trabajo en equipo conformado por 20 preguntas divididos en tres dimensiones y 20 indicadores, del mismo modo este cuestionario fue creado por la investigadora. Por su lado el cuestionario para medir a la gestión administrativa contó con 20 preguntas divididos en cuatro dimensiones y 20 indicadores.

En relación a la validez, esta se refiere principalmente al valor de los hallazgos del estudio, las conclusiones a las que se llega y las posibilidades de replicabilidad en

investigaciones externas. Esto último se evalúa de acuerdo con los planteamientos, casos y contextos específicos en los que se trabaja (Mata, 2020). Ambos cuestionarios fueron validados mediante la prueba de juicio de expertos. Esta evaluación permitió determinar que el instrumento es idóneo para su aplicación en la muestra. En el caso específico, se distribuyó el cuestionario junto con su ficha de evaluación a tres expertos del área, cuyas revisiones y respuestas confirmaron la validez del constructo. Asimismo, para evaluar la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach a 20 docentes. Los resultados fueron de 0,981 para el trabajo en equipo y de 0,988 para la gestión administrativa. Estos valores indican que las preguntas cuentan con un sólido respaldo estadístico en relación a las respuestas obtenidas después de desarrollar la prueba piloto, estableciendo así una alta confiabilidad.

En relación a los métodos de análisis de datos, una vez obtenidos los valores respondidos por los cuestionarios aplicados, se procedió a ordenar y clasificar los datos de forma separada, variable por variable y sus dimensiones de manera similar. A nivel estadístico, se trabajó de forma descriptiva e inferencial. En el análisis descriptivo, se exploró la variable mediante frecuencias y porcentajes de sus niveles o categorías, representados en tablas y figuras. Finalmente, en el análisis inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov, cuyo objetivo fue determinar si se debían utilizar pruebas paramétricas o no paramétricas. El resultado condujo a la elección de la prueba de Pearson, que permite evaluar la existencia de relaciones estadísticas.

Sobre los principios éticos se contó con el respeto estricto de la beneficencia, el uso no lucrativo de los resultados del estudio, la autonomía del investigador de publicar sus resultados y la justicia. Del mismo modo se realizó el consentimiento informado sobre la necesidad, importancia y finalidad del estudio a todos los participantes del estudio, donde sus datos no serán divulgados y serán tomados como anónimo. Finalmente, del respeto de las normas y reglamentos establecidos de la universidad del cual se regirán para la presentación de la tesis.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

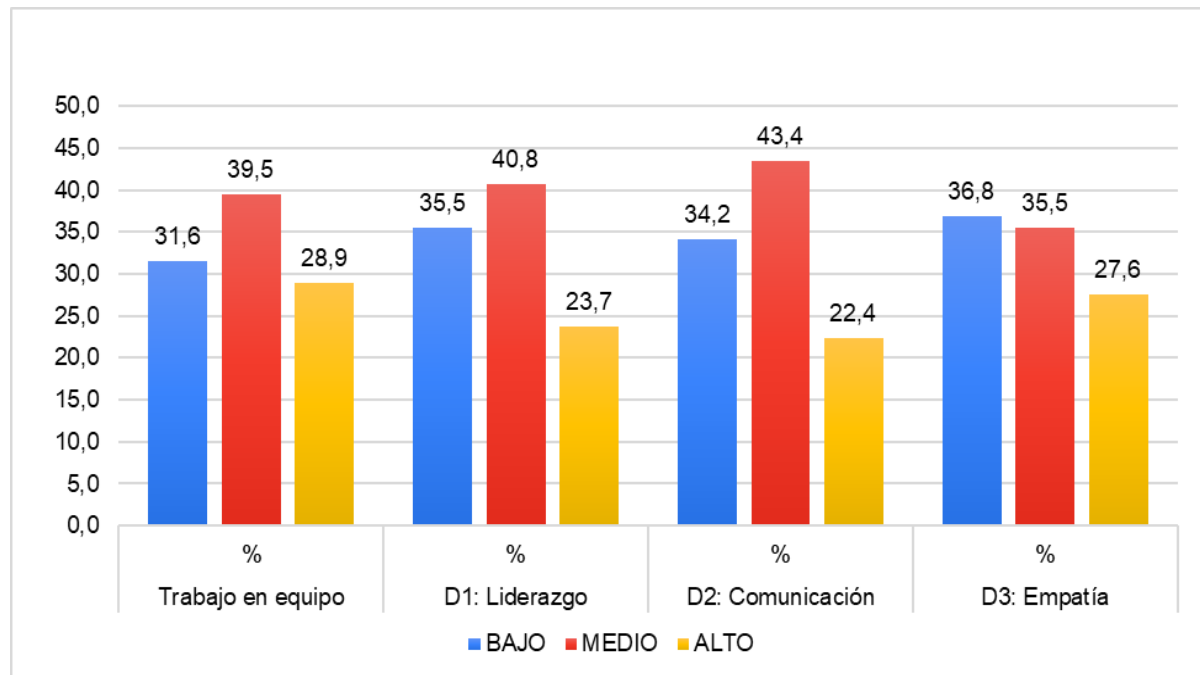
Frecuencia descriptiva: Trabajo en equipo y dimensiones

Nivel	Trabajo en equipo		Liderazgo		Comunicación		Empatía	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	22	28.9	18	23.7	17	22.4	21	27.6
Medio	30	39.5	31	40.8	33	43.4	27	35.5
Bajo	24	31.6	27	35.5	26	34.2	28	36.8
Total	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0

Nota: Análisis estadístico SPSSv 26 (2024).

Figura 1

Niveles: Trabajo en equipo y dimensiones



Nota. Datos analizados de la encuesta-Excel (2024).

En la tabla 1 y figura 1, se observó que el trabajo en equipo, siendo la variable de estudio presentó una calificación mayor de acuerdo a los colaboradores del centro educativo de nivel “medio” con una representación porcentual del 39,5% (30), seguido de una calificación “baja” con un 31,6% (22) y de calificación “alta” con un 28,9% (22).

Por otro lado, en la descripción de los componentes o dimensiones de la variable trabajo en equipo este presentó en primer lugar a la dimensión liderazgo con una calificación “media” representado en un 40,8% (31), seguido de un nivel “bajo” representado en un 35,5% (27) y finalmente un nivel “alto” representado en un 23,7% (18). En segundo lugar, a la dimensión comunicación con una calificación “media” representado en un 43,4% (33), seguido de un nivel “bajo” representado en un 34,2% (26) y finalmente un nivel “alto” representado en un 22,4% (17). En tercer lugar, a la dimensión empatía con una calificación “baja” representado en un 36,8% (28), seguido de un nivel “medio” representado en un 35,5% (27) y finalmente un nivel “alto” representado en un 27,6% (21) respectivamente para ambos elementos.

Tabla 2

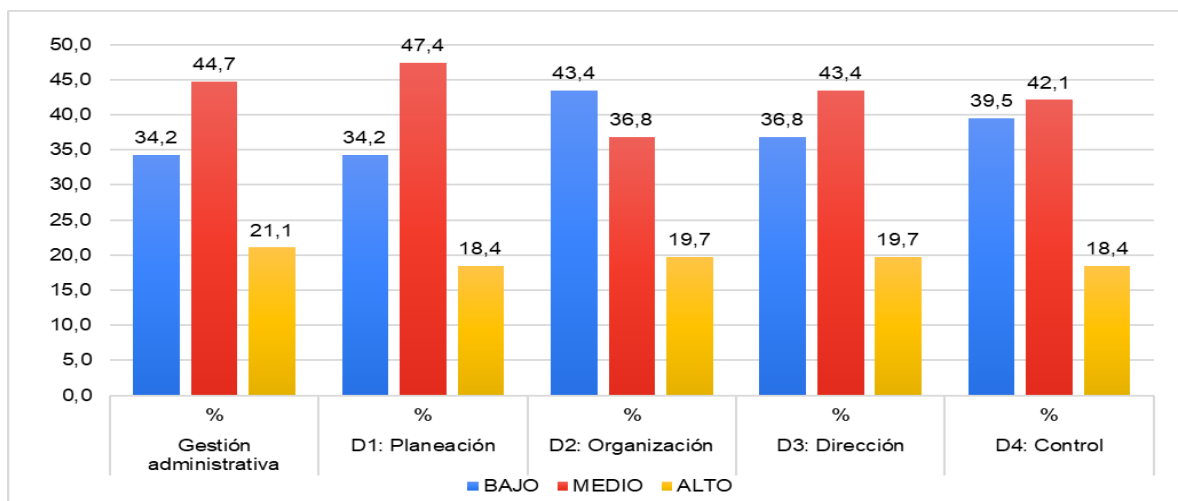
Frecuencia descriptiva: Gestión administrativa y dimensiones

Nivel	Gestión administrativa		Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	26	34.2	26	34.2	33	43.4	28	36.8	30	39.5
Medio	34	44.7	36	47.4	28	36.8	33	43.4	32	42.1
Alto	16	21.1	14	18.4	15	19.7	15	19.7	14	18.4
Total	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0

Nota: Análisis estadístico SPSSv 26 (2024).

Figura 2

Niveles: Gestión administrativa y dimensiones



En la tabla 2 y figura 2, se observó que la gestión administrativa, siendo la variable de estudio presentó una calificación mayor de acuerdo a los colaboradores del centro educativo de nivel “medio” con una representación porcentual del 44,7% (34), seguido de una calificación “baja” con un 34,2% (26) y de calificación “alta” con un 21,1% (16). Por otro lado, en la descripción de los componentes o dimensiones de la variable mencionada este presentó en primer lugar a la dimensión planeación con una calificación “media” representado en un 47,4% (36), seguido de un nivel “bajo” representado en un 34,2% (26) y finalmente un nivel “alto” representado en un 18,4% (14). En segundo lugar, a la dimensión organización con una calificación “baja” representado en un 43,4% (33), seguido de un nivel “medio” representado en un 36,8% (28) y finalmente un nivel “alto” representado en un 19,7% (15). En tercer lugar, a la dimensión dirección con una calificación “media” representado en un 43,4% (33), seguido de un nivel “bajo” representado en un 36,8% (28) y finalmente un nivel “alto” representado en un 19,7% (15). En cuarto lugar, a la dimensión control con una calificación “media” representado en un 42,1% (32), seguido de un nivel “bajo” representado en un 39,5% (30) y finalmente un nivel “alto” representado en un 18,4% (14) respectivamente para las dimensiones expresadas.

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad para elección de pruebas de correlación

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	0,093	76	0,167
Gestión administrativa	0,083	76	0,200

Nota: Análisis estadístico SPSSv 26 (2024).

En referencia a la tabla 3, cuyo análisis fue explicado en función de establecer la aplicación de pruebas paramétricas y no paramétricas en la prueba de hipótesis general como específicas, donde la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a evidenció que de acuerdo a su sig. fue de 0,167 y 0,200 para las variables respectivamente, demostrando que ambas variables presentan distribución normal, por lo que se asumió el cumplimiento de la regla de elección de las pruebas paramétricas, en tanto se decidió trabajar con la prueba de correlación de Pearson.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.

Ha: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.

Regla de significancia para aceptar los modelos inferenciales: Si α es $< 0,05$ entonces se acepta la H_a y rechaza la H_0 , caso contrario se acepta la H_0 y rechaza la H_a .

Tabla 4

Prueba de hipótesis general

		Gestión Administrativa
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	0,953
	Sig. (bilateral)	0,00
	N	76

Nota: Análisis estadístico SPSSv 26 (2024).

En referencia a la tabla 4, donde se describieron los valores pertenecientes a la prueba de correlación de Pearson para la comprobación de la hipótesis general, cuyos resultados inferenciales en primer lugar evidenciaron que la significancia bilateral o grado de error del modelo fue del 0,000 o 0%, demostrando que la prueba inferencial no presentó un error superior del 0,05 o 5% por lo que fue motivo cuantitativo - estadístico para aceptar la H_a o hipótesis del investigador y rechazar la H_0 . De la misma manera, la tabla permitió conocer el grado de la correlación, siendo del 0,953 que fue comprendido como una correlación positiva y fuerte entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa o en otras palabras que la fuerza de relación entre las variables descritas fue del 95,3%.

Prueba de hipótesis específica I

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.

Regla de significancia para aceptar los modelos inferenciales: Si α es $< 0,05$ entonces se acepta la H_a y rechaza la H_0 , caso contrario se acepta la H_0 y rechaza la H_a .

Tabla 5

Prueba de hipótesis específica I

		Liderazgo
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	0,920
	Sig. (bilateral)	0.00
	N	76

Nota: Análisis estadístico SPSSv 26 (2024).

En referencia a la tabla 5, donde se describieron los valores pertenecientes a la prueba de correlación de Pearson para la comprobación de la hipótesis específica I, cuyos resultados inferenciales en primer lugar evidenciaron que la significancia bilateral o grado de error del modelo fue del 0,000 o 0%, demostrando que la prueba inferencial no presentó un error superior del 0,05 o 5% por lo que fue motivo cuantitativo - estadístico para aceptar la H_a o hipótesis del investigador y rechazar la H_0 . De la misma manera, la tabla permitió conocer el grado de la correlación, siendo del 0,920 que fue comprendido como una correlación positiva y fuerte entre el liderazgo y la gestión administrativa o en otras palabras que la fuerza de relación entre los fenómenos descritos fue del 92%.

Prueba de hipótesis específica II

H₀: No existe relación significativa entre la comunicación y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.

H_a: Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.

Regla de significancia para aceptar los modelos inferenciales: Si α es $< 0,05$ entonces se acepta la H_a y rechaza la H_0 , caso contrario se acepta la H_0 y rechaza la H_a .

Tabla 6*Prueba de hipótesis específica II*

		Comunicación
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	0,945**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	76

Nota: Análisis estadístico SPSSv 26 (2024).

En referencia a la tabla 6, donde se describieron los valores pertenecientes a la prueba de correlación de Pearson para la comprobación de la hipótesis específica II, cuyos resultados inferenciales en primer lugar evidenciaron que la significancia bilateral o grado de error del modelo fue del 0,000 o 0%, demostrando que la prueba inferencial no presentó un error superior del 0,05 o 5% por lo que fue motivo cuantitativo - estadístico para aceptar la H_a o hipótesis del investigador y rechazar la H_0 . De la misma manera, la tabla permitió conocer el grado de la correlación, siendo del ,945 que fue comprendido como una correlación positiva y fuerte entre la comunicación y la gestión administrativa o en otras palabras que la fuerza de relación entre los fenómenos descritos fue del 94,5%.

Prueba de hipótesis específica III

H₀: No existe relación significativa entre la empatía y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.

H_a: Existe relación significativa entre la empatía y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.

Regla de significancia para aceptar los modelos inferenciales: Si α es < 0,05 entonces se acepta la H_a y rechaza la H_0 , caso contrario se acepta la H_0 y rechaza la H_a .

Tabla 7*Prueba de hipótesis específica III*

		Empatía
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	0,922
	Sig. (bilateral)	0.00
	N	76

Nota: Análisis estadístico SPSSv 26 (2024).

En referencia a la tabla 7, donde se describieron los valores pertenecientes a la prueba de correlación de Pearson para la comprobación de la hipótesis específica III, cuyos resultados inferenciales en primer lugar evidenciaron que la significancia bilateral o grado de error del modelo fue del 0,000 o 0%, demostrando que la prueba inferencial no presentó un error superior del 0,05 o 5% por lo que fue motivo cuantitativo - estadístico para aceptar la H_a o hipótesis del investigador y rechazar la H_0 . De la misma manera, la tabla permitió conocer el grado de correlación, siendo del 0,922 que fue comprendido como una correlación positiva y fuerte entre la empatía y la gestión administrativa o en otras palabras que la fuerza de relación entre los fenómenos descritos fue del 92,2%.

IV. DISCUSIÓN

La discusión es un apartado dentro de la investigación que comprende el análisis, comparación y argumentación científica de los resultados obtenidos en el capítulo anterior con los valores mencionados en los estudios previos o antecedentes tanto extranjeros como nacionales, partiendo en resultados numéricos, su fundamentación de la similaridad o diferencias a los valores obtenidos, llegando a una crítica metódica sobre características metodológicas que pudieron existir en cada estudio mencionado, generando un espacio de crítica, comprensión y creación de información nueva de la literatura expresada hasta el momento de la investigación.

La discusión partió en mencionar el cumplimiento del objetivo general de la investigación que fue enunciado en determinar la existencia de una relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024, argumentado en la prueba de correlación de Pearson con una significancia bilateral o grado de error del modelo del 0,000 o 0%, asimismo un grado de la correlación del 0,953 que fue comprendido como una correlación positiva y fuerte entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa o en otras palabras que la fuerza de relación entre las variables descritas fue del 95,3%. Estos resultados fueron comprendidos en que el trabajo en equipo que vienen desempeñando los colaboradores de la institución educativa está íntimamente relacionado con la forma de gestión administrativa, siendo esta fundamental para el éxito empresarial, de la misma manera el presentar una correcta gestión administrativa va estar ligada al factor de un mejor trabajo en equipo debido a que al ser variables independientes, ambas pueden desempeñarse de forma unitaria en cualquier estudio, generando precedentes en la demostración de futuras investigaciones acerca de la causalidad de ambas variables con opción a corroborarse a través de la vía experimental o de la observación.

Sobre estos resultados se mencionó a Briceño (2021) donde sus hallazgos guardaron semejanza en los resultados que aporta el trabajo en equipo a la gestión de organizaciones educativas en un contexto Smart, demostrándose estadísticamente con un α menor al 5%, caso particular donde se pudo relacionar a las organizaciones educativas Smart con la gestión administrativa al ser esta primera, parte del proceso administrativo que conlleva la administración como teoría. De la misma forma, la discusión con los hallazgos de Quezada et al. (2024) demostraron

en su estudio que el trabajo en equipo fomenta un correcto desempeño laboral en el rubro educativo estadísticamente probado con un p valor del 0,000 siendo este valor conforme al 0,000 obtenido por el estudio actual en la prueba de correlación de Pearson, optimizando los resultados en función a los objetivos y generando un buen desempeño de la institución a través del compromiso de sus colaboradores.

Sánchez-Rodríguez et al. (2021) cuyos resultados fueron similares en función a determinar la relación de la gestión del conocimiento con el trabajo en equipo en el sector educativo, demostrando la relación de forma estadística y significativa menor al ,05, situación análoga al estudio, pero contando solo con la participación de la variable trabajo en equipo, pero que de forma general fue de contribución para el análisis. De la misma situación el estudio de Guere (2018) ofreció resultados semejantes, pero en función al trabajo en equipo como factor del estilo gerencial de los directivos de una escuela.

Con respecto a tener resultados más directos en función a los valores numéricos, se partió en mencionar a Albán (2021) y Ortiz (2021) cuyos hallazgos expusieron la existencia de una correlación de la gestión administrativa con la cultura organizacional con un valor de error del 0,000 provisto por la prueba Chi cuadrado, siendo este valor semejante al 0,000 de la prueba de Pearson obtenido en el estudio y una fuerza de asociación del 95,3% que de forma general se pudo inferir como un estudio que fortaleció la postura en que el trabajo grupal forma parte de la cultura organizacional ya que es esta la que fomenta los hábitos y costumbres de los colaboradores y por ello del desarrollo de actividades grupales como el trabajo en equipo. Huamaní y Gallegos (2021) de la misma manera sus resultados ofrecieron paridad en función de cumplir la hipótesis de estudio que fue planteada en la aceptación de una relación del trabajo en equipo y la formación profesional en estudiantes de postgrado de una universidad peruana a través de la prueba de Chi cuadrado con un p valor menor que el 5% como además de la prueba Rho de Spearman del mismo valor y una fuerza del 70% de asociación, que comparado con el estudio fue menor al 95,3% pero en ambas situaciones de forma positiva.

En función a los hallazgos de Tanta (2018) que demostró de la misma manera la aceptación de su hipótesis de estudio que fue formulada en la medida de la existencia de asociaciones estadísticas del trabajo en equipo y el desempeño docente en un centro educativo básica – regular con un valor numérico provisto por la prueba Rho de Spearman con un p valor menor que el 5% y una fuerza de correlación del

80,5%. En este caso la discusión partió en explicar semejanzas en los resultados a pesar de no ser un antecedente enfocado en las dos variables como el estudio actual, sin embargo el análisis realizado partió en fundamentar en que el trabajo en equipo es un elemento de ayuda en la mejora de la administración de las organizaciones educativas, aunado en ello, de lograr de forma rápida un mejor desempeño docente que beneficie directamente a la gestión de la institución, por ello que su aporte como estudio previo fue solido para la investigación desarrollada.

Rojas et al. (2021) de la misma forma demostraron la aceptación de su hipótesis de estudio que fue formulada en la medida de la existencia de asociaciones estadísticas de la gestión directiva de centros educativos peruanos y la necesidad de implementar medidas de mejora para potenciar el desempeño de sus docentes con un valor numérico provisto por la prueba Chi cuadrado con un p valor menor que el 5%, siendo este valor igual de significativo en comparación del estudio actual. Sobre este antecedente la discusión se inició en explicar semejanzas en sus resultados a pesar de no ser un estudio previo que empleó a las dos variables que sí fueron utilizadas en el estudio, pero que el análisis pudo rescatar aspectos interesantes como la gestión directiva en el cumplimiento de objetivos a través del trabajo en equipo formulado por la variable expresada, asimismo esta variable contó con elementos de planeamiento estratégico que ayudo de forma directa en el buen desempeño docente a través del cumplimiento de políticas institucionales manifestadas por la organización.

Otro estudio tuvo relación con los valores de la investigación fue provisto por Alfaro (2018) que a través de la aceptación de su hipótesis de estudio logró demostrar la existencia del efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo en una escuela, siendo su valor estadístico menor al 0,05 provisto por la prueba de T student. Lo particular de estudio es que este fue el único antecedente experimental que de forma clara a través de una intervención logró demostrar que el liderazgo transformacional afecta al trabajo en equipo de forma positiva siempre y cuando este se encuentre de buena correcta, señalando ya en comparación al estudio actual en que la variable independiente forma parte de la gestión administrativa al ser considerado como indicador en la tercera etapa del proceso administrativo que fue la dirección, que en conclusión guardan mucha familiaridad y aporte a la investigación en discusión.

Otro estudio que guardó relación con los resultados del estudio fue provisto por Laura y Tapia (2022) en función de demostrar la existencia de la comunicación, el trabajo en equipo y el compromiso organizacional en un centro educativo básica – regular con un p valor menor que el 5% y una fuerza superior del 70% de correspondencia Rho de Spearman siendo menor al 95.3% obtenido en el apartado de resultados inferenciales pero de la misma aplicación estadística relacionado a la prueba de correlación. Sobre este antecedente la discusión se inició en explicar semejanzas en sus resultados a pesar de ser un estudio previo que solo empleó a la variable trabajo en equipo, pero que el análisis pudo rescatar aspectos interesantes como el compromiso organizacional que fue concebido como la predisposición de los colaboradores de cumplir sus actividades o presentar un buen desempeño laboral en la institución educativa, así como de la comunicación como elemento de apoyo en todas las etapas de la gestión administrativa como la planificación, organización, dirección y control en cualquier empresa de cualquier rubro.

También esta situación fue representada por Coronado y Pozo (2018) y Cutipa (2022) donde de la misma forma sus resultados guardaron correspondencia con los valores del estudio al aceptar su hipótesis de estudio fundamentado en una prueba inferencial de correlación del liderazgo directivo y el trabajo en equipo en docentes de un centro educativo de la región ayacuchana con un error estadístico menor que 5% y una fuerza de asociación del 64,5% por Tau Kendall y un 89,5% por Rho, situación análoga en referencial a p valor y una fuerza del 95,3% de Pearson, siendo este valor mucho mayor pero significativos y positivos en ambos casos. Lo específico de este estudio previo se fundamentó en que fueron estudios que emplearon a solo a una variable del estudio actual pero que, de forma interpretativa, esta otra variable como liderazgo directivo forma parte de la gestión administrativa ya que se encuentra inherente de todo gerente o administrador de la institución educativa, siendo esto necesaria para el éxito, crecimiento empresarial y buen funcionamiento de esta misma.

Bendezú (2020) por su lado ofreció resultados en medida de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de forma significativa $> 0,05$ y de fuerza 89,2% de Rho de Spearman, que en este caso al no ser un antecedente que llevó a las dos variables del estudio actual, este aportó características interesantes para comprender al comportamiento del capital humano siendo este necesario para el logro de objetivos como de la manera de fomentar el trabajo en

equipo, siendo esta ya una variable afín a la investigación. Finalmente, el estudio de Anchelia-Gonzales et al. (2021) que mencionó al compromiso organizacional como elemento relacionado al desempeño de colaboradores en una empresa del sector educativo con un error del 0,000 y fuerza superior al 70% que en comparación al estudio desarrollado fue significativo, pero con una mayor fuerza mayor del 90%, su aporte y discusión partió en exponer al compromiso organizacional como elemento de la gestión administrativa igualmente como el caso de Laura y Tapia (2022) pero enfocado en el desempeño laboral de los docentes y personal administrativo, que de la misma manera presentaron datos de contribución al análisis discutido.

En referencia a las hipótesis específicas, se expresó lo siguiente:

Se partió explicando los resultados que respondieron el cumplimiento del objetivo específica I de la investigación que fue enunciado en determinar la existencia de una relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024, argumentado en los resultados estadísticos significativos de la prueba Pearson que sirvió para afirmar o rechazar la hipótesis de estudio. Asimismo, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación fue de 0,920 o 92% que fue interpretado como una correlación alta y positiva. Con respecto a la discusión se contaron con el estudio de Alfaro (2018), Coronado y Pozo (2018) y Cutipa (2022) donde relacionaron a esta dimensión con variables afines a la gestión administrativa de forma significativa $\alpha > 0,05$ a través de pruebas como Rho de Spearman, Tau de Kendall e incluso de estudios experimentales.

Se continuó explicando los resultados que respondieron el cumplimiento del objetivo específica II de la investigación que fue enunciado en determinar la existencia de una relación entre la comunicación y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024, argumentado en los resultados estadísticos significativos de la prueba Pearson que sirvió para afirmar o rechazar la hipótesis de estudio. Asimismo, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación fue de 0,945 o 94,5% que fue interpretado como una correlación alta y positiva. Con respecto a la discusión se contó con el estudio de Laura y Tapia (2022) al mencionar a la comunicación como un factor relacionado con el compromiso organizacional de forma significativa Rho de Spearman $\alpha > 0,05$; aunado al aporte que realiza el compromiso de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos institucionales que a través de la comunicación se logran informar y planificar acciones para su logro.

Finalmente se partió explicando los resultados que respondieron el cumplimiento del objetivo específica III de la investigación que fue enunciado en determinar la existencia de una relación entre la empatía y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024, argumentado en los resultados estadísticos significativos de la prueba Pearson que sirvió para afirmar o rechazar la hipótesis de estudio. Asimismo, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación fue de 0,922 o 92,2% que fue interpretado como una correlación alta y positiva. En relación a la discusión con los antecedentes mencionados en el apartado de introducción, no se contaron con evidencia científica que señalaran a este componente de forma expresa o semejantes por lo que este resultado formó como información actual y reciente para futuras investigaciones que mencionen a la dimensión empatía.

V. CONCLUSIONES

En el marco de la investigación, se ha logrado cumplir el objetivo general planteado, que consistía en determinar una relación estadística entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la institución educativa pública en San Isidro durante el año 2024. Este logro se basa en la prueba de correlación de Pearson, que arrojó un error del modelo de 0,000 y una fuerte asociación del 95,3% entre las variables estudiadas. La sinergia entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa es fundamental para alcanzar el éxito en una institución educativa. Los resultados obtenidos respaldan esta relación, lo que sugiere que invertir en el fortalecimiento del trabajo en equipo puede tener un impacto significativo en la calidad de la administración escolar. La prueba de correlación de Pearson es una herramienta estadística ampliamente utilizada para evaluar la relación lineal entre dos variables continuas. En este caso, se ha demostrado que existe una fuerte asociación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la institución educativa. El valor del coeficiente de correlación de 0,953 indica que hay una relación positiva y significativa entre estas dos variables. Además, el error del modelo de 0,000 sugiere que el modelo de correlación utilizado es altamente confiable.

También se logró cumplir el objetivo específico I que fue planteado en la determinación de una relación estadística del liderazgo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, San Isidro, 2024. Respaldado en la prueba de correlación de Pearson con un error del modelo del 0,000 y una fuerza de asociación del 0,920 o 92% entre la dimensión y la variable. Los hallazgos apoyan la importancia de un liderazgo sólido para una gestión administrativa exitosa. El liderazgo desempeña un papel fundamental en la eficacia de la gestión administrativa. Un liderazgo efectivo influye en la toma de decisiones estratégicas, la motivación del personal y el clima organizacional. Los líderes que fomentan la participación, la comunicación abierta y un ambiente de trabajo positivo y colaborativo contribuyen a una gestión administrativa informada, alineada con los objetivos institucionales y de calidad. Asimismo, el liderazgo inspirador y comprometido puede aumentar la motivación y satisfacción del personal administrativo, lo que impacta positivamente en la eficiencia de la gestión.

Se logró cumplir el objetivo específico II que fue planteado en la determinación de una relación estadística de la comunicación y la gestión administrativa en la

Institución educativa pública, San Isidro, 2024. Respaldado en la prueba de correlación de Pearson con un error del modelo del 0,000 y una fuerza de asociación del 0,945 o 94,5% entre la dimensión y la variable. Los resultados obtenidos respaldan la relevancia de una comunicación efectiva para una gestión administrativa exitosa en la institución educativa. Una comunicación fluida, transparente, proactiva y abierta, puede tener un efecto relevante en la calidad de la gestión administrativa en la escuela.

Se logró cumplir el objetivo específico III que fue planteado en la determinación de una relación estadística de la empatía y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, San Isidro, 2024. Respaldado en la prueba de correlación de Pearson con un error del modelo del 0,000 y una fuerza de asociación del 0,922 o 92,2% entre la dimensión y la variable. Estos resultados garantizan la importancia de la empatía en la gestión administrativa. La empatía no solo facilita la comprensión mutua y el apoyo entre el personal de la institución educativa, sino que también influye en la toma de decisiones. Los líderes empáticos consideran las necesidades y perspectivas de los demás al evaluar políticas, estrategias y asignación de recursos. Además, la empatía desempeña un papel fundamental en la resolución constructiva de conflictos, ya que escuchar y comprender las preocupaciones de los demás es esencial para encontrar soluciones adecuadas.

VI. RECOMENDACIONES

En relación a Ander-Egg (2001) y Henry F. Fayol (1987):

Se recomienda a las autoridades y directores del centro educativo fomentar el trabajo en equipo a través de la implementación de talleres de fortalecimiento y de la designación de tareas de desarrollo grupal, generando una mejora en los resultados de la gestión administrativa.

Así mismo, se recomienda a las autoridades formar nuevos líderes que representen valores de la institución a través de la implementación y aplicación de talleres de coaching y la mentoría enfocados en desarrollar distintas habilidades de dirección, mejorando de forma significativa los resultados de la gestión administrativa.

También se les sugiere fortalecer la comunicación que vienen empleando sus colaboradores a través de la implementación de capacitaciones acerca de los tipos de comunicación, comunicación asertiva y prácticas de habilidades sociales, con la finalidad de mejorar las etapas de la gestión administrativa.

Hay que mencionar, además que se debe fomentar una cultura empresarial basada en la empatía, realizando talleres de confraternidad entre sus colaboradores que permita afianzar mejores relaciones y en consecuencia comprender los distintos problemas que presentan sus compañeros, generando un mejor desempeño de la gestión administrativa.

REFERENCIAS

- Albán, M. (2021). La gestión administrativa en la organización institucional de centros infantiles. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio de la Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/3668>
- Aldrin, N., & Utama, A. (2019). Analysis of the effect of coaching on teamwork performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(3), 24-32. <https://ssbfnet.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/253/243>
- Alfaro, L. (2018). Liderazgo Transformacional Para Mejorar El Trabajo En Equipo En Instituciones Educativas, Trujillo 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37265>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y representaciones*, 9(SPE1), 1-14. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- Ander-Egg, E., & Aguilar, M. (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3X9ap9zweMAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Ander-Egg+y+Aguilar+\(2001\)+&ots=dOsHoOeDky&sig=yJLIMxoX8GLfU6drW-ZPrwft3zY#v=onepage&q=Ander-Egg%20y%20Aguilar%20\(2001\)&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3X9ap9zweMAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Ander-Egg+y+Aguilar+(2001)+&ots=dOsHoOeDky&sig=yJLIMxoX8GLfU6drW-ZPrwft3zY#v=onepage&q=Ander-Egg%20y%20Aguilar%20(2001)&f=false)
- Araque, I., Montilla, L., Meleán, R., & Arrieta, X. (2018). Entornos virtuales para el aprendizaje: una mirada desde la teoría de los campos conceptuales. *Góndola, Enseñanza y Aprendizaje de las Ciencias: Góndola, Ens Aprend Cienc*, 13(1), 86-100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6750757>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, J., & Covinos, G. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Asencio, D. (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial Elearning, SL. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GG12DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=P>

A5&dq=trabajo+en+equipo+&ots=4_5A7UBQlj&sig=FZP0DthW72ZE7i286-yAbdpotyE

- Azuero, A. (2020). Evaluación epistemológica a la teoría de la burocracia de Max Weber. *Revista Espacios*, 41(45), 338-353. <https://revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p27.pdf>
- Barreno, M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Conrado*, 15(66), 59-64. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000100059&script=sci_arttext&lng=en
- Bendezu, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School" San Juan de Lurigancho-Lima, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15402>
- Briceño, Y. (2021). Las organizaciones educativas inteligentes: una indagación de sus aspectos funcionales. *Revista Arbitrada del Ciego*(48), 219-231. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/06/Ed.48219-231-Briceno-Yraima.pdf>
- Catalá, I. (2022). *Teoría de Belbin: rols en els equips de treball*. Universitat Politècnica de València. <https://riunet.upv.es/handle/10251/184927>
- Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista espacios*, 41(14), 27-37. <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Coronado, E., & Pozo, M. (2018). Liderazgo Directivo y Trabajo en Equipo en La Institución Educativa Pública Yanamilla. Ayacucho, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28502>
- Cutipá, R. (2022). Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de lima. *IGOBERNANZA*, 5(7), 321-334. <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/181>
- De Mendicuti, E. (2023). Paradigma de la complejidad y epistemologías sistémicas: implicaciones para el trabajo social. In Supervisión: hacia un modelo colaborativo y transdisciplinar. *Aranzadi*, 79-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8923408>

- Díaz, S. (2018). Modelo de Gestión Administrativa sustentado en las Teorías de Ludwing Von Bertalanffy y de Fred E. Fiedler, para revertir la centralización de la Gestión Institucional y las Relaciones Interpersonales Conflictivas entre el Director, Docentes y Personal Ad. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6966>
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje:. *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, 28(73), 45-61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/34056722004.pdf>
- Fayol Henri (1987). Administración industrial y general. Editorial El Ateneo. Buenos Aires. https://isabelportoperez.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf
- Guere, L. (2017). Estilo gerencial del personal directivo como elemento clave del trabajo en equipo en las instituciones educativas. *Paradigma*, 39(1). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=sit e&authtype=crawler&jrnl=10112251&AN=140996727&h=DxBt03QjpMqD5ex QmWxMXOjdrXG6dbC%2FCGr94IKhOs%2BtLHvoCfU8FLORGJCa6%2BIXu G0hkv8r4kkjMhLbxhUa6w%3D%3D&crl=c>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Huamaní, L., & Gallegos, A. (2021). Trabajo en equipo y formación continua en estudiantes del doctorado en educación de la UNMSM. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 343-355. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000500343&script=sci_arttext
- Laura, V., & Tapia, P. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(8), 926-938. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890800>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582018000200095&script=sci_arttext

- Mendoza-Gómez, J., Salazar-Balderas, B., & Rodríguez-Pérez, E. (2019). *El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey*. *Vinculatégica Efan*, 5(1), 202-214. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/884>
- Nolazco Labajos, F., Menacho Carhuamaca, J., Moreno Rodríguez, R., Manosalvas Vaca, C. (2023). *Paradigmas de investigación*. En Meleán Romero, R., Carhuancho Mendoza, I. (Eds.), (2023). Estructuras mentales en la sistematización del conocimiento científico en ciencias sociales. High Rate Consulting. <https://doi.org/10.38202/estructura>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ortiz, C. (2018). Teoría administrativa y fuerza militar: Un análisis de los principales aportes de las teorías clásicas de la administración a la gestión en las fuerzas militares. *Revista científica anfibios*, 1(2), 12-20. <http://www.revistaanfibios.org/ojs/index.php/afb/article/view/22>
- Ortiz, J. (2022). Cultura Organizacional y Gestión administrativa en la Institución Educativa N° 20049 de Colcapampa? Cochamarca, 2019. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio de la Universidad San Pedro. <http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/21346>
- Pacheco, R., Robles, C., & Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500259&script=sci_arttext
- Quezada, J., Ramón, D., Tinoco, C., & Berrones, D. (2024). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarías. *Digital Publisher CEIT*, 9(1), 687-699. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9262984>
- Rivas, J., & Espinoza, A. (2023). Desarrollo de un proyecto de aprendizaje colaborativo en línea. El trabajo colaborativo y las Tecnologías de Información y Comunicación. *Revista de Educación y Derecho*. <https://doi.org/https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/42805>

- Rodríguez, J. (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, J., Alanya, J., & Vargas, I. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Journal of business and entrepreneurial studie*, 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.206>
- Salas, E., Bisbey, T., Traylor, A., & Rosen, M. (2020). Can teamwork promote safety in organizations? *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 283-313. <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045411>
- Sánchez-Rodríguez, D., Acosta-Prado, C., & Tafur-Mendoza, 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://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000100157&script=sci_arttext&tlng=en
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171. <https://www.aacademica.org/wilsonsucari/4.pdf>
- Tanta, S. (2018). Trabajo en equipo y desempeño docente en la IE 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18239>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G., & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Revista profesorado*, 15(3), 1-16. <https://repositori.udl.cat/server/api/core/bitstreams/1ec11857-6006-4a3c-a408-79c473bded67/content>
- Wildman, J., Nguyen, D., Duong, N., & Warren, C. (2021). Student teamwork during COVID-19: Challenges, changes, and consequences. *Small Group Research*, 52(2), 119-134. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1046496420985185>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Trabajo en equipo y gestión administrativa en una institución educativa pública, Lima - San Isidro 2024							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Trabajo en equipo				
¿Existe relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024?	Determinar la existencia de una relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública.	Existe relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Liderazgo	Fomenta e involucra, Reconoce e inspira, Visión clara, delegar y ejemplifica.	1-7	Escala Ordinal tipo Likert: 1. Malo 2. Regular 3. Bueno 4. Excelente	Alto: 60-80 Medio:40-59 Bajo: 20-39
			Comunicación	Comunicación efectiva, Escucha activa, Transmisión efectiva de información.	8-14		
Empatía	Conexión emocional, comprensión.	15-20					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Gestión administrativa				
¿Existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024?	Determina la existencia de una relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.	Existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planeación	Definición de metas, elaboración de planes estratégicos, asignación de recursos.	1-5	Escala Ordinal tipo Likert: 1. Malo 2. Regular 3. Bueno 4. Excelente	Alto: 60-80 Medio:40-59 Bajo: 20-39
¿Existe relación entre la comunicación y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024?	Determina la existencia de una relación entre la comunicación y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.	Existe relación entre la comunicación y la gestión administrativa en la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.	Organización	Diseño, coordinación, gestión de procesos.	6-10		
¿Existe relación entre la empatía y la gestión administrativa en la	Determina la existencia de una relación entre la empatía y la gestión administrativa en la	Existe relación entre la empatía y la gestión administrativa en la	Dirección	Inspirar, fomentar la participación, toma de decisiones.	11-15		

Institución educativa pública, en San Isidro, 2024?	la Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.	Institución educativa pública, en San Isidro, 2024.	Control	Evaluación del desempeño, supervisión	16-20		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Analítico Diseño: No experimental		Población: 76	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Frecuencias y porcentajes Inferencial: Pruebas de correlación y prueba de normalidad.		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	
Variable. - Trabajo en equipo	El trabajo en equipo, según Ezequiel Ander-Egg (2001), implica un pequeño número de personas que, con conocimientos y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos.	Liderazgo	Fomenta e involucra, Reconoce e inspira, Visión clara, delegar y ejemplifica.	Escala Ordinal tipo Likert: 1. Malo 2. Regular 3. Bueno 4. Excelente	Alto: 61-80 Medio:41-60 Bajo: 20-40
		Comunicación	Comunicación efectiva, Escucha activa, Transmisión efectiva de información.		
		Empatía	Conexión emocional, comprensión.		
Variable. - Gestión administrativa	Según los principios de Henry F. Fayol (1987), la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar los recursos humanos, financieros, materiales y técnicos de una organización para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva.	Planeación	Definición de metas, elaboración de planes estratégicos, asignación de recursos.	Escala Ordinal tipo Likert: 1. Malo 2. Regular 3. Bueno 4. Excelente	Alto: 61-80 Medio:41-60 Bajo: 20-40
		Organización	Diseño, coordinación, gestión de procesos.		
		Dirección	Inspira, fomentar la participación, toma de decisiones.		
		Control	Evaluación del desempeño, supervisión.		

Anexo 3. Ficha de instrumentos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Trabajo en equipo
Autor:	Minedu
Adaptado por:	Díaz Serra, Miriam
Procedencia:	Ate – Lima
Administración:	Directa
Tiempo:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de la UGEL 03
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el trabajo en equipo en dicha institución educativa.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Gestión administrativa
Autor:	Minedu
Adaptado por:	Díaz Serra, Miriam
Procedencia:	Ate – Lima
Administración:	Directa
Tiempo:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa de la UGEL 03
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la gestión administrativa en dicha institución educativa.

Anexo 4. Evaluación por juicio de experto

Validador 1



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE: TRABAJO EN EQUIPO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Trabajo en equipo y gestión administrativa en una institución educativa pública, Lima - San Isidro 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:



Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Definición de la variable: El trabajo en equipo, según Ezequiel Ander-Egg (2001), implica un pequeño número de personas que, con conocimientos y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo	Fomenta e involucra	1. El equipo directivo incentiva la colaboración entre los miembros del equipo, estableciendo metas compartidas y roles claros.	1	1	1	1	
		2. El equipo directivo integra a los miembros del equipo en la toma de decisiones y considera sus perspectivas.	1	1	1	1	
	Reconoce e inspira	3. El equipo directivo considera y valora los esfuerzos individuales y colectivos.	1	1	1	1	
		4. El equipo directivo anima a los demás a alcanzar metas y a mantener una actitud positiva.	1	1	1	1	
	Visión clara	5. El equipo directivo comunica una perspectiva transparente y alinea a todos hacia metas comunes.	1	1	1	1	

	Delegar y ejemplifica.	6. El equipo directivo confía responsabilidades y fomenta la autonomía de los colaboradores.	1	1	1	1	
		7. El equipo directivo representa los valores y comportamientos deseados.	1	1	1	1	
Comunicación	Comunicación efectiva	8. El equipo directivo facilita la comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		9. El equipo directivo presta atención a las necesidades y preocupaciones de los demás.	1	1	1	1	
	Escucha activa	10. El equipo directivo aborda los desacuerdos de manera constructiva.	1	1	1	1	
		11. El equipo directivo demuestra interés genuino al escuchar las preocupaciones e ideas de los colaboradores.	1	1	1	1	
	Transmisión efectiva de información	12. El equipo directivo transmite ideas y funciones de manera clara y concisa.	1	1	1	1	
		13. El equipo directivo brinda feedback para mejorar el desempeño.	1	1	1	1	
14. El equipo directivo comparte la información de manera abierta y honesta.		1	1	1	1		
Conexión emocional	15. El equipo directivo Comprende las emociones y perspectivas de los demás.	1	1	1	1		
	16. El equipo directivo brinda apoyo y comprensión en momentos difíciles.	1	1	1	1		

Empatía		17. El equipo directivo valora la diversidad y promueve la empatía entre los miembros del equipo	1	1	1	1
	Comprensión.	18. El equipo directivo reconoce y atiende las necesidades emocionales y profesionales de los miembros del equipo.	1	1	1	1
		19. El equipo directivo muestra sensibilidad hacia las emociones de los demás.	1	1	1	1
		20. El equipo directivo valora la diversidad y se trata a todos con respeto.	1	1	1	1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1.- Trabajo en equipo	El trabajo en equipo, según Ezequiel Ander-Egg (2001), implica un pequeño número de personas que, con conocimientos y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos.	Liderazgo Comunicación Empatía	Fomenta e involucra, Reconoce e inspira, Visión clara, delegar y ejemplifica. Comunicación efectiva, Escucha activa, Transmisión efectiva de información. Conexión emocional, comprensión.	Escala Ordinal tipo Likert: 1. Excelente 2. Bueno 3. Regular 4. Malo

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Medir la variable trabajo en equipo en relación de las dimensiones de liderazgo, Comunicación y empatía.
Nombres y apellidos del experto	David Ulises Garay Avendaño
Documento de identidad	43574040
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor en educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente de posgrado
Número telefónico	988767910
Firma	
Fecha	22 de mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión administrativa en relación de las dimensiones de: Planeación, organización, dirección y control.
Nombres y apellidos del experto	David Ulises Garay Avendaño
Documento de identidad	43574040
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor en educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente de posgrado
Número telefónico	988767910
Firma	
Fecha	18 de mayo del 2024

Validador 2



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE: TRABAJO EN EQUIPO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Trabajo en equipo y gestión administrativa en una institución educativa pública, Lima - San Isidro 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Definición de la variable: El trabajo en equipo, según Ezequiel Ander-Egg (2001), implica un pequeño número de personas que, con conocimientos y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos.



Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo	Fomenta e involucra	1. El equipo directivo fomenta la colaboración entre los miembros del equipo, estableciendo metas compartidas y roles claros.	1	1	1	1	
		2. El equipo directivo involucra a los miembros del equipo en la toma de decisiones y considera sus perspectivas.	1	1	1	1	
	Reconoce e inspira	3. El equipo directivo reconoce y valora los esfuerzos individuales y colectivos.	1	1	1	1	
		4. El equipo directivo inspira a los demás a alcanzar metas y a mantener una actitud positiva.	1	1	1	1	
	Visión clara, delegar y ejemplifica.	5. El equipo directivo comunica una visión clara y alinea a todos hacia metas comunes.	1	1	1	1	
		6. El equipo directivo delega responsabilidades y fomenta la autonomía de los colaboradores.	1	1	1	1	

		7. El equipo directivo es íntegro en los valores y comportamientos deseados.	1	1	1	1	
Comunicación	Comunicación efectiva	8. El equipo directivo facilita la comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		9. El equipo directivo presta atención a las necesidades y preocupaciones de los demás.	1	1	1	1	
	Escucha activa	10. El equipo directivo aborda los desacuerdos de manera constructiva.	1	1	1	1	
		11. El equipo directivo demuestra interés genuino al escuchar las preocupaciones e ideas de los colaboradores.	1	1	1	1	
	Transmisión efectiva de información	12. El equipo directivo transmite ideas y funciones de manera clara y concisa.	1	1	1	1	
		13. El equipo directivo brinda feedback para mejorar el desempeño.	1	1	1	1	
14. El equipo directivo comparte la información de manera abierta y honesta.		1	1	1	1		
Conexión emocional	15. El equipo directivo comprende las emociones y perspectivas de los demás.	1	1	1	1		
	16. El equipo directivo brinda apoyo y comprensión en momentos difíciles a sus colaboradores.	1	1	1	1		
	17. El equipo directivo valora la diversidad y promueve la empatía entre los miembros del equipo.	1	1	1	1		

Empatía	Comprensión.	18. El equipo directivo reconoce y atiende las necesidades emocionales y profesionales de los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		19. El equipo directivo muestra sensibilidad hacia las emociones de los demás.	1	1	1	1	
		20. El equipo directivo valora la diversidad y se trata a todos con respeto.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Medir la variable trabajo en equipo en relación de las dimensiones de liderazgo, Comunicación y empatía.
Nombres y apellidos del experto	Pamela Sánchez Sandoval
Documento de identidad	43747217
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	968290908
Firma	
Fecha	18 de mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión administrativa en relación de las dimensiones de: Planeación, organización, dirección y control.
Nombres y apellidos del experto	Pamela Sánchez Sandoval
Documento de identidad	43747217
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	docente
Número telefónico	968290908
Firma	
Fecha	18 de mayo del 2024

Validador 3



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE: TRABAJO EN EQUIPO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Trabajo en equipo y gestión administrativa en una institución educativa pública, Lima - San Isidro 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	1: de acuerdo



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Definición de la variable: El trabajo en equipo, según Ezequiel Ander-Egg (2001), implica un pequeño número de personas que, con conocimientos y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Comprehensibilidad	Relevancia	Observación
Liderazgo	Fomenta e involucra	1. El equipo directivo fomenta la colaboración entre los miembros del equipo, estableciendo metas compartidas y roles claros.	1	1	1	1	
		2. El equipo directivo involucra a los miembros del equipo en la toma de decisiones y considera sus perspectivas.	1	1	1	1	
	Reconoce e inspira	3. El equipo directivo reconoce y valora los esfuerzos individuales y colectivos.	1	1	1	1	
		4. El equipo directivo inspira a los demás a alcanzar metas y a mantener una actitud positiva.	1	1	1	1	
	Visión clara, delegar y ejemplifica.	5. El equipo directivo comunica una visión clara y alinea a todos hacia metas comunes.	1	1	1	1	
		6. El equipo directivo delega responsabilidades y fomenta la autonomía de los colaboradores.	1	1	1	1	

		7. El equipo directivo es íntegro en los valores y comportamientos deseados.	1	1	1	1	
Comunicación	Comunicación efectiva	8. El equipo directivo facilita la comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		9. El equipo directivo presta atención a las necesidades y preocupaciones de los demás.	1	1	1	1	
	Escucha activa	10. El equipo directivo aborda los desacuerdos de manera constructiva.	1	1	1	1	
		11. El equipo directivo demuestra interés genuino al escuchar las preocupaciones e ideas de los colaboradores.	1	1	1	1	
	Transmisión efectiva de información	12. El equipo directivo transmite ideas y funciones de manera clara y concisa.	1	1	1	1	
		13. El equipo directivo brinda feedback para mejorar el desempeño.	1	1	1	1	
14. El equipo directivo comparte la información de manera abierta y honesta.		1	1	1	1		
Empatía	Conexión emocional	15. El equipo directivo comprende las emociones y perspectivas de los demás.	1	1	1	1	
		16. El equipo directivo brinda apoyo y comprensión en momentos difíciles a sus colaboradores.	1	1	1	1	
		17. El equipo directivo valora la diversidad y promueve la empatía entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
	Comprensión.	18. El equipo directivo reconoce y atiende las necesidades emocionales y profesionales de los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		19. El equipo directivo muestra sensibilidad hacia las emociones de los demás.	1	1	1	1	
		20. El equipo directivo valora la diversidad y se trata a todos con respeto.	1	1	1	1	


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: Según los principios de Henry F. Fayol (1987), la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar los recursos humanos, financieros, materiales y técnicos de una organización para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva.


Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Planeación	Definición de metas	1. El equipo directivo establece metas claras y medibles para la institución.	1	1	1	1	
	Elaboración de planes estratégicos	2. El equipo directivo desarrolla planes a largo plazo para guiar las acciones.	1	1	1	1	
		3. El equipo directivo distribuye eficientemente los recursos disponibles.	1	1	1	1	
	Asignación de recursos	4. El equipo directivo anticipa posibles obstáculos y prepara soluciones.	1	1	1	1	
		5. El equipo directivo evalúa y adapta los planes según los resultados.	1	1	1	1	

Organización	Diseño	6. El equipo directivo crea una organización eficiente con roles y responsabilidades definidos.	1	1	1	1
		7. El equipo directivo facilita la colaboración entre diferentes áreas.	1	1	1	1
	Coordinación	8. El equipo directivo optimiza los flujos de trabajo y procedimientos.	1	1	1	1
		9. El equipo directivo evalúa el cumplimiento de objetivos.	1	1	1	1
Gestión de procesos		10. El equipo directivo garantiza el uso adecuado del recurso humano y de los materiales.	1	1	1	1
Dirección	Inspirar	11. El equipo directivo inspira y motiva al personal para alcanzar los objetivos.	1	1	1	1
		12. El equipo directivo fomenta la transparencia y la participación.	1	1	1	1
	Fomentar la participación	13. El equipo directivo invierte en el crecimiento profesional de sus colaboradores.	1	1	1	1
	Toma de decisiones.	14. El equipo directivo evalúa opciones y elige la mejor acción.	1	1	1	1
		15. El equipo directivo mide y retroalimenta el trabajo del equipo.	1	1	1	1
Control	Evaluación del desempeño	16. El equipo directivo mide y analiza los resultados para ajustar las estrategias.	1	1	1	1
		17. El equipo directivo monitorea los recursos financieros y garantiza su uso eficiente.	1	1	1	1
	Supervisión.	18. El equipo directivo asegura que la institución cumpla con regulaciones y políticas.	1	1	1	1
		19. El equipo directivo identifica áreas de oportunidad y aplica correcciones.	1	1	1	1
		20. El equipo directivo evalúa el desempeño global de la gestión.	1	1	1	1

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Medir la variable trabajo en equipo en relación de las dimensiones de liderazgo, Comunicación y empatía.
Nombres y apellidos del experto	Jesús Aristides Gamarra Canorio
Documento de identidad	10612281
Años de experiencia en el área	09
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente - TP
Número telefónico	996848345
Firma	
Fecha	18 de mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión administrativa en relación de las dimensiones de: Planeación, organización, dirección y control.
Nombres y apellidos del experto	Jesús Aristides Gamarra Canorio
Documento de identidad	10612281
Años de experiencia en el área	09
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente - TP
Número telefónico	996848345
Firma	
Fecha	18 de mayo del 2024

Anexo 5. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Trabajo en equipo

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, trabajo en equipo, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario:

() SI acepto

() No acepto

1	2	3	4
Malo	Regular	Bueno	Excelente

N°	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO			
		Cuestionario con escala: 1. Malo 2.Regular 3. Bueno 4. Excelente			
		VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: Liderazgo					
Indicador: Fomenta e involucra					
1	El equipo directivo fomenta la colaboración entre los miembros del equipo, estableciendo metas compartidas y roles claros.				
2	El equipo directivo Involucra a los miembros del equipo en la toma de decisiones y considera sus perspectivas.				
Indicador: Reconoce e inspira					
3	El equipo directivo reconoce y valora los esfuerzos individuales y colectivos.				
4	El equipo directivo inspira a los demás a alcanzar metas y a mantener una actitud positiva.				
Indicador: Visión clara					
5	El equipo directivo comunica una visión clara y alinea a todos hacia metas comunes.				

Indicador: Delega y ejemplifica					
6	El equipo directivo delega responsabilidades y fomenta la autonomía de los colaboradores.				
7	El equipo directivo ejemplifica los valores y comportamientos deseados.				
DIMENSIÓN: Comunicación		VALORACIÓN			
Indicador: Comunicación efectiva					
8	El equipo directivo facilita la comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo.				
9	El equipo directivo resta atención a las necesidades y preocupaciones de los demás.				
Indicador: Escucha activa					
10	El equipo directivo aborda los desacuerdos de manera constructiva.				
11	El equipo directivo demuestra interés genuino al escuchar las preocupaciones e ideas de los colaboradores.				
Indicador: Trasmisión efectiva.					
12	El equipo directivo transmite ideas y funciones de manera clara y concisa.				
13	El equipo directivo brinda feedback para mejorar el desempeño.				
14	El equipo directivo comparte la información de manera abierta y honesta.				
DIMENSIÓN: Empatía		VALORACIÓN			
Indicador: Conexión emocional					
15	El equipo directivo Comprende las emociones y perspectivas de los demás.				
16	El equipo directivo brinda apoyo y comprensión en momentos difíciles.				
17	El equipo directivo valora la diversidad y promueve la empatía entre los miembros del equipo.				
Indicador: Comprensión					
18	El equipo directivo reconoce y atiende las necesidades emocionales y profesionales de los miembros del equipo.				
19	El equipo directivo muestra sensibilidad hacia las emociones de los demás.				
20	El equipo directivo valora la diversidad y se trata a todos con respeto.				



Cuestionario sobre Gestión Administrativa

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, Gestión administrativa, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Malo	Regular	Bueno	Excelente

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario:

() SI acepto () No acepto

Cuestionario de Gestión administrativa en la educación.

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: Planeación					
Indicador: Definición de metas					
1	El equipo directivo Establece metas claras y medibles para la institución.				
Indicador: Elaboración de planes					
2	El equipo directivo desarrolla planes a largo plazo para guiar las acciones.				
Indicador: Asignación de recursos					
3	El equipo directivo distribuye eficientemente los recursos disponibles.				
4	El equipo directivo anticipa posibles obstáculos y prepara soluciones.				
5	El equipo directivo evalúa y adapta los planes según los resultados.				
DIMENSIÓN: Organización		VALORACIÓN			
Indicador: Diseño					

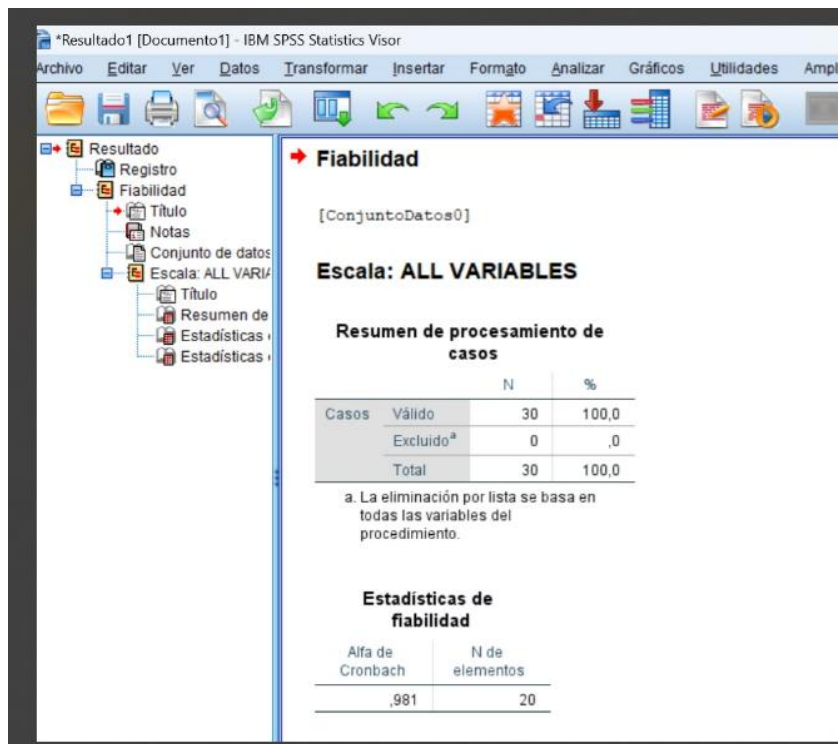
6	El equipo directivo crea una organización eficiente con roles y responsabilidades definidos.				
7	El equipo directivo facilita la colaboración entre diferentes áreas.				
Indicador: Coordinación					
8	El equipo directivo optimiza los flujos de trabajo y procedimientos.				
9	El equipo directivo evalúa el cumplimiento de objetivos.				
Indicador: Gestión de procesos					
10	El equipo directivo garantiza el uso adecuado del recurso humano y de los materiales.				
DIMENSIÓN: Dirección			VALORACIÓN		
Indicador: Inspirar					
11	El equipo directivo inspira y motiva al personal para alcanzar los objetivos.				
12	El equipo directivo fomenta la transparencia y la participación.				
Indicador: Fomentar la participación					
13	El equipo directivo fomenta la transparencia y la participación.				
Indicador: Toma de decisiones.					
14	El equipo directivo evalúa opciones y elige la mejor acción.				
15	El equipo directivo mide y retroalimenta el trabajo del equipo.				
DIMENSIÓN: Control			VALORACIÓN		
Indicador: Evaluación del desempeño.					
16	El equipo directivo mide y analiza los resultados para ajustar las estrategias.				
17	El equipo directivo monitorea los recursos financieros y garantiza su uso eficiente.				
Indicador: Supervisión					
18	El equipo directivo asegura que la institución cumpla con regulaciones y políticas.				
19	El equipo directivo identifica áreas de oportunidad y aplica correcciones.				

20	El equipo directivo evalúa el desempeño global de la gestión.				
----	---------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Gracias por su participación.

Anexo 6. Confiabilidad de la prueba piloto
Variable Trabajo en equipo
 Base de datos

Nº	VARIABLE 1: TRABAJO EN EQUIPO																			
	TE1	TE2	TE3	TE4	TE5	TE6	TE7	TE8	TE9	TE10	TE11	TE12	TE13	TE14	TE15	TE16	TE17	TE18	TE19	TE20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
3	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1	1
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
17	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
18	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
20	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1



Variable Gestión Administrativa

Base de datos

Nº	VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																			
	GA1	GA2	GA3	GA4	GA5	GA6	GA7	GA8	GA9	GA10	GA11	GA12	GA13	GA14	GA15	GA16	GA17	GA18	GA19	GA20
1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
8	2	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	3
9	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
17	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
20	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2
21	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the results of a reliability analysis for the variable 'Escala: ALL VARIABLES'. The 'Resumen de procesamiento de casos' (Case Processing Summary) table indicates that all 30 cases are valid, with 0 excluded. Below this, the 'Estadísticas de fiabilidad' (Reliability Statistics) table shows a Cronbach's Alpha of .988 and a total of 20 items.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a		
	30	0	100,0	,0
Total	30		100,0	

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.988	20

Anexo 7: Confiabilidad del instrumento

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Confiabilidad de trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	20

Confiabilidad de gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	20

Anexo 8: Base de datos

Variable: Trabajo en equipo

	VARIABLE 1: TRABAJO EN EQUIPO																						
	LIDERAZGO							COMUNICACIÓN							EMPATÍA								
	1. El equipo directivo incentiva la colaboración entre los miembros del equipo.	2. El equipo directivo integra a los miembros del equipo en la toma de decisiones y considera sus	3. El equipo directivo considera y valora los esfuerzos individuales y colectivos.	4. El equipo directivo anima a los demás a alcanzar metas y a mantener una actitud positiva.	5. El equipo directivo comunica una perspectiva transparente y sincera a todos hacia metas	6. El equipo directivo confía en la responsabilidad de los colaboradores.	7. El equipo directivo representa los valores y comportamientos de los colaboradores.	TOTAL_D1	8. El equipo directivo facilita la comunicación abierta y transparente entre los miembros del	9. El equipo directivo presta atención a las necesidades y preocupaciones de los demás	10. El equipo directivo aborda los desacuerdos de manera constructiva.	11. El equipo directivo demuestra interés genuino al escuchar las preocupaciones e ideas de los	12. El equipo directivo transmite ideas y funciones de manera clara y concisa.	13. El equipo directivo brinda feedback para mejorar el desempeño.	14. El equipo directivo comparte la información de manera abierta y honesta.	TOTAL_D2	15. El equipo directivo comprende las emociones y perspectivas de los demás.	16. El equipo directivo brinda apoyo y comprensión en momentos difíciles.	17. El equipo directivo valora la diversidad y promueve la empatía entre los miembros del equipo.	18. El equipo directivo reconoce y atiende las necesidades y emociones de los miembros del equipo.	19. El equipo directivo muestra sensibilidad hacia las emociones de los demás.	20. El equipo directivo valora la diversidad y se trata a todos con respeto.	TOTAL_D3
01	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	
02	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	12	1	1	1	1	1	2	7	
03	2	2	2	1	1	3	1	12	2	1	2	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	
04	2	3	2	2	3	3	3	18	3	3	3	2	2	2	17	2	3	3	1	1	2	12	
05	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	
06	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	
07	2	2	1	2	1	2	1	11	1	3	2	2	3	3	16	2	1	1	2	1	1	8	
08	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	2	2	3	16	2	2	2	2	2	2	12	
09	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	
10	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	
11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	7	2	1	2	2	2	2	11	
12	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	
13	3	2	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	
14	1	2	2	3	2	3	2	15	2	2	3	2	3	3	17	2	2	2	2	3	2	13	
15	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	
16	4	3	3	4	4	3	4	25	4	2	3	4	3	3	22	4	4	4	3	4	4	23	
17	2	3	2	2	1	1	2	12	1	1	2	1	1	2	9	2	1	1	1	1	1	7	
18	3	3	3	3	3	2	2	17	3	3	4	4	3	3	24	3	3	3	3	4	4	20	
19	1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	2	11	1	1	1	1	1	1	7	
20	1	2	2	2	2	1	1	11	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	
21	2	2	3	3	2	2	3	17	2	3	2	3	2	2	17	3	2	2	3	3	2	15	
22	4	3	4	4	4	4	4	27	3	2	3	3	3	3	20	3	3	4	3	3	3	19	
23	3	1	3	1	2	2	3	15	1	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	3	3	17	
24	3	3	4	2	2	1	2	17	2	2	2	3	3	2	16	2	2	2	2	2	3	13	
25	1	1	1	1	1	2	2	9	2	4	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	
26	2	2	2	1	2	2	2	13	2	3	2	1	2	1	13	2	2	2	2	2	2	11	
27	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	
28	4	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	3	20	
29	2	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	2	17	
30	4	4	4	4	4	3	4	27	4	2	4	3	4	4	25	3	4	4	4	4	3	22	
31	3	2	2	3	2	3	3	18	2	2	2	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	
32	1	2	1	1	1	1	1	9	1	3	2	1	1	2	11	2	2	1	1	1	1	8	
33	3	3	3	3	2	3	4	21	3	3	3	3	3	3	21	3	2	2	3	3	2	15	
34	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	4	3	19	
35	1	2	2	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	1	9	2	2	1	1	1	1	8	
36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	
37	4	3	4	4	4	3	4	25	4	4	4	4	4	4	26	3	4	4	4	3	4	21	
38	3	3	3	3	2	2	3	19	3	2	3	3	3	3	19	3	3	2	2	3	3	15	
39	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	4	4	4	3	24	3	3	3	3	3	3	19	
40	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	2	2	3	17	2	1	1	1	2	2	9	
41	2	2	2	2	2	3	2	15	3	2	3	2	2	2	16	3	3	3	2	2	2	15	
42	2	2	2	1	2	1	2	12	2	1	2	2	1	1	10	2	2	2	1	1	2	10	
43	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	
44	1	1	1	1	1	1	1	7	1	3	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	
45	1	1	1	1	1	2	1	9	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	
46	3	3	3	3	3	3	3	23	4	2	3	4	4	3	24	3	4	4	3	3	3	20	
47	3	2	2	1	3	2	3	16	3	2	3	2	2	3	17	2	3	2	2	3	3	15	
48	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	
49	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	
50	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	21	3	2	2	4	4	3	16	
51	3	3	3	4	3	3	3	23	4	4	4	4	3	3	23	4	4	4	4	4	4	23	
52	3	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	16	
53	3	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	16	
54	4	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	19	
55	4	3	3	3	3	4	4	21	3	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	
56	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	15	
57	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	
58	3	3	3	3	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	3	21	
59	3	3	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	15	
60	3	3	3	3	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	23	
61	3	3	3	3	3	4	4	22	4	4	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	18	
62	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	13	
63	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	
64	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	
65	3	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	15	
66	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	1	3	3	3	19	4	4	4	3	3	4	20	
67	3	3	3	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	13	
68	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	17	
69	3	3	3	4	3	3	3	22	4	1	3	3	3	3	20	4	3	3	3	3	4	20	
70	3	3	3	3	3	3	3	23	4	3	3	4	4	4	24	4	4	4	3	3	3	20	
71	3	3	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	15	
72	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	
73	3	3	3	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	17	
74	3	3	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	13	
75	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	
76	3	2	3	3	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	9	

Variable: Gestión Administrativa

VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																							
PLANEACIÓN							ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL						
1. El equipo directivo establece metas claras y medibles para la institución.	2. El equipo directivo desarrolla planes a largo plazo para guiar las acciones.	3. El equipo directivo distribuye eficientemente los recursos disponibles.	4. El equipo directivo anticipa posibles obstáculos y prepara soluciones.	5. El equipo directivo evalúa y adapta los planes según los resultados.	TOTAL	6. El equipo directivo crea una organización eficiente con roles y responsabilidades definidos.	7. El equipo directivo facilita la colaboración entre diferentes áreas.	8. El equipo directivo optimiza los flujos de trabajo y procedimientos.	9. El equipo directivo evalúa el cumplimiento de objetivos.	10. El equipo directivo garantiza el uso adecuado del recurso humano y de los materiales.	TOTAL	11. El equipo directivo inspira y motiva al personal para alcanzar los objetivos.	12. El equipo directivo fomenta la transparencia y la participación.	13. El equipo directivo evalúa opciones y elige la mejor acción.	14. El equipo directivo invierte en el crecimiento profesional.	15. El equipo directivo mide y retroalimenta el trabajo del equipo.	TOTAL	16. El equipo directivo mide y analiza los resultados para ajustar las estrategias.	17. El equipo directivo monitorea los recursos financieros y garantiza su uso eficiente.	18. El equipo directivo asegura que la institución cumple con regulaciones y políticas.	19. El equipo directivo identifica áreas de oportunidad y aplica correcciones.	20. El equipo directivo evalúa el desempeño global de la gestión.	TOTAL
01	2	2	4	3	2	13	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	
02	1	2	2	2	1	8	2	1	2	1	6	2	2	1	2	6	2	2	2	2	2	10	
03	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	
04	1	3	3	3	2	12	2	2	2	2	12	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	
05	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	
06	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	
07	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	12	2	2	2	2	12	2	2	1	1	2	8	
08	2	2	2	3	3	12	1	3	1	1	8	2	3	1	2	10	1	1	1	1	2	8	
09	1	1	1	2	2	7	1	1	2	1	6	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	
11	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	
14	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	10	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	
16	4	4	3	3	3	17	3	4	3	3	17	3	3	3	4	17	4	4	3	3	3	17	
17	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	
18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	19	3	4	3	3	17	3	3	3	4	4	17	
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	2	2	2	2	10	2	2	1	1	1	7	
20	1	2	2	1	2	8	1	1	1	1	5	3	2	1	2	9	1	1	1	1	1	6	
21	2	2	2	3	3	12	3	2	3	2	12	3	2	2	3	12	3	2	2	3	3	13	
22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	17	4	4	4	2	15	3	4	4	3	4	18	
23	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	13	2	1	4	2	11	3	3	3	3	3	13	
24	3	3	3	3	3	14	3	3	3	3	14	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	11	
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	6	
26	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	8	2	2	1	2	9	2	2	1	2	2	9	
27	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	
28	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
29	3	3	3	3	3	14	3	3	3	3	14	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	14	
30	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	20	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	
31	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	14	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	12	
32	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	
33	3	3	3	3	3	14	3	3	3	2	14	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	
34	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
35	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	9	1	1	1	2	7	2	2	2	2	2	9	
36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
37	4	3	3	3	4	17	3	4	4	4	19	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	
38	3	4	2	3	3	15	2	3	2	3	12	2	3	2	3	12	3	2	3	2	3	13	
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	17	
40	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	14	2	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	
41	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	12	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	11	
42	2	2	2	1	2	9	1	1	1	1	6	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
45	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	
46	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
47	3	4	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	14	
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
50	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	14	4	2	2	2	13	2	3	2	3	3	12	
51	3	3	3	3	3	14	3	3	3	3	14	4	2	3	3	16	3	3	3	3	3	15	
52	2	4	1	1	1	7	1	1	1	1	6	2	1	1	1	6	1	2	1	2	1	7	
53	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	16	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	
54	3	2	4	2	2	13	2	3	2	3	13	2	2	2	2	13	3	3	3	3	3	13	
55	3	4	2	2	3	14	4	2	3	4	16	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	
56	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	12	2	2	2	3	11	3	3	2	2	2	13	
57	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	13	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	
58	4	4	3	4	3	19	3	3	3	3	19	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	
59	2	1	3	2	1	9	2	2	2	2	10	3	2	3	1	11	2	1	3	2	2	11	
60	3	3	3	4	3	16	3	4	4	3	17	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	17	
61	3	2	2	3	3	13	3	3	3	2	13	3	3	3	2	14	3	3	3	4	3	17	
62	3	2	3	2	2	12	2	2	2	3	12	2	3	3	2	12	2	3	3	2	3	13	
63	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
64	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
65	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	14	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	14	
66	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	4	4	3	4	18	3	4	3	3	3	17	
67	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	11	
68	3	2	2	2	2	14	3	2	2	3	13	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	13	
69	3	3	3	3	3	14	3	3	3	2	13	3	3	3	1	12	3	3	3	3	3	14	
70	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	4	2	15	3	3	3	3	3	14	
71	3	3	2	1	2	11	2	1	2	3	10	2	3	3	2	11	2	2	2	2	2	10	
72	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
73	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	11	2	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	
74	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	9	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	11	
75	3	1	2	2	2	10	3	1	1	1	6	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	9	
76	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	10	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	11	

Anexo 9: Prueba de normalidad

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V1_TOTAL	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%
V2_TOTAL	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_TOTAL	,093	76	,167	,955	76	,009
V2_TOTAL	,083	76	,200*	,958	76	,013

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 10: Niveles y rangos de correlación

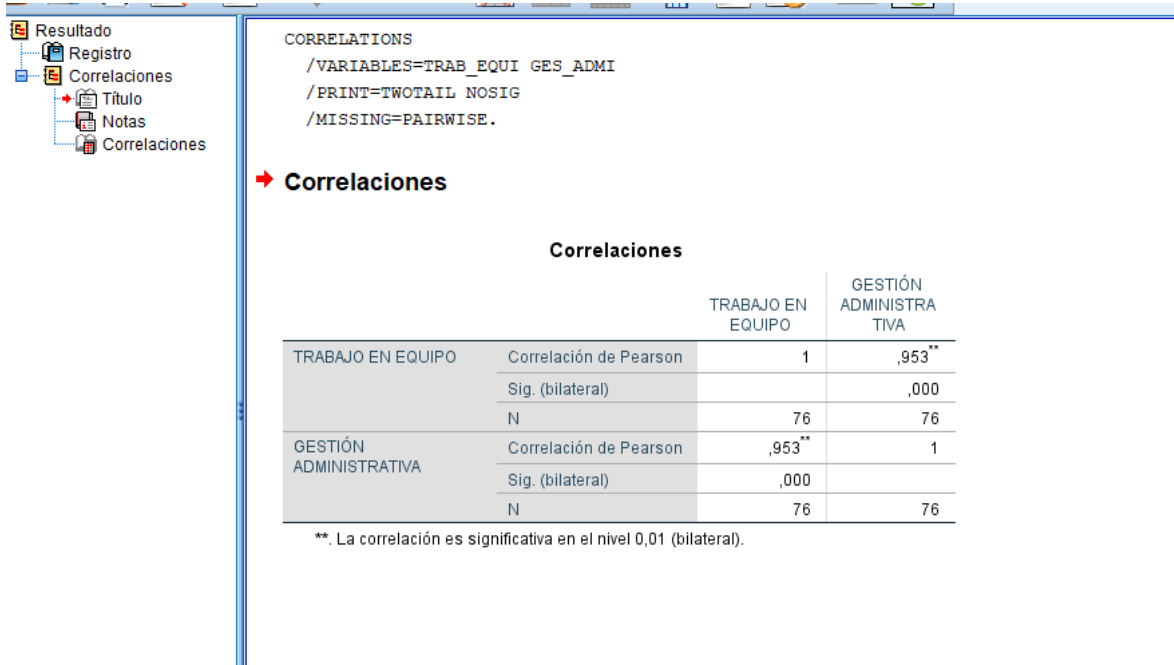
Rangos del coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tomado de Metodología de la investigación de Hernández et al., 2014.

Anexo 11: Hipótesis general y específica

Prueba de hipótesis general



Resultado

- Registro
- Correlaciones
- Titulo
- Notas
- Correlaciones

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=TRAB_EQUI GES_ADMI
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones**

Correlaciones

		TRABAJO EN EQUIPO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	1	,953**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,953**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Prueba de hipótesis específica (Gestión administrativa y liderazgo)

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=GES_ADMI vl_d1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones**

Correlaciones

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	LIDERAZGO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Prueba de hipótesis específica (Gestión administrativa y comunicación)

Resultado

- Registro
- Correlaciones
- Titulo
- Notas
- Correlaciones

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=GES_ADMI V1_D2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

→ **Correlaciones**

Correlaciones

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	COMUNICACIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,945**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	,945**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Prueba de hipótesis específica (Gestión administrativa y empatía)

Resultado

- Registro
- Correlaciones
- Titulo
- Notas
- Correlaciones

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=GES_ADMI V1_D3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

→ **Correlaciones**

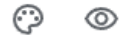
Correlaciones

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	EMPATÍA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,922**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
EMPATÍA	Correlación de Pearson	,922**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Anexo 12: Consentimiento informado

Trabajo en equipo y Gestión Administrativa



Preguntas Respuestas **79** Configuración

Sección 1 de 2

Cuestionario sobre Trabajo en equipo y Gestión Administrativa

B *I* U ↔ ~~X~~

Descripción del formulario

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, trabajo en equipo y Gestión administrativa, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial. Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Malo	Regular	Bueno	Excelente

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario:

- Si acepto
- No acepto

Anexo 13. Carta de presentación



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 30 de mayo del 2024

Señor (a):

Mg. Mario Martínez Valladares

Director de la Institución Educativa Emblemática 1071 Alfonso Ugarte

Nº de Carta : 0024 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 30 de mayo del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **DIAZ SERRA MIRIAM**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **Trabajo en equipo y gestión administrativa en una institución educativa pública, Lima – San Isidro 2024**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

“Somos la universidad de los que quieren salir adelante”

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate

Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe

Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe



Anexo 14. Carta de autorización



PERU
Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 03



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las
heroicas batallas de Junín y Ayacucho"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

San Isidro, 11 de junio del 2024.

OFICIO N° 554 – 2024-MINEDU/UGEL.03/DIE 1071-AU.

Señora
Lic. MIRIAM DIAZ SERRA
Docente de la I.E. N° 1071 Alfonso Ugarte"
San Isidro.-

ASUNTO : AUTORIZA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REF. : EXP. 2965-2024 AU

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo y comunicarle que, mi despacho autoriza la realización del Trabajo de Investigación Científica, (aplicación de instrumento de recolección de datos) con los docentes y administrativos del nivel secundaria. Coordinando con el área de administración para que se le brinde las facilidades necesarias para tal fin.

Hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Lic. Mario Martínez Villadares
DIRECTOR GENERAL

servicio
Autorizado

"Voluntad – Disciplina – Acción"

Paseo de la República 3530 – San Isidro
Teléfono 748-4847
lexafonsougarte@gmail.com

[Handwritten signature]
13/05/2024
DPI 07468903

Anexo 15. Reporte de Turnitin

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

Trabajo en equipo y gestión administrativa en una institución
educativa pública, Lima - San Isidro 2024

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

AUTORA:
Díaz Serra, Miriam (orcid.org/0009-0005-1086-240X)

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

- | | | |
|---|-----------------------------------------------------|-------|
| 1 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 4 % > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet | 4 % > |
| 3 | hdl.handle.net
Fuente de Internet | 4 % > |
| 4 | repositorio.usmp.edu.pe
Fuente de Internet | 1 % > |