



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de
Ate, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Jessica Nerida Solis Bustamante (ORCID: 0000-0002-1720-7599)

ASESOR:

Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz (ORCID: 0000-0003-0027-5701)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por ser el Ser Superior que estuvo a mi lado en todos los momentos difíciles de mi vida como estudiante; dándome la fuerza necesaria para seguir adelante en medio de la incertidumbre, del desaliento y la alegría.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por contribuir al logro de mis objetivos, y ser sede de mi profesionalismo; a las dos Instituciones Educativas de Red de Ate, 2019, a mi asesor el Dr. Mitchell Alarcón Díaz quien fue guía y sobre todo profesional en el apoyo del trabajo de investigación y a mis colegas Elizabeth Arrieta y Miguel Ángel Vargas por su apoyo incondicional.

Página del jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: **SOLIS BUSTAMENTE, JESSICA NERIDA** para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:


LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 13 DE ATE, AÑO 2019

Fecha: Lunes 20 de enero de 2020

Hora: 5:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE (A): Dra. María del Carmen Emilia Ancaya Martinez

Firma: 

SECRETARIO (A): Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

Firma: 

VOCAL: Dr. Mitchell Alberto Alarcón Diaz

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



Declaratoria de autenticidad

Yo, Jessica Nerida Solis Bustamante, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; declaro que el trabajo académico titulado “**Liderazgo directivo y trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019**”, presentada, en 112 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

- Por tanto, declaro lo siguiente:
 - He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
 - No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
 - Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
 - Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
 - De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 5 de Diciembre de 2019



Nombres: Jessica Nerida Solis Bustamante

DNI: 41347915

Índice

	Página
Páginas preliminares	
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1 Tipo y Diseño de investigación	21
2.2 Operacionalización	22
2.3. Población censal	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimiento	25
2.6. Métodos de análisis de datos	26
2.7 Aspectos éticos	27
III. Resultados	22
3.1. Resultado descriptivo	31
3.2. Resultado inferencial	32
3.3. Contrastación de la Hipótesis específicas	33
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	30
VI. Recomendaciones	31
Referencias	32
Anexos:	33
Anexo 1: Matriz de consistencia	36
Anexo 2: Instrumentos de medición de las variables	39

Anexo 3:	Validez	43
Anexo 4:	Fiabilidad	58
Anexo 5:	Constancia de aplicación/ Carta de presentación	60
Anexo 6:	Base de datos	62
Anexo 7:	Artículo científico	72
Anexo 8:	Declaratoria jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico	97

Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo directivo	66
Tabla 2	Operacionalización de la variable Trabajo en equipo	66
Tabla 3	Población de docentes	17
Tabla 4	Validez del instrumento de liderazgo directivo	19
Tabla 5	Validez del instrumento de trabajo en equipo	20
Tabla 6	Confiabilidad del cuestionario liderazgo directivo	20
Tabla 7	Confiabilidad del cuestionario trabajo en equipo	20
Tabla 8	Nivel de liderazgo directivo	67
Tabla 9	Nivel de trabajo en equipo	67
Tabla 10	Nivel de capacidad en la gestión institucional	67
Tabla 11	Nivel de habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos	67
Tabla 12	Nivel de competencia en la orientación de los procesos pedagógicos	68
Tabla 13	Correlación liderazgo directivo y el trabajo en equipo	24
Tabla 14	Correlación capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo	25
Tabla 15	Correlación habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo	26
Tabla 16	Correlación competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo	27
Tabla 17	Ficha técnica del instrumento cuestionario de liderazgo directivo	68
Tabla 18	Ficha técnica del instrumento cuestionario de trabajo en equipo	69

Índice de figuras

		Página
Figura 1:	Diagrama correlacional	16
Figura 2:	Correlacional de Spearman	21
Figura 3	Nivel de liderazgo directivo	22
Figura 4	Nivel de trabajo en equipo	23
Figura 5	Nivel de capacidad en la gestión institucional	70
Figura 6	Nivel de habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos	71
Figura 7	Nivel de competencia en la orientación de los procesos pedagógicos	72

Resumen

En la investigación titulada: Liderazgo directivo y trabajo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13, año 2019.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 80 docentes. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,836 para la variable liderazgo directivo y 0,841 para la variable trabajo en equipo.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019, se concluye que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .769**).

Palabras Claves: Liderazgo directivo, el trabajo y equipo.

Abstract

In the research entitled: Leadership leadership and teamwork in the Educational Institutions of the Ate Red 13, 2019, the general objective of the research was to determine the relationship between management leadership and teamwork in the Educational Institutions of the Ate Red 13, 2019.

The type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the research design is non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative. The sample consisted of 80 teachers. The technique that was used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the students. The expert judgment was used for the validity of the instruments and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.836 for the leadership leadership variable and 0.841 for the teamwork variable.

With reference to the general objective: To determine the relationship between managerial leadership and teamwork in the Educational Institutions of the Ate Red 13, 2019, it is concluded that there is a direct and significant relationship between managerial leadership and teamwork. What is demonstrated with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.01; Rho = .769 **).

Keywords: Leadership, work and team leadership.

I. Introducción

En el contexto de la globalización, el avance científico tecnológico, el desarrollo sociocultural del siglo XXI, exigen cambios en la educación, porque estamos en constantes innovaciones de producir y difundir el conocimiento para la mejora y desarrollo de la sociedad actual, porque el liderazgo directivo es una prioridad de las políticas educativas internacionales, es una función decisiva en obtener resultados favorables, positivos. En ese contexto, el liderazgo directivo se vuelve un factor preponderante con respecto a la eficacia, eficiencia académica y el reto por mejorar la calidad educativa. Prioridad actual de las políticas educativas en el ámbito mundial, así lo muestra Calvo (2011). Menciona que el liderazgo educativo eficaz es indispensable para generar la eficacia y la equivalencia en la educación. El éxito que permitió el trabajo en equipo, en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes desde los años 90, se ha diseminado rápidamente en la mayoría de países y actualmente se desarrolla estrategias de aprendizaje cimentadas en el trabajo colaborativo o trabajo en equipo. Tenemos como ejemplo, la educación española, en donde incluso las aulas y mobiliario se han acondicionado para ejecutar únicamente actividades en equipo.

Sin embargo, pareciera que estos cambios sólo son de interés en el estudiante, ya que, en cuanto al docente la realidad de los años 80 no ha alterado mucho en relación a los tiempos actuales; existen aún algunos países cuyos docentes aun personalizan su trabajo, no se interesan por intercambiar practicas pedagógicas con sus pares; uno de estos países es México, incluso el trabajo directivo en este país, es autoritario o en ocasiones demasiado paternalista. Tal es así que liderazgo directivo es una necesidad que se encuentra en las escuelas donde hay inconvenientes entre los actores: siendo los docentes y padres de familia los cuales limitan los cambios para hallar la calidad educativa, partiendo desde el comportamiento que asume el director según su liderazgo adquiere resultados en los docentes, y el trabajo en equipo los cuales pueden ser positivos o negativos para la comunidad educativa. Para Anderson (2012, p. 89) A nivel internacional, el estilo de liderazgo directivo es un problema pues existen muchos trabajos que nos dan a conocer alternativas para cambiar la efectividad del líder en las escuelas. Dentro comunidad de Ate, las instituciones educativas que no cuentan con directores, son determinados por la UGEL, para encargar, observándose en algunos casos, la encargatura, sin tener en cuenta el perfil correspondiente, que muchas veces el desempeño en la labor no se evidencia su

desempeño y liderazgo con efectividad, más aún no se ve un y trabajo en equipo que espera la comunidad educativa.

En la gran mayoría de las instituciones educativas del distrito de Ate se evidencia problemas en cuanto al trabajo en equipo por parte de los docentes, sumado a ello, la falta de un perfil directivo que resulte acorde a las necesidades institucionales, con capacidad para gestionar en la organización, demostrando liderazgo y capacidad para motivar a su personal y establecer vínculos de compañerismo y compromiso para su labor. En esa realidad, el ministerio de educación en concordancia con las diferentes organizaciones civiles, institucionales y gubernamentales, han diseñado un nuevo enfoque en lo que se refiere a la labor de los directivos y docentes, en el primer caso, los directores, ahora deben adecuar sus funciones basado en el marco del buen desempeño del directivo, es decir, ser “líderes pedagógicos”, como señala el instituto peruano de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de educación básica. World Health Organization (2010) situación que implica que, a partir de esta nueva directriz, los directivos de hoy deben ser líderes en la mejora de los aprendizajes.

Bradley, P. y Charbonneau (2004) Los problemas que aquejan al sistema educativo son diversos y es compleja de describir y resolver, con fines de la presente investigación es menester señalar que, en muchas instituciones educativas públicas, no existen líderes pedagógicos, más bien, la conducción de esta se rige aun por el enfoque administrativo, situación que no coadyuva a mejorar los aprendizajes. En ese sentido, las instituciones educativas públicas presentan diferentes debilidades como es el caso de Ate, donde se nota mucha preocupación por el rendimiento escolar de los estudiantes, esta situación se debe a diversos factores: ausencia de liderazgo tanto a nivel directivo como a nivel de docentes, no hay un eficiente trabajo de equipo, insuficiente de material didáctico para cada nivel y actualizado, limitaciones metodológicas y falta de una cultura evaluativa, entre otros aspectos. Los directivos no asumen su rol como líderes, porque no se encuentran capacitados en los nuevos paradigmas y enfoques propuestos en el nuevo marco curricular, además no realizan el acompañamiento a los docentes en la gestión de los aprendizajes de los estudiantes para mejorar sus labores por el contrario solo se limita a supervisar y evaluar. Del mismo modo, los docentes persisten por los métodos tradicionales, no adecuan su metodología en concordancia con los intereses de los estudiantes, no planifican

en función de los aprendizajes fundamentales y no conocen el sistema de evaluación como diagnóstica, de proceso y por resultados.

Por lo tanto, el liderazgo del director es fundamental, para estar acorde a la política educativa nacional y los estándares internacionales que establece dentro del campo educativo. Es muy importante el análisis de las variables, dentro de nuestro sector educativo, por lo que revisé exhaustivamente las investigaciones relacionadas a la investigación, que se especifica a continuación. En el caso de los antecedentes internacionales, Cabredo (2015), investigación que realizó con la dirección de la Universidad Complutense de Madrid, emplea el método no experimental, el modelo correlacional, para recojo de información el cuestionario, que describe las asociaciones de las cualidades de los maestros y la clase de liderazgo directivo, sus resúmenes fueron que una institucionalización eficaz y activa en gran parte cuenta con directivo que tiene conocimiento de la planeación de la institución. Aquí concluye que los directivos líderes generaron esperanza o posibilidad satisfactoria en el talento humano con predisposición proyectista a formar con firmeza una imagen institucional. En conclusión, si un director es líder eficaz genera esperanza o posibilidad de satisfacción en la dirección de administración, animando a los agentes educativos con la finalidad que cumplan con sus funciones encomendadas.

Gonzales (2017) en su investigación para tesis de grado de Maestro por la Universidad Politécnica de Madrid, España. El propósito del estudio fue determinar la correlación del trabajo en equipo y estrés académico en estudiantes de una escuela Básica Avanzada. El enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo de indagación fue básica y diseño correlacional. Conformada por una población de 278 niños de una escuela básica, con una muestra censal, de tipo no probabilística. Concluye que el trabajo en equipo y el estrés académico en estudiantes de Básica Avanzada están relacionados de manera significativa ($p = ,0001$) la correlación es positiva y de grado medio según los resultados de Chi2 ($X^2 = 11,45$). b) el trabajo en equipo genera estrés académico en el 39% de los estudiantes de Básica Avanzada. c) al menos 3 de cada 10 estudiantes presenta síntomas de estrés académico asociado al trabajo en equipo. Cordero (2016) sustenta en su tesis no experimental, instrumento utilizado el cuestionario, la población del estudio constituido por los profesores que trabajan en las instituciones del ámbito metropolitana de Caracas, manipulando las muestras probabilísticas intencional con carácter de exclusión,

evaluó una sola muestra característico ejemplar a los profesores que laboran en instituciones de alto rendimiento educativo.

La finalización sustancial afirma, la escuela es el organismo direccionado a ayudar el futuro y desarrollo del país, debe estar en constante modificación, innovación de los retos actuales, para mejorar y demostrar calidad educativa, en especial de la enseñanza aprendizaje. Las investigaciones demuestran la importancia del ejercicio del director relacionado con el desempeño, ambiente positivo y compromiso, generando la contribución avivada a mejorar su práctica y productividad. Gestionado los recursos humanos emprendedoras de proyectos educativos, elevando el desempeño y satisfacción laboral docente y generar las capacidades organizativas en toda dimensión. Para Raxuleu (2016) en su tesis la problemática, la metodología, el tipo de estudio es descriptiva, no experimental, la población integrada por los maestros que pertenecen a instituciones públicas, las conclusiones indicaron sobre coeficiente de correlación, siendo $0,000 < 0,05$; que resulta una conexión positiva y significativa, concluyendo que existe un liderazgo directivo y favorable en nivel moderado en la variables desempeño pedagógico, por consiguiente le director es un líder involucrado en la gestión, que provee un desarrollo institucional y busca estar acorde a las exigencias educativas.

Bermello (2016) en su investigación se realizó para relacionar el liderazgo directivo en el desempeño pedagógico, el tipo del trabajo de investigación descriptiva, con un diseño transaccional-correlacional no experimental, en conclusión, las variables poseen un nivel alto de confiabilidad, con un supervisor que delega y toma decisiones y asume responsabilidades. Con su informe de maestría en los colegios secundarios, el objetivo es relacionar significativamente ambas variables. Cuyo estudio descriptivo, se aplicó a la muestra de 30 directores de educación secundaria; mostrando en sus resultados, un liderazgo directivo consensuado con un 40% y un liderazgo participativo está en el 60%. Pero en la práctica, el director emplea un poco de todo, esto influye en el desempeño pedagógico. En conclusión, la correlación es lineal positiva en ambas variables. ($r = .210$). A nivel nacional, Mera (2017) Para este estudio se hizo uso de una, se muestra fue 21 personas, de los cuales 12 fueron mujeres y 09 varones, no probalístico por conveniencia durante el desarrollo de esta investigación, se aplicó el cuestionario con 15 ítems de preguntas cerradas como instrumento, con 20 ítems de preguntas cerradas para evaluar la gestión institucional. Se empleó la técnica de la encuesta como técnica, ambos

cuestionarios se sometieron a pruebas de confiabilidad y validación cuyos resultados fueron favorables.

Peralta (2018) en su tesis, tiene como propósito establecer el nivel de la variable de investigación en los docentes de educación primaria. La población de estudio son las instituciones educativas primarias del Sector Jurinsaya Jilahuata, del distrito de Azángaro que son diez instituciones educativas del medio rural. El objetivo general es elaborar una propuesta estratégica para mejorar el nivel de la variable en los maestros de las instituciones educativas del nivel de educación primaria. El instrumento que se ha utilizado fue el cuestionario, y la lista de cotejo y la técnica de entrevista. Con la aplicación de instrumentos se ha demostrado que las instituciones educativas objeto de estudio no desarrollan un trabajo consensuado, un trabajo conjunto y planificado para contribuir a los aprendizajes satisfactorios de los estudiantes, los factores que obstaculizan la empática y la falta de compromiso de los docentes con su institución educativa. Las estrategias planteadas han mejorado la comunicación entre los docentes y les compromete tener más compromiso e identidad con su institución educativa.

Así mismo Peña (2018) La muestra conformada conforma 19 Instituciones Educativas, la muestra 3 instituciones educativas, utilizado el muestreo no probalístico. La fiabilidad del instrumento se comprobó a través del Cronbach demostrando que el instrumento de las variables estudio obtiene 90,5%; para liderazgo directivo y el 91,2% para la variable 2. Se demuestran que liderazgo directivo influye positivamente con las dimensiones de la variable 2, de acuerdo a la Prueba no paramétrica regresión lineal. Concluye que la variable 1 influye predominantemente como un líder pedagógico con profesionalismo innovadora. Puerta (2019) La muestra constituida por 20docentes, distribuidas en cinco I. E.I privadas del sector noreste de Trujillo. Teniendo como teorías fundamentadas con la investigación lo deducido por Whetten y Cameron (2011) en Habilidades directivas y Robbins y Judge (2013) en trabajo en equipo. Para evaluar las variables de estudio, Para establecer la fiabilidad para la prueba piloto de un total de 15 docentes, una confiabilidad de 0.943 ($\alpha > 0.50$) para la variable 1 y 0.929 ($\alpha > 0.50$) para el trabajo en equipo, indicando así que los instrumentos son confiables. De acuerdo a los resultados, la correlación es 0.803 logrando una alta relación directa) la significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) se acepta la hipótesis general.se concluye que las

habilidades directivas se relacionan de manera directa y significativa con el trabajo en equipo docente.

A su vez Salvador (2017), es su investigación de tipo sustantiva de acuerdo al análisis de las variables en su propio carácter, no experimental con diseño descriptivo correlacional; y transversal de nivel. La población integrada por 130 docentes, la muestra 110 docentes probabilística la técnica aleatoria, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados muestran un Rho Spearman de= 0,676, por lo que se relacionan con ambas variables, de magnitud moderada, y es significativo 0.000, se asocia con las variables en estudio. Salas y Soto (2018) en su tesis fue la población a 60 profesores y una muestra 60 profesores el estudio descriptivo correlacional, aplicando una ficha técnica, concluye Es una investigación no experimental, corte transversal correlacional causal, define la conexión correspondiente con ambas variables, utilizó la técnica de recopilación de datos la encuesta, la entrevista y la observación, empleando la parte muestral 120 profesores. Se utilizó la muestra probabilística y se finaliza demostrando una relación entre las dos variables. El 87% de estudiantes afirman que no hay liderazgo directivo, el 92% de docentes y administrativos afirman que no hay calidad de gestión educativa.

Liderazgo directivo, el líder es el ente que tiene aforo de convencer o direccionar, originario de sus caracteres propios, libremente de su perspectiva social, de sus compromisos o cargos. Es la capacidad y habilidad que posee un líder dentro de la conducción y dirección de una institución educativa. Un directivo es aquel líder formal que ejerce funciones directivas y supervisadas entre otros desde una jerarquía y función en una organización educativa. Es un referente social que sucede meramente en los equipos de trabajo y en las entidades sociales. Se puede conceptualizar liderazgo como una atribución interpersonal practicada en un contexto dado y dirigido por medio de los aspectos de la comunicación social para la obtención de las metas específicas. Los componentes que definen al guía son, en consecuencia, cuatro: ascendencia, escenario, juicio comunicacional y fines por obtener. (Chiavenato, 2002). También Bass y Avolio (2004) define, líder es aquel que tiene intención y voluntad superior, tiene las características del ser perseverante, comprometido con sus pares de propiciar y apoyar en su avance.

Bennet, Wise, Woods y Harvey (2003) define que el liderazgo es el segundo factor intraescuela, que aporta a la mejora de los aprendizajes de los educandos. Los líderes efectivos logran poner en actividad las condiciones de los profesores y organización e impresionan en el aprendizaje de sus pupilos. Un buen líder guía a sus agentes educativos a la constitución de atribuciones y acciones de toda su comitiva, con un sacrificio orientado a la mejora de factores que generen cambios en sus estudiantes. Quien es el encargado de regir y dar estricto cumplimiento es el Ministerio de Educación. Siendo un instrumento de gestión que optimiza el progreso profesional de maestros y directores de nuestro país, enfocado esencialmente a lo pedagógico, priorizando los procesos pedagógicos, evaluación de la enseñanza, formación permanente, a lograr metas globales. Por otro lado, el liderazgo directivo de acuerdo a los informes internacionales, menciona que marca la diferencia en la mejora y calidad de los aprendizajes. (Bennis, 2009). También López, García, Oliva, Moreta, y Bellerín, (2014) señala que el liderazgo es la capacidad de la persona de producir con ideales de forma positiva y razonamiento a lograr perspectivas de gestión escolar, siendo responsable de orientar como gerente de organización.

Según Maureira, Leithwood y Rhiel (2012) en la actualidad en el panorama educativo se ve que los líderes educativos no ejercen su rol y función, motivando desconcierto en la organización, que espera competitividad examinando con otras instituciones, generando negatividad. Así mismo el liderazgo directivo lo asume el director con su equipo de gestión para guiar a la comunidad educativa, lograr alcanzar y cumplir la visión y misión de la institución. Siendo el director un líder con cualidades particulares que proponen un objetivo común en los procesos institucionales. Un líder pedagógico tiene la capacidad de guiar un equipo hacia objetivos que ayuden a cambiar y mejorar la calidad educativa para sus estudiantes, por ello el director muestra un liderazgo que motiva a sus docentes a desarrollar sus capacidades y a cambiar las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven. Del mismo modo, el Amores y Maximiliano (2011, p. 10) Rutas del aprendizaje. Señala que ejercer liderazgo directivo implica poseer las siguientes características: “La capacidad técnica, ayuda al director a lograr el respeto y reconocimiento de los docentes a través de su manejo pedagógico brindando apoyo, evaluando, planificando y monitoreando los procesos de aprendizaje”

Asimismo, González y Bolívar (2012) Indican que un líder pedagógico se ha vuelto una primacía a nivel internacional para los programas de política educativa. Del líder dependen los resultados escolares que se alcancen pues es capaz de intervenir en la motivación, capacidad, entorno y ambientes escolares tanto de los estudiantes como de los profesores. Los líderes pedagógicos eficaces son necesarios para mejorar la eficiencia y la igualdad de la educación. Para Cayulef y Rosales (2007) distinguen, tres estilos de liderazgo tradicionales o clásicos siendo el autocrático, democrático y laissez- faire. El líder autocrático toma las decisiones de forma unilateral siendo sus órdenes obligatorias para sus subalternos y donde la participación para establecer las metas y tareas es mínima, el estilo de liderazgo autocrático genera mayor productividad y rápida toma de decisiones. Así mismo se basa en castigos y amenazas que generan miedo en su personal a cargo, las fortalezas que presentan este tipo de liderazgo: ofrece seguridad y permite tomar decisiones rápidas. Así mismo sus debilidades son: los empleados sienten miedo y no se logra desarrollar el potencial de los subordinados. El estilo de liderazgo democrático permite la participación de sus subalternos expresando sus opiniones para determinar los objetivos, generando mayor satisfacción laboral exigiendo solo los resultados planteados el líder democrático genera el trabajo en equipo descentralizando su responsabilidad. Siendo sus fortalezas: el trabajo en equipo, evita la formación de subgrupo, logra resultados integrados y evita situación de votación. Zea y Laura, et. al. (2017).

Dimensiones del liderazgo directivo, las tres categorías o dimensiones, aportes de George, Sims, McLean, & Mayer (2011) están formadas por un grupo de actividades específicas que requiere ejecutar el un líder pedagógico en apoyo de los otros integrantes de su equipo, siendo necesario indicar que existe un lazo lógico entre las categorías establecidas, con las gestiones relacionadas con establecer dirección pues tiene un efecto muy grande sobre la motivación y compromiso de su personal para el progreso académico. El liderazgo directivo se evidencia en por un grupo de actividades específicas ejecutadas en apoyo de los otros integrantes de su equipo, siendo necesario indicar que existe un lazo lógico entre las categorías establecidas, con las gestiones relacionadas con establecer dirección pues tiene un efecto muy grande sobre la motivación y compromiso de su personal para el progreso académico. (Bass, 1997). Por su parte Bass y el Ministerio de Educación (2014) indica ser directivo, significa decidir en función de generar condiciones

favorables a la actividad pedagógica, avalar la operatividad elocuente de la administración; esta función determina mejor en las dimensiones.

Respecto a las Dimensión 1 Capacidad de gestión institucional, la dimensión gestión institucional es el fundamental componente de la gestión educativa. La gestión institucional viene a ser la marcha del sistema educativo. El director ente que regula las disposiciones para buscar la conexión de la institución con los agentes educativos, entidades sociales, con los padres de familia, autoridad local y otras organizaciones públicas y privadas. La competencia de gestión: Es la dimensión básica para encaminar a la Institución hacia el alcance de los objetivos de mejora del programa con la implicación y el convencimiento del líder. Los liderazgos educativos asumidos por gerentes de las instituciones educativas tienen la responsabilidad de optimizar las instituciones educativas y contenidos pedagógicos, para ello necesitan ser capaces de administrar y direccionar sus actividades con seguridad y diligencia, a través de los cuales adoptarán acciones importantes que favorezcan cambios apropiados en las instituciones educativas y el progreso de los planes de avance.

En cuanto a la Dimensión 2: Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos. Es un nuevo contexto, donde los fundamentos de la administración y la gestión son aplicables en el escenario esencial de la educación. Por consiguiente, el manejo administrativo se consolida con los crecimientos o mejora de desarrollos teóricos prácticos. Para la gestión es la tolerancia, entendimiento e interpretación de las fases de la actividad personal en un grupo institucional independiente. Así mismo admite que la acción de la gestión es una etapa de aprendizaje relacionado con la composición, técnica estratégica, sistemas, estilos, capacidades, personalidades y objetivos superiores, desde lo interior de la formación social hacia lo exterior. Al hablar de manejo administrativo, es disponer de los procesos docentes e institucionales, avalar una labor educativa con carácter sostenible, reguladas a las normas y propósitos dentro de su institución educativa. Concerniente a la 3: Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos, es la mejor disposición acertada que facilite a los profesores acrecentar con placer y capacidad profesional la acción pedagógica. El director debe ser el gran conocedor fenomenal de la educación, conocer instrumentos importantes para mensurar la calidad pedagógica.

Por su parte Velandia, Robbins y Judge (2013), los autores clasifican a los Equipos de Trabajo, identificándolos así: Equipos de Trabajo para resolver problemas, los autodirigidos, los transfuncionales y los virtuales. Según los autores, los que resuelven problemas: son grupos de cinco o hasta doce integrantes, que de vez en cuando tienen dominio de implementar de modo restringido, cualquier actividad que sugieren. En cambio, los autodirigidos son grupos de diez o quince integrantes, que muchas veces asumen las responsabilidades de sus supervisores, que son tareas estrechamente relacionadas o interdependientes, incluyendo la planificación y programación del trabajo, además tienen que asignar las tareas del grupo, tomar las decisiones operativas, trabajar con proveedores y clientes y enfrentar las dificultades o problemas que se presenten. Se tiene también los transfuncionales que se caracterizan por ser empleados que se reúnen para realizar una determinada tarea y tienen un nivel jerárquico similar en diferentes áreas de trabajo. De igual manera los virtuales, que son aquellos que utilizan actualmente la tecnología innovadora computarizada, para juntar a los participantes de la empresa físicamente dispersos y con el único propósito de alcanzar una meta común. Para los autores la clasificación de los equipos de trabajo se considera de acuerdo al nivel de obligaciones y ocupaciones que cada uno de los integrantes realiza dentro de la institución, en relación a sus características específicas y definidas.

Para Rodríguez (2008) Para el autor, el Trabajo en Equipo tiene un modelo que está compuesto por las cinco “C” estas son: Complementariedad: Cada uno de los integrantes del equipo, tiene dominio de una parte específica del trabajo. Coordinación: El líder, como cabeza del equipo, se organiza adecuadamente en sus actividades por desarrollar, con el fin de lograr las metas trazadas del organismo. Comunicación: Este modelo es esencial, ya que es importante para poder coordinar las diferentes actividades individuales, siendo necesario de una comunicación flexible y oportuna entre sus miembros. Con respecto a Confianza: Es sumamente urgente que cada uno de los integrantes de la organización confíe en el trabajo de los demás. Compromiso: Aquí se trata de que, para lograr obtener mejores resultados del trabajo en equipo, cada uno de sus miembros debe comprometerse a dar lo mejor de sí. Se tuvo en cuenta las siguientes dimensiones que se mencionan a continuación: Sobre La Cohesión de sus integrantes, se tiene: Robbins (2012) quien afirma: que “La cohesión se dará, a medida de que sus integrantes se consideren como un equipo de aspecto positivo, en la que se sientan atraídos por la organización a la que

pertenecen”, manifestándose mediante los siguientes aspectos: “La cohesión social”, se refiere al encanto conectado entre los individuos, cuyos lazos estrechan a sus participantes y “La cohesión para una tarea”, donde va a sobresalir la manera en que se vinculen las destrezas y capacidades de los integrantes del equipo para el logro de un trabajo eficiente. (p. 283). La cohesión tendrá buenos resultados a medida que sus integrantes de la organización, se integren en forma voluntaria, por iniciativa propia, cuando sea una labor cooperativa, coordinada, colaborativa, y así tener la satisfacción de pertenecer conscientemente a un buen equipo de trabajo, por el bienestar de la organización y no por exigencias del trabajo.

Respecto a la Primera dimensión: Liderazgo, Velandia (2006) manifestó que el liderazgo es el dominio de una persona ejercida en ciertas situaciones para lograr objetivos determinados mediante el proceso de la comunicación. Para que exista un liderazgo positivo es importante que el líder busque en su equipo la capacidad de aportar ideas para lograr la solución práctica y efectiva de los problemas, donde la prioridad sea la integración de los miembros del equipo con ideas novedosas demostrando un espíritu motivador e innovador. Según Palomo (2010) indicó que es importante la presencia de un líder que maneje un grupo de individuos, y para poder liderarlos es necesario conocerlos, saber que motiva a cada integrante de nuestro equipo. Indicó la importancia que la influencia interpersonal tiene en ciertas situaciones para el logro de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana. Para evitar este letargo, se recomienda que se deleguen responsabilidades entre los integrantes de cada grupo, turnándose la dirección del equipo de acuerdo a las capacidades y fortalezas de los integrantes, para lo cual es importante que cada miembro conozca sus fortalezas y debilidades, lo que le va permitir acceder a nuevas responsabilidades.

Concerniente a la Segunda dimensión: Metas específicas cuantificables, Velandia (2006) Propone que: Ambiente de apoyo. Un ambiente propicio, se presenta cuando entre los integrantes de un equipo comprendieron que ayudarse unos a otros hace que la labor sea más efectiva, surgiendo de manera inconsciente la amistad, confianza, colaboración y compatibilidad entre todos. Gomez y Acosta (2003) Claridad del papel. Un equipo de trabajo trabaja solo si cada miembro del equipo conoce las funciones de todos con quienes interactúan. Es decir, para empezar a trabajar primero tienen que conocerse y saber lo que se han propuesto e involucrarse en el proyecto, cumpliendo cada uno una determinada

función. (Teixeira, Couto, Delgado, 2017). En cuanto a la Tercera dimensión: Respeto, compromiso y lealtad, Velandia (2006) Realización y responsabilidad compartida. En esta fase culmina el proceso, y se puede afirmar que existe una cohesión entre cada uno de los integrantes del equipo, porque cada uno no solo sabe lo que tiene que hacer, sino que también está comprometido con los demás y está en la capacidad de cubrir a cualquiera de sus compañeros si este fuera el caso. En tal sentido, se puede decir que la energía del equipo es simultánea, pues aparte de conocerse y entenderse asumen la responsabilidad en la ejecución de las tareas. El éxito del equipo ya no depende del líder, sino de cada uno de los integrantes del equipo. (Nippold, Ward-Lonergan, Fanning, 2015)

Estando de acuerdo con el autor también afirmamos que el trabajo en equipo es una técnica positiva que permite al integrante interactuar de manera frecuente con los demás, haciéndole perder el temor, la inseguridad brindando seguridad y cohesión en lo que se hayan proyectado como objetivo común. Con el trabajo en equipo se logra potenciar el respeto, esfuerzo y el compromiso. Además, Bradley (2012). refiere: Los integrantes de una organización tienen que estar de acuerdo sobre las condiciones de trabajo, la manera en que se realizará y sobre todo las pautas en las que se regirán para poder llevar adecuadamente las responsabilidades individuales íntegras, así como también deberán estar de acuerdo en elegir democráticamente al líder o jefe del equipo, para lo cual deberán tener en cuenta su perfil, características requeridas que éste reúna, indispensablemente la de ser un ejemplo para los demás integrantes del equipo, que delegue la carga de trabajo con equidad”, por estas razones es que se menciona “Liderazgo y Estructura del equipo”, teniendo estas formas importantes para la conducción activa en el interior de las escuelas y para la conducción del avance de los grupos colegiados que realizan labores. (p. 285).

A sí mismo en la cuarta dimensión: Comunicación, Velandia (2006) afirma que Dentro del trabajo en equipo se debe mantener un diálogo permanente, un análisis de las condiciones y acciones del equipo, con información permanente sobre las dificultades y avances de manera oportuna. Por lo tanto, para lograr un objetivo trazado es relevante conservar una comunicación emanada, en los integrantes de un equipo de trabajo. De La Cruz (2014) expreso que la comunicación es contacto de un individuo con otro para transmitir cierta información, durante este proceso intervienen diversos elementos que facilitan o la dificultan. Robbins (2012), agrega que: “Los integrantes del equipo deben dialogar oportunamente con el líder, a fin de que éste les considere y les dé una aceptación

como tal dentro del equipo. Según como se encuentre la estructura del organismo, podría ser el directivo quien se responsabilice de las decisiones más importantes de la organización o empresa y los pequeños líderes serían los coordinadores o jefes de unidad de un área en específico”. (p. 26). Al respecto, se expresa que, es de suma importancia que, entre el líder y los demás miembros del equipo de trabajo, se genere buenas relaciones interpersonales, que nos dirija hacia la realización de un trabajo coordinado y armónico, para que así se logre un equipo de alto rendimiento, es decir que sea competitivo, eficaz y de calidad.

Pero esto dependerá sobre todo del tipo de liderazgo que el directivo o líder presente y desarrolle ante los miembros de su organización. Castejón, A. y España (2004). Se considera lo referido, teniendo en cuenta que “La comunicación es la base fundamental de toda relación” y mucho más en lo laborable, sobre todo el diálogo, porque si se aplica un diálogo abierto, espontáneo, claro, preciso y constante, en las tareas de coordinación en la organización, se tendrá un equipo renovado y talentoso, con objetivos logrados satisfactoriamente. A su vez la quinta dimensión: Velandia (2006) Pensamiento positivo y reconocimiento, Es una habilidad que debe desarrollar toda persona para autogenerar y experimentar de manera consiente y voluntaria emociones positivas como el amor, la alegría, el humor, para poder disfrutar de la vida sin perjudicar a nadie. Para Graño, Peduzzi y Agreli (2018) el saber administrar nuestras emociones es importante porque va permitir un mejor aprendizaje y por ende mejores resultados académicos por el simple hecho de estar tranquilos y relajados haciendo que la concentración y las acciones que realicemos fluyan de manera normal y positiva.

De acuerdo con el investigador podríamos afirmar que para alcanzar la tranquilidad y cumplir con nuestros objetivos debe haber empatía con las personas que nos rodean permitiéndonos trabajar en equipo, con confianza y asertividad, el resultado de esta mezcla sería la armonía y los objetivos cumplidos con agrado. Para Rubio y Semenovich (2014) el control emocional es una habilidad muy complicada de desarrollar, por nuestra misma naturaleza, reaccionamos a nuestras emociones de forma inmediata. Controlar las emociones da poder a la persona porque sabrá identificar sus propias emociones y la de los demás. Para el autor el tener un control emocional es fundamental en la persona, porque muchas veces el actuar de manera impulsiva conlleva a generarse conflictos que no debieron presentarse, y se dan por el simple hecho de no conversar o aclarar las cosas en

su debido momento. Para poder controlar las emociones existen técnicas de relajación que deberíamos practicar de vez en cuando. En referencia, Segura y Steinier (2003) consideran que el control de emociones es como disparadores del estado de ánimo y éste dispara emociones, y las emociones a su vez generan comportamientos que serán controlados por esas emociones.

El Problema General, ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019?, Problemas específicos, ¿Qué relación existe entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019?, ¿Qué relación existe entre las habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019?, ¿Qué relación existe entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019? La justificación del estudio, el presente estudio enfoca dos temas de importancia el liderazgo directivo y la trabajo en equipo y por consiguiente las actividades concernientes a la tarea educativa constituyen la base fundamental para el buen funcionamiento de una entidad formativa que busca optimizar el trabajo en equipo. De ahí, que la presente investigación se evidencia por lo siguiente: Conveniencia. El estudio es provechoso porque permite comprender que un buen liderazgo directivo mejora el trabajo en equipo en una institución educativa; acción estratégica que servirá como sustento para fortalecer el clima organizacional de una institución. La relevancia social. Los resultados del estudio servirán de base para mejorar las acciones colaborativas dentro de una institución educativa; las mismas que ayudarán a los integrantes de la comunidad educativa dotándolos de estrategias colaborativas para democratizar la tarea pedagógica y así tener una educación de calidad al servicio de las mayorías populares. Implicancias prácticas. Con el estudio se busca innovar las formas tradicionales que tenían los directores cuando realizaban la gestión pedagógica; haciendo que se conviertan en líderes educativos y promuevan el desarrollo de las instituciones educativas donde laboran. Valor teórico. El contexto social está en continuo cambio, de ahí que las instituciones formativas demandan nuevas disyuntivas que permitan la formación de líderes pedagógicos, dado que el liderazgo constituye la base sustancial para dinamizar las actividades socioeducativas. Utilidad metodológica. En el proceso de la investigación se estructuran los instrumentos de acopio

de datos, los cuales sirven para dar respuesta a las hipótesis y así sistematizar el informe de manera cuantitativa; considerando que los resultados pueden ser utilizados en futuras investigaciones. En la apariencia metodológica, la investigación aporta considerando a disponibilidad de los investigadores en la línea educativa dos instrumentos que comparan la forma relacionar la variable liderazgo directivo y el trabajo en equipo de calidad de los directores en las instituciones educativas.

Realizar un trabajo de investigación admite continuar un protocolo, una dirección, cumpliendo requisitos y desde los resultados plantear proyectos innovadores de mejora, dar a conocer a los directivos para su conocimiento pleno y reflexionar de su rol fundamental. La Hipótesis general, existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019, Hipótesis específicos. Existe relación directa y significativa entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019. Existe relación directa y significativa entre las habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019, Existe relación directa y significativa entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019. Los Objetivos generales, determinar la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019. Objetivos específicos determinar la relación entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019, Determinar la relación entre las habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019, Determinar la relación entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es descriptivo correlacional ya que dentro de su proceso de estudio se efectuó cómo la primera variable se relaciona con la segunda variable de investigación, El estudio es correlacional, transversal, es descriptivo. Hernández, et al. (2010).

El tipo de investigación que se ha considerado, será el no experimental, debido a que no se manipularán a las unidades de análisis.

El nivel correspondiente a la investigación, será el correlacional, porque buscará medir la intensidad de correlación existente entre las variables y las dimensiones.

Diseño de la investigación, estará en base al descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente:

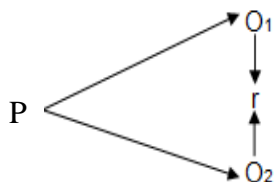


Figura 1. Diagrama correlacional

P = Población

O₁ = Liderazgo directivo.

O₂ = Trabajo en equipo.

r = Relación

Nota: Hernández, et al. (2010)

Hernández, et al. (2010). Es un estudio no experimental correlacional transversal debido a que el investigador observa el fenómeno en su condición natural sin investigación algunas en este tipo de investigación no se manipulo las variables; se observo el liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente. Además este tipo de investigación implica la recolección de datos en un solo momento, es decir transversal.

Tipo de estudio

Es básico su propósito es lograr un nuevo conocimiento destinado a solucionar problemas prácticos (Hernández, 2010).

2.2. Operacionalización de las variables

Definición conceptual de la variable 1: liderazgo directivo

Ministerio de Educación (2014) indica ser directivo, significa decidir en función de generar condiciones favorables a la actividad pedagógica, avalar la operatividad elocuente de la administración; esta función determina mejor en las dimensiones.

Definición operacional de la variable1: liderazgo directivo

La investigación se desarrollará en base a una encuesta aplicada a los docentes de las instituciones educativas, el cual consta de 30 ítems. (Ver anexo)

Definición conceptual de la variable 2: Trabajo en equipo

El trabajo en equipo, partiendo de la definición de equipo explicaremos la Trabajo en equipo es donde la condición fundamental es “la actitud favorable al bien común y al entendimiento con los demás” Velandia (2006) Es bueno precisar el reglamento actual las Trabajo en equipo se creó con la sencilla razón adecuarnos a los niveles y modelos internacionales, tales como El Sistema Nacional de Contrataciones es pre el conjunto de normas concatenadas y ordenadas que tiene como propósito orientar y normar las contrataciones de servicios y bienes que tiene relación con las obras públicas de entidades del país, considerando un sistema de gestión orientado para los tres estamentos del gobierno: local, regional y nacional. (Venegas, 2014).

Definición operacional de la variable2: Trabajo en equipo

La investigación se desarrolló en base a una encuesta aplicable a los docentes de las instituciones educativas, el cual consta de 30 ítems. (Ver anexo)

2.3. Población censal

Población

Para Hernández et al (2010) afirma que la población, viene a ser la suma de objetos o seres humanos con características idénticas y que se les puede agrupar como un conjunto finito o infinito. Se consideraron 80 docentes de las dos instituciones de la Red 13, De lo dicho anteriormente podemos decir que para nuestro trabajo en estudio vamos a considerar a los docentes.

Tabla 3
Población de docentes

II.EE	Población
1236	34
1245	46
TOTAL	80

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas recolección de los datos que fueron utilizados para el presente estudio son:

La técnica de fichaje; se tomaron apuntes y datos de manera ordenada y adecuada de diferentes fuentes de información. Cuyos datos sirvieron para fundamentar el problema y sistematizar las bases teóricas.

La técnica de la encuesta; es una de las técnicas cuantitativa se caracteriza por su estandarización e unidad como la forma de construir sus preguntas como en la aplicación ya que a esta técnica le corresponde como su instrumento el cuestionario de preguntas.

Ficha bibliográfica, resumen, textual, mixtas; con la finalidad de obtener datos que ayuden a sustentar el marco teórico.

En el presente estudio se realizó dos cuestionarios conforme a las variables, la primera es sustentada por el MINEDU (2014) según el Marco de Buen desempeño del directivo con el total de 30 ítems denominado cuestionario sobre LD y el cuestionario de la segunda variable denominada TE sustentada por Velandia (2003), documento que fue reajustado con el total de treinta ítems.

2.4.1 Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario; es un instrumento de encuesta. El cual fue aplicado a los docentes de estudio, desarrollándose un cuestionario para cada variable **con un total de treinta interrogantes por cada variable**, haciendo un total de 60 ítems para las dos variables de trabajo en equipo y liderazgo directivo. Este instrumento estuvo diseñado por treinta ítems con respuestas cerradas, que facilita la interpretación de los resultados. Es el medio por el cual se hará efectivo el registro de los datos, como complemento a la técnica. Así podemos decir que a cada técnica necesariamente se le asocia un instrumento. La encuesta para ser ejecutada necesita del cuestionario como instrumento y hace uso principalmente de preguntas abiertas o en algunos casos de preguntas de control. El cuestionario debe satisfacer los objetivos de la investigación y por otro lado se requiere que el informante brinde toda la información necesaria sin ataduras e inhibiciones. Entonces para nuestro proyecto, es necesario utilizar como instrumento el **cuestionario** por ser el más apropiado y que nos brinda más certeza a lo que estamos buscando. Se utilizará las fuentes de información primaria ya que se da por contacto directo con el sujeto de estudio, por lo que se utiliza el medio de observación y el cuestionario. La misma que se utiliza.

La encuesta evalúa las dos variables y a su vez sus propias dimensiones, Presentamos un cuadro de especificaciones. Para verificar la consistencia del instrumento en relación al objetivo de la investigación, para ello se citó a tres expertos en gestión pública.

Encuesta

En tal sentido para recoger la información de ambos instrumentos, de acuerdo con Hernández et al (2010)

Encuestas: Permitió conocer la percepción de los docentes.

Se administró a todos los docentes de dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019, que conforma la muestra de estudio.

2.5. Procedimiento

Se aplicaron los cuestionarios que son fuentes de información, siendo capaces de analizarlas y dar a conocer los resultados de los docentes. Carta de presentación (ver anexo) Con escala Likert se determinó a través de la aplicación de una ficha de observación que se realizó en 30 preguntas para el primer instrumento y 30 para el segundo instrumento para docentes con similares características a la del estudio pero que no pertenece a la población.

Opinión de expertos.

La opinión de los expertos se utilizó para validar los instrumentos de ambas variables y sus dimensiones, que fueron sometidos a criterio para su análisis de pertinencia técnica y metodológica a tres Jueces especialistas, con grado de maestría como mínimo para que aplicara el filtro de expertos, se puede definir validación como la utilización de datos que respalden su veracidad y que ha cumplido con las condiciones estimada para una aplicación determinada.

Tabla 4

Validez del instrumento de liderazgo directivo

Validador	Resultado
Dr. Mitchell Alarcón Díaz	Aplicable
Mg. Elizabeth Arrieta Amaya	Aplicable
Mg. Betty Esther Rodríguez Flores	Aplicable

Fuente: Certificado de validez.

Tabla 5

Validez del instrumento de trabajo en equipo

Validador	Resultado
Dr. Mitchell Alarcón Díaz	Aplicable
Mg. Elizabeth Arrieta Amaya	Aplicable
Mg. Betty Esther Rodriguez. Flores	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Confiabilidad

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario liderazgo directivo

Alfa de Cronbach	N° de encuestados
0,836	30

Fuente: SPSS versión 24

Los resultados de la prueba de confiabilidad muestran un ,836 lo cual demuestra la confiabilidad del instrumento.

Tabla 7

Confiabilidad del cuestionario trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N° de encuestados
0,841	30

Fuente: SPSS versión 24

Los resultados de la prueba de confiabilidad muestran un ,841 lo cual demuestra la confiabilidad del instrumento.

2.6. Método de análisis de datos

Se empleó la el SPSS Versión 24 tanto para la parte descriptiva como para la parte inferencial. Se elaboró en la parte descriptiva la tabla de frecuencias y las respectivas figuras plasmando con sus respectivos porcentajes tanto en las tablas como en las figuras. Para Hernández (2012) El método que se empleó en la tesis fue el descriptivo, que se caracteriza por describir, realizar el análisis y sobre todo la interpretación de una manera sistemática. Este método también se caracteriza en realizar el estudio de un fenómeno en su estado natural o contexto donde se realizó la investigación. En ese

sentido su validez interna se somete a discusión (p. 247). Luego de obtener los datos, realizar la codificación, elaboración y transferencia a la matriz de datos, se procedió a guardarlo en un archivo de Excel. Previamente al análisis se desarrollaron una serie de revisiones para observar si se encontraban errores y en algunos casos se estableció la corrección inmediata.

En ese mismo orden se hizo el análisis lógico que corresponde al análisis de la identificación de la parte del problema en donde se permite observar el contexto lleno de problemas en que se encuentran inmersos las variables, en estricta relación con las variables de la investigación. Por ejemplo, al realizar una encuesta y luego de haber tabulado y procesado los datos se procede al análisis de los datos, que pueden ser cuantitativos si se expresan los datos en números. Después de acumular toda la información recibida de los funcionarios y autoridades, a través de las encuestas. Tabulamos los datos con la ayuda de la computadora usando el programa Excel y luego aplicamos un programa estadístico. El análisis que se hizo para las variables. Además, se utilizó la codificación, tabulación y las gráficas que ilustran la relación, luego de procesar los resultados de los cuestionarios desarrollados por los encuestados.

Por lo tanto, utilizaremos en nuestra tesis el análisis estadístico Rho de Spearman.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Figura 2. Correlacional de Spearman

2.7. Aspectos éticos

Se conserva la confidencialidad de las respuestas del encuestado obteniendo el cuestionario; así mismo se respeta la propiedad intelectual de acuerdo a las normas APA.

El estudio se obtuvo de la literatura verdadera y sumamente confiable, todos los datos presentados fueron guardado de manera confidencial y de manera reservada, la literatura vertida en la investigación textos, citas de los teóricos que fueron consultados para la elaboración del marco teórico, se citaron de manera pertinente (APA 6ta edición. por último, la veracidad de los resultados. Para la realización de este proyecto se ha tenido que solicitar a las autoridades de la municipalidad el permiso respectivo y su consentimiento para poder realizar este proyecto, además de poder contar con los datos que serán utilizados para su evaluación y contrastación con lo planeado.

En general podemos decir que este trabajo es real y confiable, desconociendo y rechazando cualquier acto de plagio en la investigación.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo

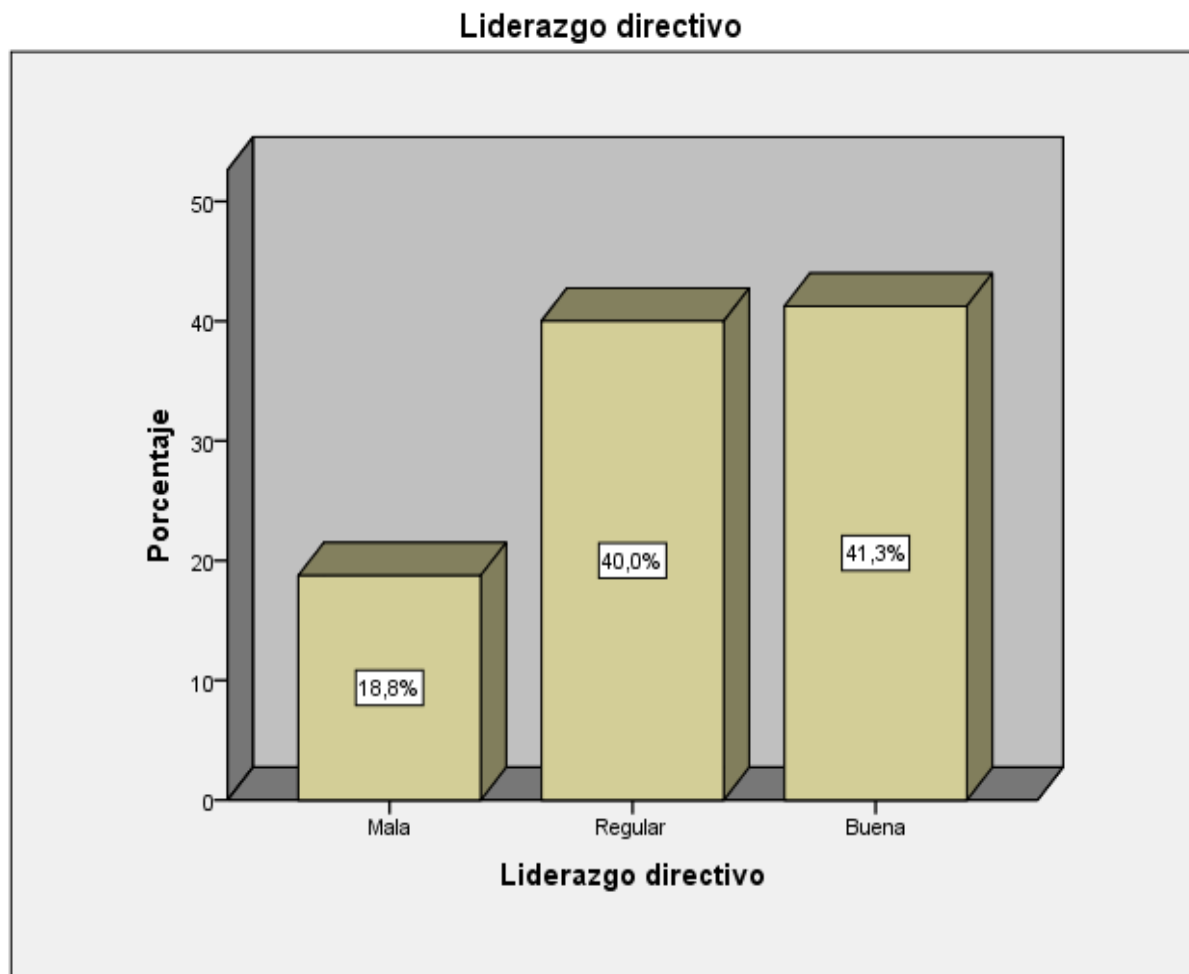


Figura 3. Nivel de liderazgo directivo

Figura 3 (ver tabla 8 en anexo) se observó que el 18.8% de los docentes perciben un nivel malo, asimismo el 40% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 41.3% indica que el liderazgo directivo es bueno en dos Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, 2019.

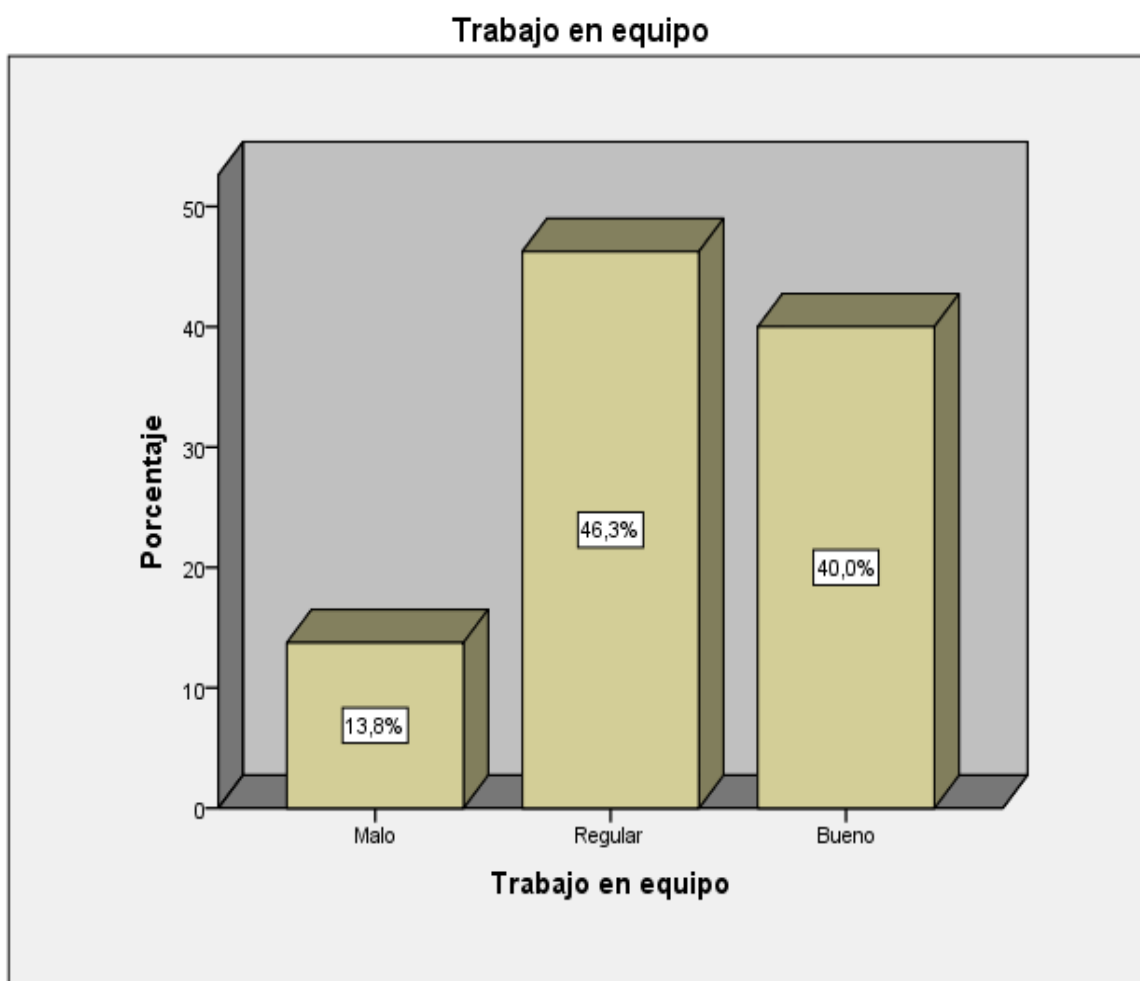


Figura 4. Nivel de trabajo en equipo

Figura 4 (ver tabla 9 en anexo) se observó que el 13.8% de los docentes perciben un nivel malo, asimismo el 46.3% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 40% indica que la trabajo en equipo es buena en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019.

3.2. Resultados inferenciales

Ho. No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019

Ha. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019

Tabla 13

Contrastación de la hipótesis general

		Liderazgo directivo	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de	1,000	,769**
	Liderazgo directivo		
	correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de	,769**	1,000
Trabajo en equipo	correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Fuentes: SPSS V. 24

En la tabla 13, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 769, podemos certificar que la relación es directa y alta.

3.3. Contratación de la Hipótesis específica

Ho. No existe relación directa y significativa entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019.

Ha. Existe relación directa y significativa entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019.

Tabla 14

Contratación de la hipótesis específica uno

		Capacidad en la gestión institucional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Capacidad en la gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,700**
		N	80
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,700**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Fuentes: SPSS V. 24

En la tabla 14, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 700, podemos certificar que la relación es directa y alta.

Hipótesis específica dos

Ho. No existe relación directa y significativa entre las habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019

Ha. Existe relación directa y significativa entre las habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019

Tabla 15

Contrastación de la hipótesis específica dos

		Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Fuentes: SPSS V. 24

En la tabla 15, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 792, podemos certificar que la relación es directa y alta.

Hipótesis específicos tres

Ho. No existe relación directa y significativa entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019

Ha. Existe relación directa y significativa entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019

Tabla 16

Contrastación de la hipótesis específica tres

		Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,831**
		N	.000
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,831**
		N	.000

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

Fuentes: SPSS V. 24

En la tabla 16, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 831, podemos certificar que la relación es directa y alta.

IV. Discusión

En el presente estudio: “Liderazgo directivo y el trabajo en equipo. En cuanto a la Hipótesis general, Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 769, podemos certificar que la relación es directa y alta. Nuestros resultados son avalados por Cabredo (2015) quien Concluye que los directivos líderes generaron esperanza o posibilidad satisfactoria en el talento humano con predisposición proyectista a formar con firmeza una imagen institucional. En conclusión, si un director es líder eficaz genera esperanza o posibilidad de satisfacción en la dirección de administración, animando a los agentes educativos con la finalidad que cumplan con sus funciones encomendadas. Por su parte Peralta (2018) Concluyo que el 100% de docentes han tomado conciencia, y el trabajo en el presente año se ejecuta de manera consensuada, y realizan un trabajo en equipo.

En cuanto a la hipótesis específica 1, Existe relación directa y significativa entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 700, podemos certificar que la relación es directa y alta. Asimismo, Gonzales (2017) Concluye que el trabajo en equipo y el estrés académico en estudiantes de Básica Avanzada están relacionados de manera significativa ($p= ,0001$) la correlación es positiva y de grado medio según los resultados de Chi2 ($X^2 = 11,45$). b) el trabajo en equipo genera estrés académico en el 39% de los estudiantes de Básica Avanzada. c) al menos 3 de cada 10 estudiantes presenta síntomas de estrés académico asociado al trabajo en equipo. Al respecto Peña (2018) Concluye que la variable 1 influye predominantemente como un líder pedagógico con profesionalismo innovadora.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe relación directa y significativa entre las habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019., según el valor de

significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechaza la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.792, podemos certificar que la relación es directa y alta, nuestros resultados son avalados por Raxuleu (2016) Concluyo que la correlación es 0.803 logrando una alta relación directa) la significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) se acepta la hipótesis general. se concluye que las habilidades directivas se relacionan de manera directa y significativa con el trabajo en equipo docente. Por otro lado, Puerta (2019), Concluyo la correlación es 0.803 logrando una alta relación directa) la significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) se acepta la hipótesis general. se concluye que las habilidades directivas se relacionan de manera directa y significativa con el trabajo en equipo docente.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe relación directa y significativa entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechaza la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.831, podemos certificar que la relación es directa y alta. Nuestros resultados son avalados por Bermello (2016). Concluyo que el liderazgo directivo consensuado con un 40% y un liderazgo participativo están en el 60%. Pero en la práctica, el director emplea un poco de todo, esto influye en el desempeño pedagógico. En conclusión, la correlación es lineal positiva en ambas variables. ($r = .210$). Salvador (2017) Concluyó que los resultados muestran un Rho Spearman de= 0,676, por lo que se relacionan con ambas variables, de magnitud moderada, y es significativo 0.000, se asocia con las variables en estudio.

V. Conclusiones

Primera:

El liderazgo directivo se relaciona directa ($Rho=0,769$) y significativamente ($p=0.000$) con el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Segunda:

La capacidad en la gestión institucional se relaciona directa ($Rho=0,700$) y significativamente ($p=0.000$) con el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Tercera:

La habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos se relaciona directa ($Rho=0,792$) y significativamente ($p=0.000$) con el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Cuarta:

La competencia en la orientación de los procesos pedagógicos se relaciona directa ($Rho=0,831$) y significativamente ($p=0.000$) con el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

VI. Recomendaciones

Primera. A la Unidad de Gestión Educativa Local, se recomienda que promueva con mayor frecuencia el ejercicio de un liderazgo directivo, son los responsables de administrar la institución educativa, con la finalidad de garantizar una gestión participativa y que genere confianza y seguridad en la comunidad educativa

Segunda. A los directivos, deben tomar conciencia que ejercer un liderazgo ya sea democrático, pedagógico y transformacional, implica promover participación en los agentes educativos, principalmente en los padres de familia.

Tercera. Sensibilizar en los docentes para que puedan contribuir en la motivación a los padres de familia, con el propósito de que formen parte de la gestión, principalmente se incorporen al trabajo de planificación. Así mismo los directores deben mostrar el liderazgo pedagógico y demostrar con la práctica, con el ejemplo y motivar a los docentes su constante actualización pedagógica.

Cuarta. A los padres de familia, se les debe incentivar para que puedan participar de manera activa en el proceso de gestión, de la institución educativa, apoyando en la planificación, participando en las actividades culturales, deportivas, entre otros.

Quinta. Fortalecer el liderazgo directivo, asimismo a todos los estudiantes, se incita investigar y fortalecer con más profundidad para ejercer el cargo de director con pertinencia, profesionalismo y perfil idóneo.

IV. Referencias

- Amores, J. y Maximiliano, R. (2011) Las buenas prácticas en el ámbito educativo y el liderazgo de la escuela en contextos de mayor riesgo de exclusión escolar y social, *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 56, núm. 3, pp. 1-14.
- Anderson, M. (2012) *The Struggle for Collective Leadership: Thinking and Practice in a Multi-campus School Setting [La lucha por el liderazgo colectivo: Pensamiento y práctica en una escuela multi-campus Ajuste]*. Educational Management Administration y Leadership, 40(3), 328-342. doi: 10.1177/1741143212436955
- Bass, B. (1998) *Transformational leadership: Industry, military, and education impact*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M. (1997). *Does the transactional: Transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?* American Psychologist, 52(2), 130-139.
- Bass, B. y Avolio, B. (2004). *Evaluate the impact of transformational leadership training at individual, group, organizational and community levels [Evaluar el impacto de la capacitación en liderazgo transformacional en los niveles individual, grupal, organizacional y comunitario]*. New York: Binghamton University. [Links]
- Bennet, N., Wise, C., Woods, P. y Harvey, J. (2003). *Distributed Leadership: A review of literature [Liderazgo Distribuido: Una revisión de la literatura]*. London: National College of School Leadership. [Links]
- Bennis, W. (2009). *El fin del liderazgo*. Harvard Deusto Business Review, 95, 4-12.
- Bermello (2016) *Importancia del liderazgo directivo en el desempeño pedagógico docente, para optar el Grado de Maestría en la Universidad técnica de Manabí Ecuador*
- Bolívar, A. (2012) *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Madrid: UNED.
- Bradley, O. (2012). *Liderazgo*. Military Review, 49-54.
- Bradley, P. y Charbonneau, D. (2004). *Transformational leadership: Something new, something old*. Canadian Military Journal. Recuperado de <http://www.journal.forces.gc.ca/vo5/no1/doc/mp-pm.pdf>
- Cabredo, K. (2015) *Factores determinantes del estilo de liderazgo del Director*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Calvo, J. (2011) Aspectos críticos del liderazgo institucional en la educación. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación* 11(2), 1-29. DOI: 10.15517/aie.v11i2.10210

- Castejón-Fernández, L. A. y España-Ganjaráin, Y. (2004). La colaboración logopeda-maestro: hacia un modelo inclusivo de intervención en las dificultades del lenguaje. *Revista de Logopedia, Foniatría y Audiología*, 24, 55-66.
- Cayulef, C. (2007). *El Liderazgo distribuido una apuesta de dirección escolar de calidad*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE), 5(5e), 144-148
- Chiavenato, I. (2002). *Administración. Colombia*: Editorial Mc Graw Hill.
- Conangla, M. (2014) *Crisis emocionales*. México: Ed. Amat.
- Cordero, S. (2016). *Caracterización de los tipos de liderazgo utilizados por directores de las escuelas eficaces del área metropolitana de Caracas*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello de Caracas. Venezuela.
- George, B., Sims, P., McLean, A., & Mayer, D. (2011). *Descubra su auténtico liderazgo*. Harvard Business Review America Latina, 10-17
- Gómez M. y Acosta R. (2003) *Acerca del trabajo en grupos o equipos ACIMED v.11 n.6 Ciudad de La Habana nov.-dic. 2003* Recuperado de <http://scielo.sld.cu/scielo.php?scrip http://scielo.sld.cuS1024->
- Gonzales, J. (2017) *Trabajo en equipo y estrés académico en estudiantes de una escuela de Básica Avanzada en Alcorcón*. (Tesis) España: Universidad Politécnica de Madrid. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134008.pdf>.
- González, T. (2008) *Diversidad e inclusión educativa: algunas reflexiones sobre el liderazgo en el centro escolar"*, Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE), vol. 6, núm. 2, pp. 82-99
- Graño, M. (2016) *Sin emoción no hay memoria*. Recuperado de <http://www.martagranyo.com/blog/sin-emocion-no-memoria/>
- Grasso, J. (2006). *Investigación cuantitativa en las Ciencias Sociales*. Colombia: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación.
- Hernández, R. (2012). *Diseños de Investigación*. España: Paidós
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). Lima: McGraw-Hill.
- Laura, M. et. al. (2017) *Regulación emocional y habilidades académicas: relación en niños de 9 a 11 años de edad*. (Tesis) España: Universidad de Cádiz. Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0121438117300218?token=04176E60F85B0FCF944E67C22AD0BF0C820A8819C5F84B7669734E204EDB31BA777>

- Leithwood, K. y Rhiel, C. (2012). *What we know about successful school leadership [Lo que sabemos sobre el liderazgo escolar exitoso]*. En W. Firestone y Rhiel (Eds), *A new agenda: directions from research on educational leadership* (pp. 22-47). New York: Teachers College Press.
- López, J., García, E., Oliva, N., Moreta, B. y Bellerín, A. (2014) El liderazgo escolar a través del análisis de la actividad diaria de los directores. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5), 61-7.
- Maureira, O. (2004) Liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 2(1), 1-20. Recuperado de <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n1/Maureira.pdf>
- Mera (2017) *Liderazgo directivo y la gestión institucional en los docentes y docentes de la I. E. P. S. N°60138 San Francisco río Itaya de Iquitos 2017*, Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Directivos construyendo escuela. Lima.
- Nippold, M. A., Ward-Lonergan, J. M. y Fanning, J. L. (2015) *Persuasive writing in children, adolescents, and adults: A study of syntactic, semantic, and pragmatic development*. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 36(2), 125-138.
- Palomo, M. (2010) *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. México: ESIC Editorial.
- Peduzzi M, Agreli HF. (2018) *Teamwork and collaborative practice in Primary Health Care*. *Interface - Comunicação, Saúde, Educ*. 2018; 22 (Supl. 2): 1525-34. doi: 10.1590/1807-57622017.0827
- Peña (2018) *Liderazgo directivo en la gestión de la calidad educativa en las Instituciones Educativas Tantamayo. Huamalíes -2018*, Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Peralta (2018) *Trabajo en equipo en docentes de educación primaria del Sector Jurinsaya Jilahuata – Azángaro*. Propuesta estratégica. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Puertas A. C. (2019) *Habilidades Directivas y el Trabajo en Equipo Docente de Instituciones Educativas Privadas del Nivel Inicial – Sector Noreste Trujillo, 2019*.
- Raxuleu, M. (2014) *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. En Tesis. Guatemala. Universidad Rafael Landívar.

- Robbins, P y Jugde, A. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2012). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. España: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez, I. (2008). El modelo de trabajo en equipo, revista originales. *Recuperado de* http://www.aesed.com/descargas/revistas/v33n4_1.pdf
- Rosales, H. (2007). *Liderazgo y Educación*. España: Narcea
- Rubio, E. (2015). *La felicidad en las escuelas, una asignatura pendiente*. Recuperado de <http://eloyrubio.blogspot.pe/search/label/motivaci%c3%B3n>
- Salas, M. y Soto, G. (2018) *Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa. Ambo - 2018*.
- Salvador (2017) *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente en la red educativa N° 22 – UGEL 01*
- Segura, M. (2003) *Educación emocional y los sentimientos: Introducción práctica al complejo mundo de los sentimientos*. Madrid: Ed. Narcea S.A.
- Semenovich, L. (2004) *Teoría de las emociones: Estudio histórico psicológico*. Madrid, España: Ed. Akal.
- Steiner, V. (2016) *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. Madrid: Ed. Narcea.
- Teixeira MR, Couto MCV, Delgado PGG. (2017) *Primary care and collaborative care in children and adolescents psychosocial interventions: facilitators and barriers*. *Ciênc Saúde Coletiva*. [Internet]. 2017 [cited May 15, 2018]; 22(6):1933-42. Available from: http://www.scielo.br/pdf/csc/v22n6/en_1413-8123-csc-22-06-1933.pdf.
- Velandia, M. (2006) *Estrategias para construir la convivencia solidaria en el aula universitaria*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.6D056EB7BC94ED3E0FF6203AF02
- Venegas, L. (2014) *Metodología de la Investigación Científica*. Chile: Universia
- World Health Organization (2010). *Framework for action on interprofessional education & collaborative practice*. Geneva: WHO; 2010. [Internet].2010 [cited Jun/Jul 1, 2018]; Available from: http://www.who.int/hrh/resources/framework_action/en/
- Zea, M. (2015). *Liderazgo y calidad educativa*. España: Paidós.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Liderazgo directivo y trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General Problema General, ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate 2019?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas Red 13 de Ate 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019</p> <p>Determinar la relación entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019</p> <p>Hipótesis Específica Existe relación directa y significativa entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019</p>	Variable 1: Liderazgo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			Capacidad en la gestión institucional	Capacidad gerencial Proceso de planificación Proceso de dirección	1-8	Bueno (111-150)	
			Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos	Maneja la situación con criterio Organización del trabajo por equipos	9-16	Regular (71-110)	
			Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos	Presenta soluciones académicas Propone ideas innovadoras Fomenta el desarrollo de la creatividad	17-30	Malo (30-70)	
Variable 2: Trabajo en equipo							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos				
Liderazgo	Capacidad directiva Comunicación Motivación Manejo institucional	1-7	Bueno (111-150)				
Metas específicas cuantificables	Se siente satisfecho por los logros académicos Muestra interés por el desarrollo institucional	8-11	Regular (71-110)				
Respeto, compromiso y lealtad	Respeto Consideración Justicia Unidad de equipo	12-19	Malo (30-70)				
Comunicación	Respeto la Comunicación fluida entre los miembros de la I.E. Dialogo constructivo entre los integrantes de la I.E.	20-23					

			Pensamiento positivo y reconocimiento	Respeto las opiniones de los demás. Toma decisiones para el bienestar colectivo Realiza con optimismo las actividades Muestra coherencia en sus acciones	24-30	
--	--	--	--	---	-------	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 80 profesores de dos Instituciones Educativas la Red 13 de Ate, año 2019</p> <p>Tipo de muestra: Muestra censal</p> <p>Tamaño de muestra: 80 profesores</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Autor: Bass y Ministerio de Educación del Perú: 2014 Monitoreo: El investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019</p> <p>Forma de administración: individual – grupal</p> <p>Autor: Jessica Nerida Solis Bustamante</p> <hr/> <p>Variable 2: Trabajo en equipo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Autor: Velandia 2003 Monitoreo: El investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autor: Jessica Nerida Solis Bustamante</p>	<p>Descriptiva: Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>Inferencial: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

Anexo 2

INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Cuestionario del liderazgo directivo

Estimado colaborador, esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas.

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

Nº	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidad en la gestión institucional						
01	Guía la realización del diagnóstico de la comunidad educativa los aprendizajes de los estudiantes?					
02	Establece con los docentes las metas de aprendizaje que deben lograr los estudiantes?					
03	Señala con los docentes los instrumentos de gestión escolar: PAT, PCA, etc.?					
04	Organiza espacios de integración entre docente y administrativo que fomenten un clima favorable, al trabajo en equipo y un desempeño eficiente?					
05	Mantiene un adecuado clima institucional en el centro?					
06	Identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución pacífica, mediante el diálogo, el consenso y la negociación?					
07	Fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijas/os?					
08	Crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella					
Dimensión 2: Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos						
09	Gestiona el mejoramiento de la infraestructura que demanda la institución educativa?					
10	Gestiona el incremento y/o mejoramiento del equipamiento que demanda la institución?					
11	Gestiona el mejoramiento del material educativo que demanda la institución educativa?					
12	Promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa?					
13	Difunde entre los docente y estudiantes los materiales educativos con que cuenta la I.E?					
14	Supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en					

	clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo?					
15	Incorpora costos y presupuestos en la planificación institucional orientados a mejorar los aprendizajes de los estudiantes?					
16	Diseña, organiza e implementa mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, para hacer públicos los resultados de los aprendizajes de los estudiantes?					
Dimensión 3: Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos						
17	Organiza espacios de capacitación dentro de la I.E, con la finalidad de mejorar el desempeño docente?					
18	Organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas para mejorar el desempeño docente?					
19	Apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de los estudiantes?					
20	Orienta el proceso de PCA con la participación de todas/os las/os docentes?					
21	Orienta la elaboración de las Unidades Didácticas y/o Sesiones de Aprendizaje, organizando a los docentes por grados?					
22	Realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas, que permitan el aprendizaje de los estudiantes?					
23	Realiza observaciones de clase y orienta a en el uso óptimo del tiempo, priorizando actividades que permitan el logro de aprendizajes en los estudiantes?					
24	Realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en el uso de materiales educativos pertinentes con los aprendizajes que se han previsto lograr en las sesiones de clase?					
25	Realiza observaciones de clase y orienta el proceso de evaluación teniendo en cuenta los aprendizajes que se han previsto lograr en los estudiantes?					
26	Orienta a los docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes, asegurando que los estudiantes, sus padres cuenten con la información de manera oportuna?					
27	Promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente					
28	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
29	Logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión					
30	Tienen en cuenta la realidad y el contexto de la institución antes de plantear posibles cambios					

¡Muchas gracias!

Cuestionario escala de medición: Trabajo en equipo

Estimado colaborador, Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el liderazgo que **debe poseer** el Director de una institución educativa.

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

N°	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo						
01	El Director está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica					
02	El Director propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos trazados.					
03	El Director es aceptado por todos los docentes.					
04	Se comunican entre los miembros del equipo de manera clara, fluida y precisa.					
05	El Director dirige y coordina la información y la participación de todos los docentes.					
06	El Director se encarga de que la comunicación entre los docentes debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.					
07	El Director consigue que los docentes trabajen en equipo					
Dimensión 2: Metas específicas cuantificables						
08	Para tomar decisiones entre docentes lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.					
09	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes de la institución coordinadamente					
10	Los objetivos de los docentes son claros, aceptados y asumidos por todos los demás.					
11	Las metas de los docentes están ligadas a las de la Institución					
Dimensión 3: Respeto, compromiso y lealtad						
12	Rectifico mis opiniones si algún docente me demuestra que estaba equivocado					
13	Respeto las opiniones de los docentes.					
14	Los docentes compartimos mutuamente tanto los éxitos como los problemas.					
15	La motivación entre docentes permite llevar adelante las tareas encomendadas					
16	Respeto las ideas de los demás docentes.					
17	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los docentes.					
18	Acepto las críticas de los docentes y las asumo con espíritu					

	autocrítico					
19	Soy flexible cuando se dan propuestas mejores a mis ideas.					
Dimensión 4: Comunicación						
20	Estoy informado sobre los logros y perspectivas institucionales					
21	Estoy informado sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución					
22	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes sobre temas institucionales					
23	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes					
Dimensión 5: Pensamiento positivo y reconocimiento						
24	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias					
25	Cuando trabajamos en equipo los docentes expresan sus ideas en forma abierta y sincera					
26	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las persona					
27	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.					
28	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.					
29	Durante el trabajo en equipo docente siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados					
30	Cuando alguien del equipo docente hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto					

¡Muchas gracias!

Anexo 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Dr.: Mitchell Alberto Alarcón Díaz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Ciencias de la administración de la UCV, en la sede Ate, promoción 2018, aula, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestría.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Liderazgo directivo y trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación administrativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jessica', is written over a horizontal line.

Jessica Nerida Solis Bustamante

D.N.I: 41347915

19	apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de los estudiantes?	✓						
20	orienta el proceso de PCA con la participación de todas/os las/os docentes?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	orienta la elaboración de las Unidades Didácticas y/o Sesiones de Aprendizaje, organizando a los docentes por grados?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas, que permitan el aprendizaje de los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	realiza observaciones de clase y orienta a en el uso óptimo del tiempo, priorizando actividades que permitan el logro de aprendizajes en los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en el uso de materiales educativos pertinentes con los aprendizajes que se han previsto lograr en las sesiones de clase?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	realiza observaciones de clase y orienta el proceso de evaluación teniendo en cuenta los aprendizajes que se han previsto lograr en los estudiantes?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	orienta a los docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes, asegurando que los estudiantes, sus padres cuenten con la información de manera oportuna?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.F.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	tienen en cuenta la realidad y el contexto de la institución antes de plantear posibles cambios	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Exite suficiencia



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

Apellidos y nombres del juez validador: M. J. de la Cruz Dr. Mg: M. Isabel Álvarez Díaz DNI: 99728050

Especialidad del validador:

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

.....de.....del 20.....

 Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita) Magister: Elizabeth Arrieta Amaya

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Ciencias de la administración de la UCV, en la sede Ate, promoción 2018, aula, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestría.


El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Liderazgo directivo y trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación administrativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Jessica Nérida Solís Bustamante

D.N.I: 41347915

19	apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de los estudiantes?	X	X	X	X	X	X	X	X
20	orienta el proceso de PCA con la participación de todas/os las/os docentes?	X	X	X	X	X	X	X	X
21	orienta la elaboración de las Unidades Didácticas y/o Sesiones de Aprendizaje, organizando a los docentes por grados?	X	X	X	X	X	X	X	X
22	realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas, que permitan el aprendizaje de los estudiantes?	X	X	X	X	X	X	X	X
23	realiza observaciones de clase y orienta a en el uso óptimo del tiempo, priorizando actividades que permitan el logro de aprendizajes en los estudiantes?	X	X	X	X	X	X	X	X
24	realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en el uso de materiales educativos pertinentes con los aprendizajes que se han previsto lograr en las sesiones de clase?	X	X	X	X	X	X	X	X
25	realiza observaciones de clase y orienta el proceso de evaluación teniendo en cuenta los aprendizajes que se han previsto lograr en los estudiantes?	X	X	X	X	X	X	X	X
26	orienta a los docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes, asegurando que los estudiantes, sus padres cuenten con la información de manera oportuna?	X	X	X	X	X	X	X	X
27	promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente	X	X	X	X	X	X	X	X
28	logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	X	X	X	X	X	X	X	X
29	logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión	X	X	X	X	X	X	X	X
30	tienen en cuenta la realidad y el contexto de la institución antes de plantear posibles cambios	X	X	X	X	X	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA



Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ELIZABETH ARRIETA AMAYA DNI: 07787633

Especialidad del validador: EDUCACIÓN ALIMENTARIA Y NUTRICIÓN

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

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

.....de.....del 20.....
Elizabeth Arrieta Amaya
 Firma del Experto Informante.

	en la institución								
22	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes sobre temas institucionales	X		X			X		
23	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinion de todos sus integrantes	X		X			X		
	DIMENSION 5 PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No		
24	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias	X		X			X		
25	Cuando trabajamos en equipo los docentes expresan sus ideas en forma abierta y sincera	X		X			X		
26	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las persona	X		X			X		
27	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.	X		X			X		
28	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.	X		X			X		
29	Durante el trabajo en equipo docente siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados	X		X			X		
30	Cuando alguien del equipo docente hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto	X		X			X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA



Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ELIZABETH ARRIETA AMAYA DNI: 0 7 7 8 7 6 3 3

Especialidad del validador: EDUCACIÓN ALIMENTARIA Y NUTRICIÓN

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

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

Elizabeth Arrieta

 Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita) Magister: Betty Esther Rodríguez Flores

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Ciencias de la administración de la UCV, en la sede Ate, promoción 2018, aula, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestría.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Liderazgo directivo y trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación administrativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Jessica Nerida Solis Bustamante

D.N.I: 41347915

19	apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de los estudiantes?	X	X	X	X	X
20	orienta el proceso de PCA con la participación de todas/os las/os docentes?	X	X	X	X	X
21	orienta la elaboración de las Unidades Didácticas y/o Sesiones de Aprendizaje, organizando a los docentes por grados?	X	X	X	X	X
22	realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas, que permitan el aprendizaje de los estudiantes?	X	X	X	X	X
23	realiza observaciones de clase y orienta a en el uso óptimo del tiempo, priorizando actividades que permitan el logro de aprendizajes en los estudiantes?	X	X	X	X	X
24	realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en el uso de materiales educativos pertinentes con los aprendizajes que se han previsto lograr en las sesiones de clase?	X	X	X	X	X
25	realiza observaciones de clase y orienta el proceso de evaluación teniendo en cuenta los aprendizajes que se han previsto lograr en los estudiantes?	X	X	X	X	X
26	orienta a los docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes, asegurando que los estudiantes, sus padres cuenten con la información de manera oportuna?	X	X	X	X	X
27	promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente	X	X	X	X	X
28	logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la IE.	X	X	X	X	X
29*	logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión	X	X	X	X	X
30	tienen en cuenta la realidad y el contexto de la institución antes de plantear posibles cambios	X	X	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



ESCUELA DE POSTGRADO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: RODRIGUEZ FLORES, BEATRIZ ESTHER DNI: 06960575

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DEL O EDUCACION

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante. 

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

	en la institución								
22	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes sobre temas institucionales	X		X				X	
23	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinion de todos sus integrantes	X		X				X	
	DIMENSION 5 PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO								
24	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias	Si	No	X				X	No
25	Cuando trabajamos en equipo los docentes expresan sus ideas en forma abierta y sincera	X		X				X	
26	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las persona	X		X				X	
27	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.	X		X				X	
28	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.	X		X				X	
29	Durante el trabajo en equipo docente siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados	X		X				X	
30	Cuando alguien del equipo docente hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto	X		X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: RODRIGUEZ FLORES, BEA ESTHER DNI: 06960575
 Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

.....de.....del 20.....

 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CAPACIDAD EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL								
1	guía la realización del diagnóstico de la comunidad educativa los aprendizajes de los estudiantes?							
2	establece con los docentes las metas de aprendizaje que deben lograr los estudiantes?							
3	señala con los docentes los instrumentos de gestión escolar: PAT, PCA, etc.?							
4	organiza espacios de integración entre docente y administrativo que fomenten un clima favorable, al trabajo en equipo y un desempeño eficiente?							
5	mantiene un adecuado clima institucional en el centro?							
6	identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución pacífica, mediante el diálogo, el consenso y la negociación?							
7	fomenta el apoyo de las familias en el aprendizaje de sus hijas/os?							
8	crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella?							
DIMENSIÓN 2 Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos.		Si	No	Si	No	Si	No	
9	gestiona el mejoramiento de la infraestructura que demanda la institución educativa?							
10	gestiona el incremento y/o mejoramiento del equipamiento que demanda la institución?							
11	gestiona el mejoramiento del material educativo que demanda la institución educativa?							
12	promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa?							
13	difunde entre los docente y estudiantes los materiales educativos con que cuenta la I.E?							

14	supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo una cultura de buen uso del tiempo?							
15	incorpora costos y presupuestos en la planificación institucional orientados a mejorar los aprendizajes de los estudiantes?							
16	diseña, organiza e implementa mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, para hacer públicos los resultados de los aprendizajes de los estudiantes?							
DIMENSIÓN 3 Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos		Si	No	Si	No	Si	No	
17	organiza espacios de capacitación dentro de la I.E, con la finalidad de mejorar el desempeño docente?							
18	organiza espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas para mejorar el desempeño docente?							
19	apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de los estudiantes?							
20	orienta el proceso de PCA con la participación de todas/os las/os docentes?							
21	orienta la elaboración de las Unidades Didácticas y/o Sesiones de Aprendizaje, organizando a los docentes por grados?							
22	realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas, que permitan el aprendizaje de los estudiantes?							
23	realiza observaciones de clase y orienta a en el uso óptimo del tiempo, priorizando actividades que permitan el logro de aprendizajes en los estudiantes?							
24	realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en el uso de materiales educativos pertinentes con los aprendizajes que se han previsto lograr en las sesiones de clase?							
25	realiza observaciones de clase y orienta el proceso de evaluación teniendo en cuenta los aprendizajes que se han previsto lograr en los estudiantes?							

26	orienta a los docentes para la comunicación de los resultados de la evaluación de los aprendizajes, asegurando que los estudiantes, sus padres cuenten con la información de manera oportuna?							
27	promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente							
28	logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.							
29	logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión							
30	tienen en cuenta la realidad y el contexto de la institución antes de plantear posibles cambios							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:
DNI:.....

Especialidad del validador:.....
.....

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

.....de.....del 20.....

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

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 LIDERAZGO								
1	El Director está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica							
2	El Director propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos trazados.							
3	El Director dirige y coordina la información y la participación de todos los docentes.							
4	El Director consigue que los docentes trabajen en equipo							
5	El director se comunica entre los miembros del equipo de manera clara, fluida y precisa.							
6	El Director se encarga de que la comunicación entre los docentes debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.							
7	El Director es aceptado por todos los docentes.							
DIMENSIÓN 2 METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES								
8	Para tomar decisiones entre docentes lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.							
9	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes de la institución coordinadamente							
10	Los objetivos de los docentes son claros, aceptados y asumidos por todos los demás.							
11	Las metas de los docentes están ligadas a las de la Institución							
DIMENSIÓN 3 RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD								

12	Rectifico mis opiniones si algún docente me demuestra que estaba equivocado							
13	Respeto las opiniones de los docentes.							
14	Los docentes compartimos mutuamente tanto los éxitos como los problemas.							
15	La motivación entre docentes permite llevar adelante las tareas encomendadas							
16	Respeto las ideas de los demás docentes.							
17	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los docentes.							
18	Acepto las críticas de los docentes y las asumo con espíritu autocritico							
19	Soy flexible cuando se dan propuestas mejores a mis ideas.							
	DIMENSIÓN 4 COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Estoy informado sobre los logros y perspectivas institucionales							
21	Estoy informado sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución							
22	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes sobre temas institucionales							
23	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes							
	DIMENSIÓN 5 PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias							
25	Cuando trabajamos en equipo los docentes expresan sus ideas en forma abierta y sincera							
26	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no							

	sobre las persona							
27	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.							
28	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.							
29	Durante el trabajo en equipo docente siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados							
30	Cuando alguien del equipo docente hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:
DNI:.....

Especialidad del validador:.....
.....

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

.....de.....del 20.....

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 4

FIABILIDAD

Liderazgo directivo

Liderazgo directivo.sav [Conjunto_de_datos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

25:111 Visible: 30 de

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30
1	1	5	3	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	4	3	2	5	3	3	2	2	1	3	2	3
2	2	4	3	3	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	1	3	3	4	5	2	3	3	1	3	3	5
3	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
4	5	4	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	4	2	2	1	5	4	3	3	1	2	3	4
5	1	5	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	1	3	4	3	2	4	3
6	2	5	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	2	4	3	2	4
7	3	4	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	2	2	3	2
8	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	4	3	5	2	2	5	2	2	5	2	2
9	1	1	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	3	3	2	4	3	2
10	1	1	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	3	1	3	3	1	3	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5
12	1	5	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	2	3	4	2	3
13	2	4	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	2	2	4
14	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	3	2	1	3	2	3	3	2
15	1	4	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	3	1	2	3	5	2	3
16	2	2	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	3	1	1	5	2
17	3	3	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	3	2	4	2	2	5	3
18	2	5	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	2	3	2	3	3	4	5
19	2	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5
20	4	5	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	1	5
21																														

- Resultado
- Log
- Analisis de fiabilidad
 - Titulo
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - Titulo
 - Resumen de
 - Estadísticos

RELIABILITY

```

/VARIABLES=I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14 I15 I16 I17 I18 I19 I20 I21 I22
I23 I24 I25 I26 I27 I28 I29 I30
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos4] D:\0000000 pendientes\Jessica Nerida Solis Bustamante\Estadística\Liderazgo d:

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	30

Trabajo en equipo

Trabajo en equipo.sav [Conjunto_de_datos5] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

28 : I21 Visible: 30 de 30

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	
1	2	4	3	2	1	5	4	3	2	1	1	3	2	1	1	2	4	1	5	4	3	2	1	1	5	2	5	4	3	2	
2	5	1	3	3	1	4	1	3	3	1	2	3	3	1	2	3	2	4	4	1	3	3	1	2	5	5	4	1	3	3	
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	
4	3	4	2	3	1	4	4	2	3	1	1	2	3	1	1	2	1	4	4	4	2	3	1	1	4	3	4	4	2	3	
5	4	2	2	4	3	5	2	2	4	3	1	2	4	3	1	3	2	1	5	2	2	4	3	1	2	4	5	2	2	4	
6	4	3	3	2	4	5	3	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	1	5	3	3	2	4	2	5	4	5	3	3	2	
7	1	5	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	5	5	5	4	5	2	3	2	3	4	1	4	5	2	3	
8	5	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	3	1	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	5	
9	4	4	3	2	1	1	2	2	5	4	2	3	2	5	2	2	4	3	1	1	4	4	2	1	4	4	5	4	3	2	
10	3	1	3	3	1	2	3	3	4	3	3	1	1	5	3	3	2	4	2	4	2	2	1	5	4	3	4	1	3	3	
11	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	5	2	3	2	3	2	2	3	1	4	1	3	5	5	5	5	5	
12	5	4	2	3	1	1	5	5	5	2	2	4	2	5	5	2	5	2	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	2	3	
13	5	2	2	4	3	1	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5	2	2	4	
14	4	3	3	2	4	2	5	5	4	4	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	5	3	3	2	
15	5	5	2	3	2	3	3	1	5	4	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	2	3	
16	5	5	2	5	2	5	3	2	4	1	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
17	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5
18	4	2	5	1	4	4	2	1	4	4	5	3	1	5	4	3	1	5	4	4	2	2	1	5	5	4	2	2	5	1	
19	1	2	4	4	2	2	1	5	4	3	4	5	2	4	1	3	2	4	1	2	2	3	1	4	4	1	3	2	4	4	
20	5	3	5	2	2	3	1	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	2	
21																															

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticos

```

GET
  FILE='D:\0000000 pendientes\Jessica Nerida Solis Bustamante\Estadística\Trabajo en equipo.
sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos5 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14 I15 I16 I17 I18 I19 I20 I21 I22
I23 I24 I25 I26 I27 I28 I29 I30
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
    
```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos5] D:\0000000 pendientes\Jessica Nerida Solis Bustamante\Estadística\Trabajo en

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0


a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.841	30

Anexo 5

CONSTANCIA DE APLICACIÓN / CARTA DE PRESENTACIÓN

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RECIBIDO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1236
ALFONSO BARRANTES LINGÁN
EXP. 05029 FECHA: 09-12-19
FIRMA: [Firma] HORA: 1:30 p.m.

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 11 de noviembre del 2019

Carta de Presentación N° 25 – 2019 II EPG – UCV ATE


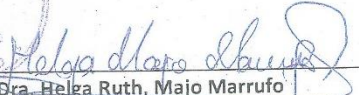
Señor(a):
Mg. Oscar Carlos Cerna Luna
Director de la Institución Educativa N° 1236 "Alfonso Barrantes Lingán".

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SOLIS BUSTAMANTE, JESSICA NÉRIDA; identificado (a) con DNI N° 41347915** y código de matrícula N° 7001262960; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 13 DE ATE, 2019.**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro (a) estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dra. Helga Ruth, Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

f | t | i | v | ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 11 de noviembre del 2019

Carta de Presentación N° 26 – 2019 II EPG – UCV ATE

Señor(a):

Mg. Mónica Pilar Castro Moina

Directora de la Institución Educativa N° 1245 "José Carlos Mariátegui".

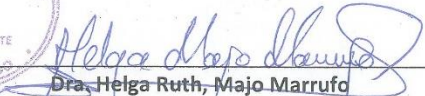
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **JESSICA NERIDA, SOLIS BUSTAMANTE; identificado (a) con DNI N° 41347915** y código de matrícula N° 7001262960; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 13 DE ATE, 2019.**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro (a) estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dra. Helga Ruth, Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.




Lic. Mónica Castro Moina
DIRECTORA



ucv.edu.pe

Anexo 6
Base de datos
Liderazgo directivo

sujeto/items	Dimensión 1: CAPACIDAD EN LA GESTION INSTITUCIONAL								Dimensión 2: HABILIDAD EN EL MANEJO EN EL ADMINISTRATIVO DE LOS RECURSOS EDUCATIVOS								Dimensión 3: COMPETENCIA EN LA ORIENTACION DE LOS PROCESOS PEDAGOGICOS														
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	
1	2	4	5	3	3	2	2	4	5	3	2	4	5	4	3	3	2	4	5	4	3	5	4	5	3	4	2	3	2	2	
2	1	3	4	4	5	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	5	5	
3	3	4	4	5	4	3	2	3	1	1	3	2	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	3	1	2	3	5	3	2	2	3	4	3	3	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	2	3	3	4	
5	2	3	3	3	3	3	4	5	1	3	2	2	5	3	3	4	2	4	3	3	3	2	5	2	3	4	4	3	5	4	
6	1	4	2	1	3	2	5	3	4	3	3	3	4	5	4	3	1	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	
7	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	2	3	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	4	3	2	1	3	3	3	
8	5	5	2	5	2	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	3	3	5	4	
9	2	2	3	3	2	2	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	1	3	4	3	3	5	5	4	2	4	3	5	4	2	
10	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	5	3	2	1	3	2	1	2	1	
11	2	2	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	1	1	3	4	4	3	3	3	
12	2	4	5	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	5	5	4	2	1	2	3	4	3	3	3	5	1	2	3	1	2	
13	1	4	3	3	3	3	5	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	3	5	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	2	4	5	4	3	2	4	3	2	3	4	
15	1	3	4	2	3	2	3	4	1	2	2	2	4	4	4	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	4	4	5	2	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	3	1	4	3	2	2	4	5	5	3	2	2	1	4	4	
17	2	2	3	4	2	2	1	3	3	5	4	4	3	3	5	4	2	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	
18	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	5	5	1	2	4	3	4	5	4	1	3	2	2	1	2	4	
19	1	4	5	3	4	3	4	1	4	4	5	4	4	5	4	5	1	3	5	3	4	5	4	1	4	3	4	5	5	5	
20	3	4	2	2	5	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	5	3	1	2	1	1	1	4	3	2	3	1	2	1	3	
21	4	5	3	2	3	5	2	3	4	3	3	2	3	3	3	5	1	1	3	4	1	2	5	2	3	5	2	2	4	2	
22	4	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	
23	2	1	5	2	1	5	2	2	3	3	3	3	1	3	5	1	1	3	1	2	2	2	1	1	5	1	4	1	1	1	
24	2	1	1	2	4	5	2	3	1	3	2	2	2	3	5	4	3	2	4	3	5	2	3	3	4	1	1	3	3	2	
25	1	5	2	2	5	1	1	1	1	3	2	2	2	3	4	1	3	2	3	3	4	2	3	5	3	1	3	3	3	3	
26	3	5	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	
27	3	3	1	3	5	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
28	2	2	5	1	1	2	2	5	3	3	4	2	2	5	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	5	3	3	
29	2	1	2	3	2	4	5	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	5	2	2	4	
30	1	5	3	3	4	1	5	1	1	1	3	1	1	4	2	5	4	2	1	2	2	2	2	3	4	5	2	1	2	4	
31	1	5	1	1	4	1	1	1	1	1	3	2	2	1	5	1	3	4	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
32	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	5	2	1	
33	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	
34	2	1	1	2	2	1	5	4	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	
35	3	4	2	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	4	5	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	5	
36	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	5	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	2	1	1	5	
37	2	3	2	4	2	2	5	3	3	3	2	5	4	2	1	4	1	5	1	1	1	1	4	1	3	5	3	2	1	3	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
39	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

41	1	1	1	2	3	4	5	2	2	3	4	1	4	2	1	2	2	5	2	3	3	1	4	2	5	5	3	3	3	4	
42	1	2	1	2	3	3	4	5	2	2	4	1	1	5	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
44	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	5	4	1	1	1	1	1	3	1	4	1	5	1	3	1	1	1	
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
47	2	5	1	2	2	3	4	1	2	2	5	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	5
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
50	1	1	2	2	3	2	4	5	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	
51	4	5	1	1	1	5	1	1	1	3	4	1	5	2	1	2	1	2	3	4	2	5	2	3	2	3	2	2	5	2	
52	1	3	2	2	4	1	1	5	1	4	3	2	5	3	2	2	2	3	2	2	2	5	4	1	2	2	3	3	4	1	
53	2	2	3	5	2	1	4	2	2	2	1	1	3	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
54	1	2	2	3	1	5	1	1	1	1	1	1	4	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
55	1	1	2	2	1	1	1	5	1	2	3	2	2	4	5	1	2	3	4	2	2	4	2	3	1	2	2	2	2	2	
56	2	4	2	2	3	2	5	2	2	2	3	1	2	4	2	5	2	2	3	4	1	2	3	2	5	2	2	2	2	5	
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
59	2	2	1	2	2	2	5	4	2	1	2	3	1	4	2	5	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	
60	1	1	3	2	2	4	1	5	1	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
61	2	2	3	4	2	1	2	5	1	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	4	1	5	1	1	3	2	2	2	3	3	
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
63	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	5	2
64	2	2	1	2	3	2	5	4	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	2	3	5	4	5	2	3	2	2	2	2	2	
65	2	1	1	2	2	5	2	4	2	5	2	3	2	4	2	2	1	3	2	1	3	5	2	2	2	3	2	2	1	5	
66	1	3	1	2	1	4	1	1	2	3	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	3	2	4	5	2	2	5	2	3	3	
67	2	1	3	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
68	2	1	2	3	5	1	2	1	1	1	2	3	5	2	1	2	2	1	3	4	3	5	3	4	2	3	2	2	4	2	
69	2	2	2	2	3	2	5	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	1	2	1	4	3	
70	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
72	1	2	2	3	2	3	2	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
73	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	5	1	2	5	2	2	2	3	4	1	5	3	2	2	1	2	
74	3	4	2	5	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	2	3	3	1	3	1	
75	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	3	4	5	3	2	5	2	3	
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	5	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	
78	2	1	3	1	4	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	3	4	2	2	5	2	
79	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	5	1	3	1	1	2	1	1	3	3	2	1	2	4	1	5	2	2	2	1	
80	2	2	3	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	4	5	1	2	2	3	1	4	4	1	5	1	5	2	1	2	

Trabajo en equipo

sujeto/items	Dimensión 1: LIDERAZGO							Dimensión 2: METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES				Dimensión 3: RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD							Dimensión 4: COMUNICACIÓN				Dimensión 5: PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO								
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	
	1	3	5	4	3	2	5	5	4	2	1	2	4	3	2	2	3	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	
2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2	2	2	3	4	3	5	2	3	2	2	1	3	4	4	3	2	2	1	
3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	1	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	3	
4	4	3	3	2	2	3	5	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	5	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	
5	3	3	3	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3	2	3	1	1	3	2	2	1	3	3	1	1	1	
6	3	4	2	2	3	4	5	4	3	3	3	2	3	5	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	4	2	4	5	3	3	
7	2	5	4	3	4	5	4	3	4	1	5	1	4	4	2	3	3	3	2	4	5	5	4	4	2	3	5	4	4	2	
8	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	2	2	1	2	3	3	4	1	4	4	3	3	4	2	1	
9	5	5	4	1	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	1	1	1	1	1	5	3	3	4	2	5	5	4	3	3	3	
10	4	3	2	3	2	2	4	2	5	4	2	2	2	4	4	1	3	3	1	5	5	4	4	4	5	2	2	4	1	1	
11	4	4	4	3	5	3	2	4	3	3	4	2	1	2	3	4	3	2	4	3	4	4	2	5	2	2	4	4	4	3	
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	1	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	2	5	
13	4	3	3	4	2	2	3	3	1	2	2	4	3	4	4	4	3	3	1	1	4	2	2	1	1	3	4	1	1	3	
14	5	4	3	1	3	1	4	4	5	5	3	1	2	2	5	3	3	4	2	2	5	4	3	4	4	5	2	1	2	1	
15	4	4	3	2	1	3	1	2	4	5	2	2	5	2	4	3	1	3	3	5	4	5	5	4	4	3	3	2	3	5	
16	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	2	1	2	3	4	4	3	5	5	3	1	
17	4	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	1	2	2	3	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5
18	1	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	4	5	3	5	2	2	4	1	4	2	2	1	5	5	4	2	2	5	1	
19	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	2	5	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	5	4	1	3	2	5	4	
20	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	2	
21	2	2	3	3	1	5	5	2	3	1	1	2	3	3	4	2	3	1	1	5	5	5	5	2	2	3	3	4	2	2	
22	1	5	2	2	5	2	2	2	2	3	4	1	2	4	2	2	3	3	2	4	3	2	1	3	4	3	2	5	2	1	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	3	4	1	3	2	2	1	1	2	3	4	2	5	2	2	
24	2	2	4	3	3	2	5	3	2	2	1	2	1	4	2	3	4	3	1	2	5	4	3	1	2	3	2	3	1	1	
25	3	5	2	4	2	3	3	3	5	3	5	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	3	3	5	5	4	3	2	3	3	
26	4	2	3	5	3	2	2	3	2	4	2	1	2	5	2	2	4	3	1	3	4	2	1	1	3	3	2	4	2	2	
27	2	4	3	3	2	3	5	4	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	4	5	2	4	3	4	2	3	2	3	2	1	
28	3	3	4	2	1	3	3	3	1	5	5	2	4	4	5	3	2	2	3	2	3	4	2	5	4	3	3	4	2	4	
29	2	1	3	5	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	2	1	
30	2	4	3	2	1	5	1	1	2	2	4	1	2	5	2	3	3	4	2	4	3	2	2	1	2	3	2	5	4	5	
31	1	2	2	3	4	5	2	1	3	2	5	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	5	2	4	1	3	1	1	
32	1	1	2	1	1	1	1	5	2	2	1	1	2	3	2	3	3	4	2	3	5	4	2	2	3	3	2	2	2	2	
33	2	1	4	1	5	3	2	2	3	3	4	2	1	5	2	3	3	4	2	3	3	2	2	1	2	3	2	4	2	1	
34	1	2	2	3	4	4	2	1	2	5	3	1	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	1	3	3	2	5	4	1	1	
35	4	2	2	3	1	2	2	2	4	2	3	4	2	3	2	2	3	4	4	5	2	2	3	2	1	3	4	2	2	2	
36	2	5	3	2	2	4	3	2	3	5	4	2	2	5	3	4	4	3	3	1	2	4	1	2	1	3	2	3	1	1	
37	2	3	2	2	3	3	4	1	1	4	4	2	2	3	3	1	2	2	4	2	3	4	4	1	4	3	5	3	1	2	
38	3	1	3	2	3	4	2	2	3	5	4	5	2	4	3	5	2	3	2	2	3	5	4	4	1	1	2	3	1	2	
39	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	1	2	4	4	4	2	2	2	3	1	2	2	
40	3	4	1	5	3	2	2	2	3	3	4	2	1	3	2	3	2	4	1	3	2	1	5	1	1	5	4	2	3	2	

41	2	3	4	3	2	5	1	2	3	4	5	2	3	2	2	3	3	2	1	5	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1
42	2	2	3	3	2	4	2	2	3	5	2	1	3	5	3	4	4	2	2	1	2	2	3	1	3	4	4	3	1	1
43	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	5	2	4	3	1	2	4	2	3	4	4	2	3	5	5	1	4
44	5	2	2	4	2	3	2	2	3	4	5	2	3	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	1	5
45	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	5	1	2	3	5	4	3	2	3
46	2	2	2	3	4	2	5	1	2	3	5	2	1	4	3	2	2	4	3	1	1	4	5	2	3	3	1	4	1	1
47	3	4	3	2	1	2	5	2	1	3	2	3	2	5	2	4	2	3	2	3	4	2	5	5	3	4	3	2	2	2
48	2	2	3	4	2	1	2	1	4	3	5	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	4	2	1	1
49	1	2	2	3	2	2	2	4	5	2	3	3	2	5	2	2	3	2	4	3	4	4	4	1	3	4	4	5	1	1
50	2	4	5	3	1	2	2	2	1	3	5	2	3	4	2	3	2	1	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	2
51	3	2	4	2	4	2	3	1	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	2	5	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2
52	2	4	3	2	1	2	5	2	3	3	5	2	1	4	1	3	2	2	3	3	1	3	1	5	3	3	4	2	1	3
53	2	3	2	2	3	3	4	1	2	2	4	1	3	5	2	1	4	1	2	1	2	1	5	2	2	3	4	3	1	2
54	2	3	2	4	1	2	3	1	2	1	2	1	2	5	1	2	1	4	3	2	5	3	4	1	5	2	5	4	1	1
55	2	2	3	2	2	4	5	2	3	5	2	3	2	4	2	5	2	2	1	2	3	1	4	2	3	3	2	1	2	4
56	5	2	3	4	3	5	2	4	2	3	1	1	1	3	2	3	1	4	1	4	1	2	2	5	4	2	3	4	1	1
57	1	2	3	2	4	2	2	1	2	4	5	4	4	2	3	1	2	1	2	2	3	3	5	3	1	2	2	3	3	1
58	4	3	2	3	2	4	5	2	1	3	4	2	2	5	3	2	4	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	3
59	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	2	2	4	3	2	1	5	2	4	3	4	3	3	2	2	1	5
60	2	4	4	1	2	4	2	1	3	2	2	2	1	3	4	2	2	1	2	1	2	2	1	5	1	2	2	4	3	1
61	2	5	3	2	2	4	4	3	2	5	4	2	2	5	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	5	2	2	4
62	2	3	2	2	3	2	4	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2	4	2	2	5	2	3	2	4	2	3	3	2	3
63	2	3	4	2	3	4	5	5	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	2	3	2	4	2	2
64	3	2	2	1	2	3	4	1	4	2	3	3	1	3	4	1	2	2	1	1	2	5	4	2	2	5	3	4	1	1
65	2	5	2	2	2	3	3	3	1	2	4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	4	3	5	3	2	5	2	1	1
66	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	2
67	2	5	3	3	2	3	4	3	1	5	4	1	4	2	3	1	2	2	1	2	3	3	5	1	5	3	3	2	2	2
68	4	2	2	3	2	3	2	2	1	3	4	2	2	3	2	3	2	2	4	4	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2
69	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	3	5	2	4	2	2	1	2	3	4	3	1	2	2	5	3	1	2
70	5	2	3	2	2	2	2	3	2	4	5	2	2	4	1	2	3	2	2	3	4	2	2	2	5	2	3	2	2	2
71	1	3	2	2	4	4	3	2	1	4	4	3	3	5	2	1	4	3	1	5	2	1	3	1	3	2	4	2	1	1
72	2	3	3	4	2	3	5	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	4	2	2
73	2	5	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2	4	2	1	3	5	4	3	2	2	5	3	2	2
74	2	2	2	1	1	1	2	2	1	4	5	2	1	5	1	2	1	4	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	1	1
75	1	3	3	2	4	3	5	3	2	2	3	2	2	3	1	4	2	1	2	5	5	4	5	2	4	3	5	3	2	2
76	5	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	1	2	5	3	2	2	2	4	2	3	4	1	1	5	2	3	2	2	2
77	3	4	2	1	2	1	3	5	2	3	4	4	2	4	3	2	5	2	1	1	2	2	3	2	1	3	4	4	2	2
78	1	4	2	3	2	4	5	2	3	3	5	2	1	5	2	2	2	1	2	5	3	2	4	5	2	3	2	2	1	4
79	2	5	3	3	3	2	3	4	3	5	2	3	4	3	2	3	2	1	4	1	3	1	2	2	3	3	5	1	1	1
80	4	3	3	4	4	4	5	2	1	4	5	2	3	4	2	1	2	3	2	2	5	3	4	2	5	2	4	2	1	1

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Capacidad en la gestión institución	Capacidad gerencial Proceso de planificación Proceso de dirección	1-8	Siempre	Bueno (111-150)
Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos	Maneja la situación con criterio Organización del trabajo por equipos	9-16	Casi siempre A veces Casi nunca	Regular (71-110)
Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos	Presenta soluciones académicas Propone ideas innovadoras Fomenta el desarrollo de la creatividad	17-29	Nunca	Malo (30-70)

Tabla 2

Operacionalización de la variable Trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Liderazgo	Comunicación Motivación Manejo institucional	1-7		
Metas específicas cuantificables	Se siente satisfecho por los logros académicos Muestra interés por el desarrollo institucional	8-11	Siempre	Bueno (111-150)
Respeto, compromiso y lealtad	Respeto Consideración Justicia Unidad de equipo	12-19	Casi siempre A veces Casi nunca	Regular (71-110)
Comunicación	Respeto la Comunicación fluida entre los miembros de la I.E. Dialogo constructivo entre los integrantes de la I.E.	20-23	Nunca	Malo (30-70)
Pensamiento positivo y reconocimiento	Respeto las opiniones de los demás. Toma decisiones para el bienestar colectivo Realiza con optimismo las actividades Muestra coherencia en sus acciones	24-30		

Tablas 8

Nivel de liderazgo directivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	15	18,8
Regular	32	40,0
Buena	33	41,3
Total	80	100,0

Tabla 9

Nivel de trabajo en equipo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	13,8
Regular	37	46,3
Bueno	32	40,0
Total	80	100,0

Tabla 10

Nivel de capacidad en la gestión institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	28	35,0
Regular	22	27,5
Bueno	30	37,5
Total	80	100,0

Tabla 11

Nivel de habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	16,3
Regular	26	32,5
Bueno	41	51,3
Total	80	100,0

Tabla 12

Nivel de competencia en la orientación de los procesos pedagógicos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	13,8
Regular	25	31,3
Bueno	44	55,0
Total	80	100,0

Tabla 17

Ficha técnica del instrumento cuestionario de liderazgo directivo

Criterio	Observación
AUTOR	MINEDU
AÑO	2014
PAÍS	LIMA
ADAPTACIÓN	Jessica Nerida Solis Bustamante
AÑO	2019
OBJETIVO	Determinar el nivel de percepción de LIDERAZGO DIRECTIVO
DIMENSIONES	3 dimensiones (Capacidad en la gestión institucional, Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos, Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos)
NÚMERO DE ITEMS	30
ADMINISTRACIÓN	Individual - Grupal

Tabla 18

Ficha técnica del instrumento cuestionario de trabajo en equipo

Criterio	Observación
AUTOR	VELANDIA
AÑO	2003
PAÍS	COLOMBIA
ADAPTACIÓN	Jessica Nerida Solis Bustamante
AÑO	2019
OBJETIVO	Determinar el nivel de percepción de TRABAJO EN EQUIPO
DIMENSIONES	5 dimensiones (Liderazgo, Metas Específicas Cuantificables, Respeto, compromiso y lealtad, Comunicación, pensamiento positivo y reconocimiento)
NÚMERO DE ITEMS	30
ADMINISTRACIÓN	Individual - Grupal

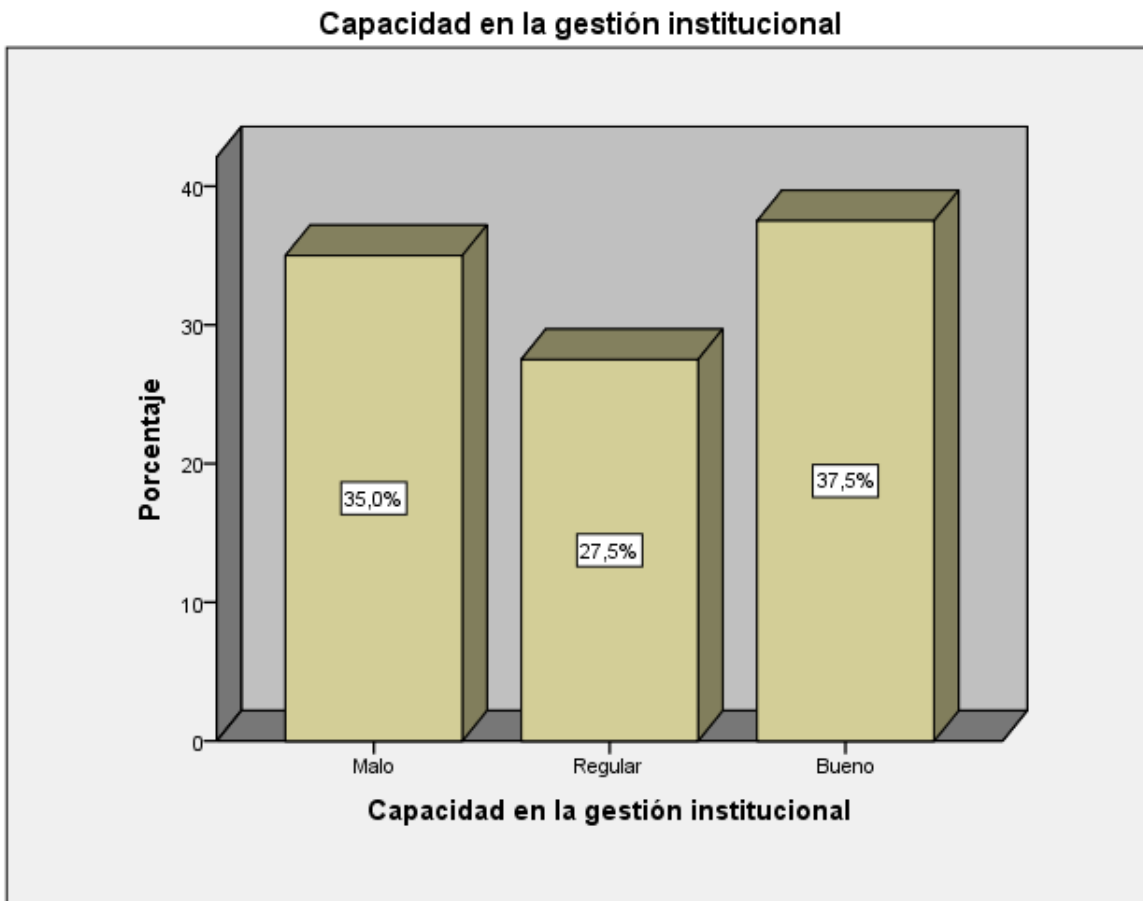


Figura 5. Nivel de capacidad en la gestión institucional

La tabla N° 10 y Figura 5 se observó que el 35% de los docentes perciben un nivel malo, asimismo el 27.5% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 37.5% indica que la capacidad en la gestión institucional es buena en las dos Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, 2019.

Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos

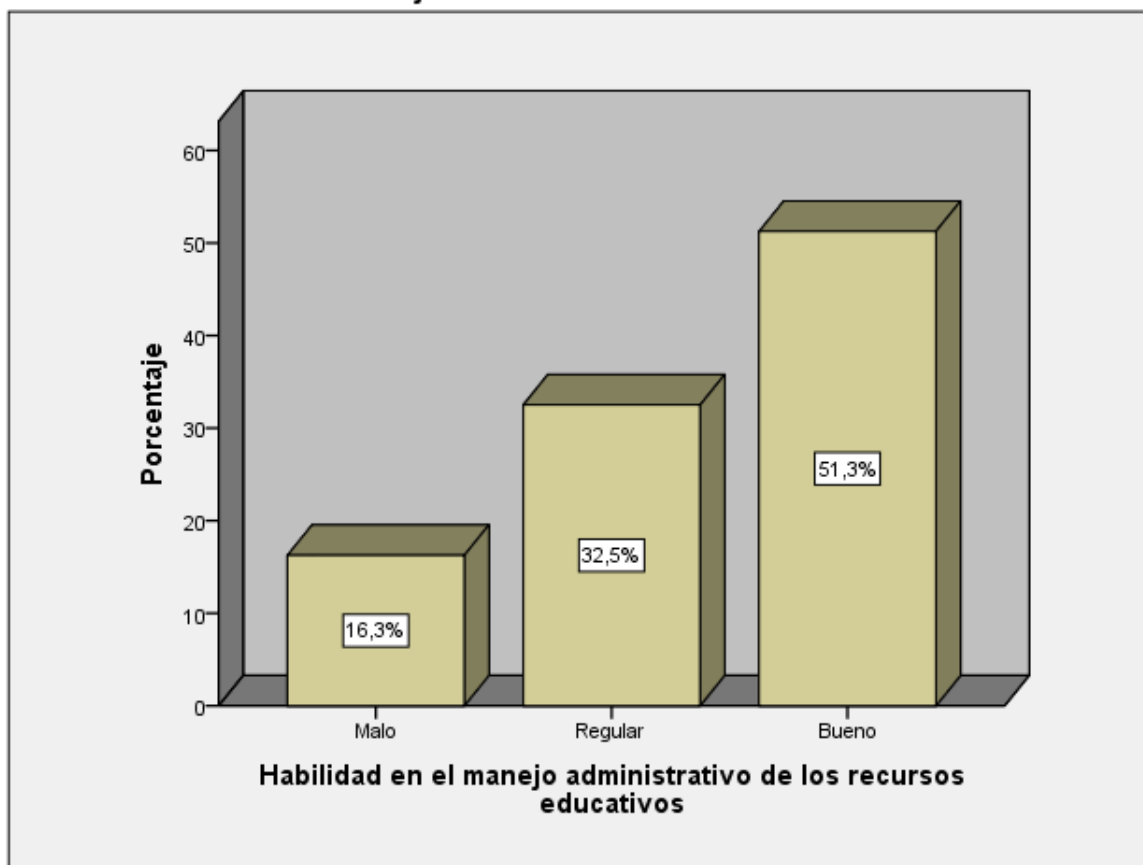


Figura 6. Nivel de habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos

La tabla N^o 11 y Figura 6 se observó que el 16.3% de los docentes perciben un nivel malo, asimismo el 32.5% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 51.3% indica que la habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos es buena en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019.

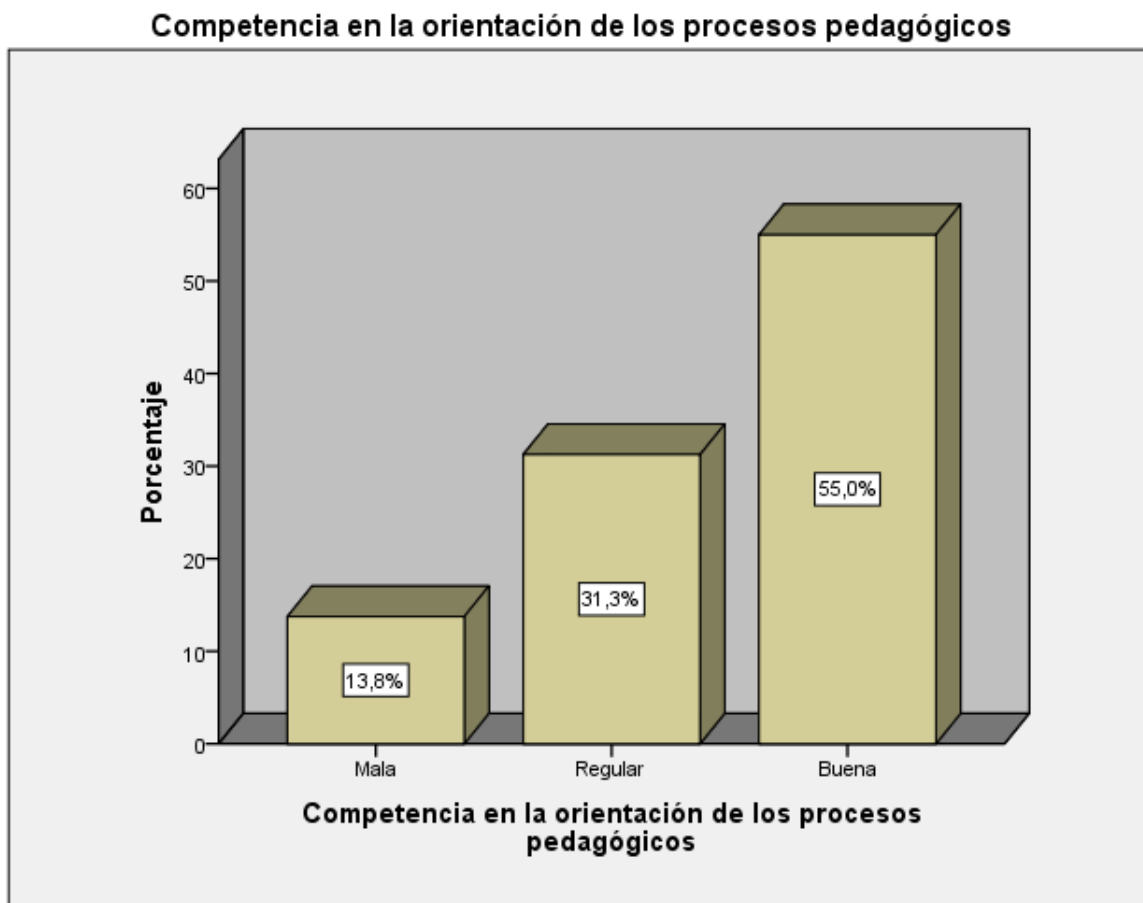


Figura 7. Nivel de competencia en la orientación de los procesos pedagógicos

La tabla N^a 12 y Figura 7 se observó que el 13.8% de los docentes perciben un nivel malo, asimismo el 31.3% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 55% indica que la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos es buena en las dos Instituciones Educativas de Red 13 de Ate, 2019.

Anexo 7: Artículo científico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de
Ate, año 2019

AUTORA:

Br. Jessica Nerida Solis Bustaman

Escuela de posgrado

Universidad César Vallejo Sede Ate

1. **TÍTULO:** “Liderazgo directivo y trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019”

2. **AUTORA:** JESSICA NERIDA SOLIS BUSTAMANTE

3. **RESUMEN:** En la investigación titulada: Liderazgo directivo y trabajo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13, año 2019. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 80 docentes. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,836 para la variable liderazgo directivo y 0,841 para la variable trabajo en equipo. Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019, se concluye que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .769**).

4. **PALABRAS CLAVES:** Liderazgo directivo, el trabajo en equipo

5. **ABSTRACT:** In the research entitled: Leadership leadership and teamwork in the Educational Institutions of the Ate Red 13, 2019, the general objective of the research was to determine the relationship between management leadership and teamwork in the Educational Institutions of the Ate Red 13, 2019. The type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the research design is non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative. The sample consisted of 80 teachers. The technique that was used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the students. The expert judgment was used for the validity of the instruments and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.836 for the leadership leadership

variable and 0.841 for the teamwork variable. With reference to the general objective: To determine the relationship between managerial leadership and teamwork in the Educational Institutions of the Ate Red 13, 2019, it is concluded that there is a direct and significant relationship between managerial leadership and teamwork. What is demonstrated with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.01; Rho = .769 **).

6. **KEYWORDS:** Leadership leadership and teamwork.
7. **INTRODUCCIÓN:** En el contexto de la globalización, el avance científico tecnológico, el desarrollo sociocultural del siglo XXI, exigen cambios en la educación, porque estamos en constantes innovaciones de producir y difundir el conocimiento para la mejora y desarrollo de la sociedad actual, porque el liderazgo directivo es una prioridad de las políticas educativas internacionales, es una función decisiva en obtener resultados favorables, positivos. En ese contexto, el liderazgo directivo se vuelve un factor preponderante con respecto a la eficacia, eficiencia académica y el reto por mejorar la calidad educativa. Prioridad actual de las políticas educativas en el ámbito mundial, así lo muestra Calvo (2011). Menciona que el liderazgo educativo eficaz es indispensable para generar la eficacia y la equivalencia en la educación. El éxito que permitió el trabajo en equipo, en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes desde los años 90, se ha diseminado rápidamente en la mayoría de países y actualmente se desarrolla estrategias de aprendizaje cimentadas en el trabajo colaborativo o trabajo en equipo. Tenemos como ejemplo, la educación española, en donde incluso las aulas y mobiliario se han acondicionado para ejecutar únicamente actividades en equipo. Sin embargo, pareciera que estos cambios sólo son de interés en el estudiante, ya que, en cuanto al docente la realidad de los años 80 no ha alterado mucho en relación a los tiempos actuales; existen aún algunos países cuyos docentes aun personalizan su trabajo, no se interesan por intercambiar practicas pedagógicas con sus pares; uno de estos países es México, incluso el trabajo directivo en este país, es autoritario o en ocasiones demasiado paternalista. Tal es así que liderazgo directivo es una necesidad que se encuentra en las escuelas donde hay inconvenientes entre los actores: siendo los docentes y padres de familia los cuales limitan los cambios para hallar la calidad educativa, partiendo desde el comportamiento que asume el director según su liderazgo adquiere resultados en los docentes, y el trabajo en equipo los cuales pueden ser

positivos o negativos para la comunidad educativa. Para Anderson (2012, p. 89) A nivel internacional, el estilo de liderazgo directivo es un problema pues existen muchos trabajos que nos dan a conocer alternativas para cambiar la efectividad del líder en las escuelas. Dentro comunidad de Ate, las instituciones educativas que no cuentan con directores, son determinados por la UGEL, para encargar, observándose en algunos casos, la encargatura, sin tener en cuenta el perfil correspondiente, que muchas veces el desempeño en la labor no se evidencia su desempeño y liderazgo con efectividad, más aún no se ve un y trabajo en equipo que espera la comunidad educativa. En el distrito de Ate, existen muchas instituciones educativas que no cuentan con directores designados, donde anualmente se encarga a un docente previo una pequeña evaluación de tiempo de servicio, sin tener en cuenta el desempeño y currículo profesional. En la gran mayoría de las instituciones educativas del departamento de Ate se evidencia problemas en cuanto al trabajo en equipo por parte de los docentes, sumado a ello, la falta de un perfil directivo que resulte acorde a las necesidades institucionales, con capacidad para gestionar en la organización, demostrando liderazgo y capacidad para motivar a su personal y establecer vínculos de compañerismo y compromiso para su labor. En esa realidad, el ministerio de educación en concordancia con las diferentes organizaciones civiles, institucionales y gubernamentales, han diseñado un nuevo enfoque en lo que se refiere a la labor de los directivos y docentes, en el primer caso, los directores, ahora deben adecuar sus funciones basado en el marco del buen desempeño del directivo, es decir, ser “líderes pedagógicos”, como señala el instituto peruano de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de educación básica. World Health Organization (2010) situación que implica que, a partir de esta nueva directriz, los directivos de hoy deben ser líderes en la mejora de los aprendizajes. Bradley, P. y Charbonneau (2004) Los problemas que aquejan al sistema educativo son diversos y es compleja de describir y resolver, con fines de la presente investigación es menester señalar que, en muchas instituciones educativas públicas, no existen líderes pedagógicos, más bien, la conducción de esta se rige aun por el enfoque administrativo, situación que no coadyuva a mejorar los aprendizajes. En ese sentido, las instituciones educativas públicas presentan diferentes debilidades como es el caso de Ate, donde se nota mucha preocupación por el rendimiento escolar de los estudiantes, esta situación

se debe a diversos factores: ausencia de liderazgo tanto a nivel directivo como a nivel de docentes, no hay un eficiente trabajo de equipo, insuficiente de material didáctico para cada nivel y actualizado, limitaciones metodológicas y falta de una cultura evaluativa, entre otros aspectos. Los directivos no asumen su rol como líderes, porque no se encuentran capacitados en los nuevos paradigmas y enfoques propuestos en el nuevo marco curricular, además no realizan el acompañamiento a los docentes en la gestión de los aprendizajes de los estudiantes para mejorar sus labores por el contrario solo se limita a supervisar y evaluar. Del mismo modo, los docentes persisten por los métodos tradicionales, no adecuan su metodología en concordancia con los intereses de los estudiantes, no planifican en función de los aprendizajes fundamentales y no conocen el sistema de evaluación como diagnóstica, de proceso y por resultados; estos factores deben ser superados con el apoyo de los directores; sin embargo, no se produce dicha atención, director docente. Por lo tanto, el liderazgo del director es fundamental, para estar acorde a la política educativa nacional y los estándares internacionales que establece dentro del campo educativo. Es muy importante el análisis de las variables, dentro de nuestro sector educativo, por lo que revisé exhaustivamente las investigaciones relacionadas a la investigación, que se especifica a continuación. En el caso de los antecedentes internacionales, Cabredo (2015), investigación que realizó con la dirección de la Universidad Complutense de Madrid, emplea el método no experimental, el modelo correlacional, para recojo de información el cuestionario, que describe las asociaciones de las cualidades de los maestros y la clase de liderazgo directivo, sus resúmenes fueron que una institucionalización eficaz y activa en gran parte cuenta con directivo que tiene conocimiento de la planeación de la institución. Aquí concluye que los directivos líderes generaron esperanza o posibilidad satisfactoria en el talento humano con predisposición proyectista a formar con firmeza una imagen institucional. En conclusión, si un director es líder eficaz genera esperanza o posibilidad de satisfacción en la dirección de administración, animando a los agentes educativos con la finalidad que cumplan con sus funciones encomendadas. Gonzales (2017) en su investigación para tesis de grado de Maestro por la Universidad Politécnica de Madrid, España. El propósito del estudio fue determinar la correlación del trabajo en equipo y estrés

académico en estudiantes de una escuela de Básica Avanzada. El enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo de indagación fue básica y diseño correlacional. Conformada por una población de 278 niños de una escuela básica, con una muestra censal, de tipo no probabilística. Concluye que el trabajo en equipo y el estrés académico en estudiantes de Básica Avanzada están relacionados de manera significativa ($p= ,0001$) la correlación es positiva y de grado medio según los resultados de Chi2 ($X^2 = 11,45$).

b) el trabajo en equipo genera estrés académico en el 39% de los estudiantes de Básica Avanzada. c) al menos 3 de cada 10 estudiantes presenta síntomas de estrés académico asociado al trabajo en equipo. Según Cordero (2016) sustenta en su tesis no experimental, instrumento utilizado el cuestionario, la población del estudio constituido por los profesores que trabajan en las instituciones del ámbito metropolitana de Caracas, manipulando las muestras probabilísticas intencional con carácter de exclusión, evaluó una sola muestra característico ejemplar a los profesores que laboran en instituciones de alto rendimiento educativo. La finalización sustancial afirma, la escuela es el organismo direccionado a ayudar el futuro y desarrollo del país, debe estar en constante modificación, innovación de los retos actuales, para mejorar y demostrar calidad educativa, en especial de la enseñanza aprendizaje. Las investigaciones demuestran la importancia del ejercicio del director relacionado con el desempeño, ambiente positivo y compromiso, generando la contribución avivada a mejorar su práctica y productividad. Gestionado los recursos humanos emprendedoras de proyectos educativos, elevando el desempeño y satisfacción laboral docente y generar las capacidades organizativas en toda dimensión. Para Raxuleu (2016) en su tesis la problemática, la metodología, el tipo de estudio es descriptiva, no experimental, la población integrada por los maestros que pertenecen a instituciones públicas, las conclusiones indicaron sobre coeficiente de correlación, siendo $0,000 < 0,05$; que resulta una conexión positiva y significativa, concluyendo que existe un liderazgo directivo y favorable en nivel moderado en la variables desempeño pedagógico, por consiguiente el director es un líder involucrado en la gestión, que provee un desarrollo institucional y busca estar acorde a las exigencias educativas. Bermello (2016) en su investigación se realizó para relacionar el liderazgo directivo en el desempeño pedagógico, el tipo del trabajo de investigación descriptiva, con un

diseño transaccional-correlacional no experimental, en conclusión, las variables poseen un nivel alto de confiabilidad, con un supervisor que delega y toma decisiones y asume responsabilidades. Con su informe de maestría en los colegios secundarios, el objetivo es relacionar significativamente ambas variables. Cuyo estudio descriptivo, se aplicó a la muestra de 30 directores de educación secundaria; mostrando en sus resultados, un liderazgo directivo consensuado con un 40% y un liderazgo participativo está en el 60%. Pero en la práctica, el director emplea un poco de todo, esto influye en el desempeño pedagógico. En conclusión, la correlación es lineal positiva en ambas variables. ($r = .210$). A nivel nacional, Mera (2017) Para este estudio se hizo uso de una muestra de 21 personas, de los cuales 12 fueron mujeres y 09 varones, no probabilístico por conveniencia durante el desarrollo de esta investigación, se aplicó el cuestionario con 15 ítems de preguntas cerradas como instrumento, con 20 ítems de preguntas cerradas para evaluar la gestión institucional. Se empleó la técnica de la encuesta como técnica, ambos cuestionarios se sometieron a pruebas de confiabilidad y validación cuyos resultados fueron favorables. Peralta (2018) en su tesis, tiene como propósito establecer el nivel de la variable de investigación en los docentes de educación primaria. La población de estudio son las instituciones educativas primarias del Sector Jurinsaya Jilahuata, del distrito de Azángaro que son diez instituciones educativas del medio rural. El objetivo general es elaborar una propuesta estratégica para mejorar el nivel de la variable en los maestros de las instituciones educativas del nivel de educación primaria. El instrumento que se ha utilizado fue el cuestionario, y la lista de cotejo y la técnica de entrevista. Con la aplicación de instrumentos se ha demostrado que las instituciones educativas objeto de estudio no desarrollan un trabajo consensuado, un trabajo conjunto y planificado para contribuir a los aprendizajes satisfactorios de los estudiantes, los factores que obstaculizan la empática y la falta de compromiso de los docentes con su institución educativa. Las estrategias planteadas han mejorado la comunicación entre los docentes y les compromete tener más compromiso e identidad con su institución educativa. Evaluando las estrategias aplicadas, se ha obtenido resultados favorables y que el 100% de docentes han tomado conciencia, y el trabajo en el presente año se ejecuta de manera consensuada, y realizan un trabajo en equipo. Así mismo Peña (2018) La muestra conformada conforma 19

Instituciones Educativas, la muestra 3 instituciones educativas, utilizado el muestreo no probalístico. La fiabilidad del instrumento se comprobó a través del Cronbach demostrando que el instrumento de las variables estudio obtiene 90,5%; para liderazgo directivo y el 91,2% para la variable 2. Se demuestran que liderazgo directivo influye positivamente con las dimensiones de la variable 2, de acuerdo a la Prueba no paramétrica regresión lineal. Concluye que la variable 1 influye predominantemente como un líder pedagógico con profesionalismo innovadora. Puerta (2019) La muestra constituida por 20 docentes, distribuidas en cinco I. E.I privadas del sector noreste de Trujillo. Teniendo como teorías fundamentadas con la investigación lo deducido por Whetten y Cameron (2011) en Habilidades directivas y Robbins y Judge (2013) en trabajo en equipo. Para evaluar las variables de estudio, Para establecer la fiabilidad para la prueba piloto de un total de 15 docentes, una confiabilidad de 0.943 ($\alpha > 0.50$) para la variable 1 y 0.929 ($\alpha > 0.50$) para el trabajo en equipo, indicando así que los instrumentos son confiables. De acuerdo a los resultados, la correlación es 0.803 logrando una alta relación directa) la significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) se acepta la hipótesis general.se concluye que las habilidades directivas se relacionan de manera directa y significativa con el trabajo en equipo docente. A su vez Salvador (2017), es su investigación de tipo sustantiva de acuerdo al análisis de las variables en su propio carácter, no experimental con diseño descriptivo correlacional; y transversal de nivel. La población integrada por 130 docentes, la muestra 110 docentes probabilística la técnica aleatoria, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados muestran un Rho Spearman $\rho = 0,676$, por lo que se relacionan con ambas variables, de magnitud moderada, y es significativo 0.000, se asocia con las variables en estudio. Salas y Soto (2018) en su tesis fue la población a 60 profesores y una muestra 60 profesores el estudio descriptivo correlacional, aplicando una ficha técnica, concluye Es una investigación no experimental, corte transversal correlacional causal, define la conexión correspondiente con ambas variables, utilizó la técnica de recopilación de datos la encuesta, la entrevista y la observación, empleando la parte muestral 120 profesores. Se utilizó la muestra probabilística y se finaliza demostrando una relación entre las dos variables. El 87% de estudiantes afirman que no hay liderazgo directivo, el 92% de docentes y administrativos afirman que no hay calidad

de gestión educativa. Liderazgo directivo, el líder es el ente que tiene aforo de convencer o direccionar, originario de sus caracteres propios, libremente de su perspectiva social, de sus compromisos o cargos. Es el que tiene experiencia para conquistar a sus seguidores. Es la capacidad y habilidad que posee un líder dentro de la conducción y dirección de una institución educativa. Un directivo es aquel líder formal que ejerce funciones directivas y supervisadas entre otros desde una jerarquía y función en una organización educativa. El liderazgo es un referente social que sucede meramente en los equipos de trabajo y en las entidades sociales. Se puede conceptualizar liderazgo como una atribución interpersonal practicada en un contexto dado y dirigido por medio de los aspectos de la comunicación social para la obtención de las metas específicas. Los componentes que definen al guía son, en consecuencia, cuatro: ascendencia, escenario, juicio comunicacional y fines por obtener. (Chiavenato, 2002). También Bass y Avolio (2004) define, líder es aquel que tiene intención y voluntad superior, tiene las características del ser perseverante, comprometido con sus pares de propiciar y apoyar en su avance. Bennet, Wise, Woods y Harvey (2003) define que el liderazgo es el segundo factor intraescuela, que aporta a la mejora de los aprendizajes de los educandos. Los líderes efectivos logran poner en actividad las condiciones de los profesores y organización e impresionan en el aprendizaje de sus pupilos. Un buen líder guía a sus agentes educativos a la constitución de atribuciones y acciones de toda su comitiva, con un sacrificio orientado a la mejora de factores que generen cambios en sus estudiantes. Reconocido como un manual oficial de nuestro país, producto de certeza clara recopilada en el ámbito educativo mundial, con aportes multisectoriales, con directivos y actores de la sociedad. Quien es el encargado de regir y dar estricto cumplimiento es el Ministerio de Educación. Siendo un instrumento de gestión que optimiza el progreso profesional de maestros y directores de nuestro país, enfocado esencialmente a lo pedagógico, priorizando los procesos pedagógicos, evaluación de la enseñanza, formación permanente, a lograr metas globales. Por otro lado, el liderazgo directivo de acuerdo a los informes internacionales, menciona que marca la diferencia en la mejora y calidad de los aprendizajes. (Bennis, 2009). Según López, García, Oliva, Moreta, y Bellerín, (2014) señala que el liderazgo es la capacidad de la persona de producir con ideales de forma positiva y razonamiento a lograr perspectivas de gestión

escolar, siendo responsable de orientar como gerente de organización. Maureira, Leithwood y Rhiel (2012) en la actualidad en el panorama educativo se ve que los líderes educativos no ejercen su rol y función, motivando desconcierto en la organización, que espera competitividad examinando con otras instituciones, generando negatividad. Así mismo el liderazgo directivo lo asume el director con su equipo de gestión para guiar a la comunidad educativa, lograr alcanzar y cumplir la visión y misión de la institución. Siendo el director un líder con cualidades particulares que proponen un objetivo común en los procesos institucionales. Un líder pedagógico tiene la capacidad de guiar un equipo hacia objetivos que ayuden a cambiar y mejorar la calidad educativa para sus estudiantes, por ello el director muestra un liderazgo que motiva a sus docentes a desarrollar sus capacidades y a cambiar las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven. Por otro lado, el Amores y Maximiliano (2011, p. 10) Rutas del aprendizaje. Señala que ejercer liderazgo directivo implica poseer las siguientes características: “La capacidad técnica, ayuda al director a lograr el respeto y reconocimiento de los docentes a través de su manejo pedagógico brindando apoyo, evaluando, planificando y monitoreando los procesos de aprendizaje” Asimismo, González y Bolívar (2012) Indican que un líder pedagógico se ha vuelto una primacía a nivel internacional para los programas de política educativa. Del líder dependen los resultados escolares que se alcancen pues es capaz de intervenir en la motivación, capacidad, entorno y ambientes escolares tanto de los estudiantes como de los profesores. Los líderes pedagógicos eficaces son necesarios para mejorar la eficiencia y la igualdad de la educación. Para Cayulef y Rosales (2007) distinguen, tres estilos de liderazgo tradicionales o clásicos siendo el autocrático, democrático y laissez- faire. El líder autocrático toma las decisiones de forma unilateral siendo sus órdenes obligatorias para sus subalternos y donde la participación para establecer las metas y tareas es mínima, el estilo de liderazgo autocrático genera mayor productividad y rápida toma de decisiones. Así mismo se basa en castigos y amenazas que generan miedo en su personal a cargo, las fortalezas que presentan este tipo de liderazgo: ofrece seguridad y permite tomar decisiones rápidas. Así mismo sus debilidades son: los empleados sienten miedo y no se logra desarrollar el potencial de los subordinados. El estilo de liderazgo democrático permite la participación de sus subalternos expresando

sus opiniones para determinar los objetivos, generando mayor satisfacción laboral exigiendo solo los resultados planteados, el líder democrático genera el trabajo en equipo descentralizando su responsabilidad. Siendo sus fortalezas: el trabajo en equipo, evita la formación de subgrupo, logra resultados integrados y evita situación de votación. Zea y Laura, et. al. (2017). Dimensiones del liderazgo directivo, las tres categorías o dimensiones, aportes de George, Sims, McLean, & Mayer (2011) están formadas por un grupo de actividades específicas que requiere ejecutar el un líder pedagógico en apoyo de los otros integrantes de su equipo, siendo necesario indicar que existe un lazo lógico entre las categorías establecidas, con las gestiones relacionadas con establecer dirección pues tiene un efecto muy grande sobre la motivación y compromiso de su personal para el progreso académico. El liderazgo directivo se evidencia en por un grupo de actividades específicas ejecutadas en apoyo de los otros integrantes de su equipo, siendo necesario indicar que existe un lazo lógico entre las categorías establecidas, con las gestiones relacionadas con establecer dirección pues tiene un efecto muy grande sobre la motivación y compromiso de su personal para el progreso académico. (Bass, 1997). Por su parte Bass y el Ministerio de Educación (2014) indica ser directivo, significa decidir en función de generar condiciones favorables a la actividad pedagógica, avalar la operatividad elocuente de la administración; esta función determina mejor en las dimensiones. Respecto a las Dimensión 1 Capacidad de gestión institucional, la dimensión gestión institucional es el fundamental componente de la gestión educativa. La gestión institucional viene a ser la marcha del sistema educativo. El director ente que regula las disposiciones para buscar la conexión de la institución con los agentes educativos, entidades sociales, con los padres de familia, autoridad local y otras organizaciones públicas y privadas. La competencia de gestión: Es la dimensión básica para encaminar a la Institución hacia el alcance de los objetivos de mejora del programa con la implicación y el convencimiento del líder. Los liderazgos educativos asumidos por gerentes de las instituciones educativas tienen la responsabilidad de optimizar las instituciones educativas y contenidos pedagógicos, para ello necesitan ser capaces de administrar y direccionar sus actividades con seguridad y diligencia, a través de los cuales adoptarán acciones importantes que favorezcan cambios apropiados en las instituciones

educativas y el progreso de los planes de avance. En cuanto a la Dimensión 2: Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos. Es un nuevo contexto, donde los fundamentos de la administración y la gestión son aplicables en el escenario esencial de la educación. Por consiguiente, el manejo administrativo se consolida con los crecimientos o mejora de desarrollos teóricos prácticos. Para la gestión es la tolerancia, entendimiento e interpretación de las fases de la actividad personal en un grupo institucional independiente. Así mismo admite que la acción de la gestión es una etapa de aprendizaje relacionado con la composición, técnica estratégica, sistemas, estilos, capacidades, personalidades y objetivos superiores, desde lo interior de la formación social hacia lo exterior. Al hablar de manejo administrativo, es disponer de los procesos docentes e institucionales, avalar una labor educativa con carácter sostenible, reguladas a las normas y propósitos dentro de su institución educativa. Concerniente a la 3: Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos, es la mejor disposición acertada que facilite a los profesores acrecentar con placer y capacidad profesional la acción pedagógica. El director debe ser el gran conocedor fenomenal de la educación, conocer instrumentos importantes para mensurar la calidad pedagógica. Por su parte Velandia, Robbins y Judge (2013), los autores clasifican a los Equipos de Trabajo, identificándolos así: Equipos de Trabajo para resolver problemas, los autodirigidos, los transfuncionales y los virtuales. Según los autores, los que resuelven problemas: son grupos pequeños de cinco o hasta doce integrantes, que de vez en cuando tienen dominio de implementar de modo restringido, cualquier actividad que sugieren. En cambio, los autodirigidos son grupos de diez o quince integrantes, que muchas veces asumen las responsabilidades de sus supervisores, que son tareas estrechamente relacionadas o interdependientes, incluyendo la planificación y programación del trabajo, además tienen que asignar las tareas del grupo, tomar las decisiones operativas, trabajar con proveedores y clientes y enfrentar las dificultades o problemas que se presenten. Se tiene también los transfuncionales que se caracterizan por ser empleados que se reúnen para realizar una determinada tarea y tienen un nivel jerárquico similar en diferentes áreas de trabajo. De igual manera los virtuales, que son como su nombre lo indica, aquellos que utilizan actualmente la tecnología innovadora computarizada, para juntar a los participantes de

la empresa físicamente dispersos y con el único propósito de alcanzar una meta común. Para los autores la clasificación de los equipos de trabajo se considera de acuerdo al nivel de obligaciones y ocupaciones que cada uno de los integrantes realiza dentro de la institución, en relación a sus características específicas y definidas. Para Rodríguez (2008) Para el autor, el Trabajo en Equipo tiene un modelo que está compuesto por las cinco “C” estas son: Complementariedad: Cada uno de los integrantes del equipo, tiene dominio de una parte específica del trabajo. Coordinación: El líder, como cabeza del equipo, se organiza adecuadamente en sus actividades por desarrollar, con el fin de lograr las metas trazadas del organismo. Comunicación: Este modelo es esencial, ya que es importante para poder coordinar las diferentes actividades individuales, siendo necesario de una comunicación flexible y oportuna entre sus miembros. Con respecto a Confianza: Es sumamente urgente que cada uno de los integrantes de la organización confié en el trabajo de los demás. Compromiso: Aquí se trata de que, para lograr obtener mejores resultados del trabajo en equipo, cada uno de sus miembros debe comprometerse a dar lo mejor de sí. Se tuvo en cuenta las siguientes dimensiones que se mencionan a continuación: Sobre La Cohesión de sus integrantes, se tiene: Robbins (2012) quien afirma: que “La cohesión se dará, a medida de que sus integrantes se consideren como un equipo de aspecto positivo, en la que se sientan atraídos por la organización a la que pertenecen”, manifestándose mediante los siguientes aspectos: “La cohesión social”, se refiere al encanto conectado entre los individuos, cuyos lazos estrechan a sus participantes y “La cohesión para una tarea”, donde va a sobresalir la manera en que se vinculen las destrezas y capacidades de los integrantes del equipo para el logro de un trabajo eficiente. (p. 283). La cohesión tendrá buenos resultados a medida que sus integrantes de la organización, se integren en forma voluntaria, por iniciativa propia, cuando sea una labor cooperativa, coordinada, colaborativa, y así tener la satisfacción de pertenecer conscientemente a un buen equipo de trabajo, por el bienestar de la organización y no por exigencias del trabajo. Respecto a la Primera dimensión: Liderazgo, Velandia (2006) manifestó que el liderazgo es el dominio de una persona ejercida en ciertas situaciones para lograr objetivos determinados mediante el proceso de la comunicación. Para que exista un liderazgo positivo es importante que el líder busque en su equipo la capacidad de aportar ideas para lograr la solución

práctica y efectiva de los problemas, donde la prioridad sea la integración de los miembros del equipo con ideas novedosas demostrando un espíritu motivador e innovador. Según Palomo (2010) indicó que es importante la presencia de un líder que maneje un grupo de individuos, y para poder liderarlos es necesario conocerlos, saber que motiva a cada integrante de nuestro equipo. Indicó la importancia que la influencia interpersonal tiene en ciertas situaciones para el logro de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana. Para evitar este letargo, se recomienda que se deleguen responsabilidades entre los integrantes de cada grupo, turnándose la dirección del equipo de acuerdo a las capacidades y fortalezas de los integrantes, para lo cual es importante que cada miembro conozca sus fortalezas y debilidades, lo que le va permitir acceder a nuevas responsabilidades. Concerniente a la Segunda dimensión: Metas específicas cuantificables, Velandia (2006) Propone que: Ambiente de apoyo. Un ambiente propicio, se presenta cuando entre los integrantes de un equipo comprendieron que ayudarse unos a otros hace que la labor sea más efectiva, surgiendo de manera inconsciente la amistad, confianza, colaboración y compatibilidad entre todos. Gomez y Acosta (2003) Claridad del papel. Un equipo de trabajo trabaja solo si cada miembro del equipo conoce las funciones de todos con quienes interactúan. Es decir, para empezar a trabajar primero tienen que conocerse y saber lo que se han propuesto e involucrarse en el proyecto, cumpliendo cada uno una determinada función. (Teixeira, Couto, Delgado, 2017). En cuanto a la Tercera dimensión: Respeto, compromiso y lealtad, Velandia (2006) Realización y responsabilidad compartida. En esta fase culmina el proceso, y se puede afirmar que existe una cohesión entre cada uno de los integrantes del equipo, porque cada uno no solo sabe lo que tiene que hacer, sino que también está comprometido con los demás y está en la capacidad de cubrir a cualquiera de sus compañeros si este fuera el caso. En tal sentido, se puede decir que la energía del equipo es simultánea, pues aparte de conocerse y entenderse asumen la responsabilidad en la ejecución de las tareas. El éxito del equipo ya no depende del líder, sino de cada uno de los integrantes del equipo. (Nippold, Ward-Lonergan, Fanning, 2015). El trabajo en equipo a más temprana edad favorece al niño a ponerse en el lugar del otro, es decir, a ser empático, ello ayudará a conocer y comprender mejor al otro, más en situaciones de conflicto.

Estando de acuerdo con el autor también afirmamos que el trabajo en equipo es una técnica positiva que permite al integrante interactuar de manera frecuente con los demás, haciéndole perder el temor, la inseguridad brindando seguridad y cohesión en lo que se hayan proyectado como objetivo común. Con el trabajo en equipo se logra potenciar el respeto, esfuerzo y el compromiso. Además, Bradley (2012). refiere: Los integrantes de una organización tienen que estar de acuerdo sobre las condiciones de trabajo, la manera en que se realizará y sobre todo las pautas en las que se regirán para poder llevar adecuadamente las responsabilidades individuales íntegras, así como también deberán estar de acuerdo en elegir democráticamente al líder o jefe del equipo, para lo cual deberán tener en cuenta su perfil, características requeridas que éste reúna, indispensablemente la de ser un ejemplo para los demás integrantes del equipo, que delegue la carga de trabajo con equidad”, por estas razones es que se menciona “Liderazgo y Estructura del equipo”, teniendo estas formas importantes para la conducción activa en el interior de las escuelas y para la conducción del avance de los grupos colegiados que realizan labores. (p. 285). A sí mismo en la cuarta dimensión: Comunicación, Velandia (2006) afirma que Dentro del trabajo en equipo se debe mantener un diálogo permanente, un análisis de las condiciones y acciones del equipo, con información permanente sobre las dificultades y avances de manera oportuna. Por lo tanto, para lograr un objetivo trazado es relevante conservar una comunicación emanada, en los integrantes de un equipo de trabajo. De La Cruz (2014) expreso que la comunicación es contacto de un individuo con otro para transmitir cierta información, durante este proceso intervienen diversos elementos que facilitan o la dificultan. Robbins (2012), agrega que: “Los integrantes del equipo deben dialogar oportunamente con el líder, a fin de que éste les considere y les dé una aceptación como tal dentro del equipo. Según como se encuentre la estructura del organismo, podría ser el directivo quien se responsabilice de las decisiones más importantes de la organización o empresa y los pequeños líderes serían los coordinadores o jefes de unidad de un área en específico”. (p. 26). Al respecto, se expresa que, es de suma importancia que, entre el líder y los demás miembros del equipo de trabajo, se genere buenas relaciones interpersonales, que nos dirija hacia la realización de un trabajo coordinado y armónico, para que así se logre un equipo de alto rendimiento, es decir

que sea competitivo, eficaz y de calidad. Pero esto dependerá sobre todo del tipo de liderazgo que el directivo o líder presente y desarrolle ante los miembros de su organización. Castejón, A. y España (2004). Se considera lo referido, teniendo en cuenta que “La comunicación es la base fundamental de toda relación” y mucho más en lo laborable, sobre todo el diálogo, porque si se aplica un diálogo abierto, espontáneo, claro, preciso y constante, en las tareas de coordinación en la organización, se tendrá un equipo renovado y talentoso, con objetivos logrados satisfactoriamente. A su vez la quinta dimensión: Velandia (2006) Pensamiento positivo y reconocimiento, Es una habilidad que debe desarrollar toda persona para autogenerar y experimentar de manera consiente y voluntaria emociones positivas como el amor, la alegría, el humor, para poder disfrutar de la vida sin perjudicar a nadie. Para Graño, Peduzzi y Agreli (2018) el saber administrar nuestras emociones es importante porque va permitir un mejor aprendizaje y por ende mejores resultados académicos por el simple hecho de estar tranquilos y relajados haciendo que la concentración y las acciones que realicemos fluyan de manera normal y positiva. De acuerdo con el investigador podríamos afirmar que para alcanzar la tranquilidad y cumplir con nuestros objetivos debe haber empatía con las personas que nos rodean permitiéndonos trabajar en equipo, con confianza y asertividad, el resultado de esta mezcla sería la armonía y los objetivos cumplidos con agrado. Para Rubio y Semenovich (2014) el control emocional es una habilidad muy complicada de desarrollar, por nuestra misma naturaleza, reaccionamos a nuestras emociones de forma inmediata. Controlar las emociones da poder a la persona porque sabrá identificar sus propias emociones y la de los demás. Para el autor el tener un control emocional es fundamental en la persona, porque muchas veces el actuar de manera impulsiva conlleva a generarse conflictos que no debieron presentarse, y se dan por el simple hecho de no conversar o aclarar las cosas en su debido momento. Para poder controlar las emociones existen técnicas de relajación que deberíamos practicar de vez en cuando. En referencia, Segura y Steinier (2003) consideran que el control de emociones es como disparadores del estado de ánimo y éste dispara emociones, y las emociones a su vez generan comportamientos que serán controlados por esas emociones. El Problema General, ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la

Red 13 de Ate, año 2019?, Problemas específicos, ¿Qué relación existe entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019?, ¿Qué relación existe entre las habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019?, ¿Qué relación existe entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019? La justificación del estudio, el presente estudio enfoca dos temas de importancia el liderazgo directivo y la trabajo en equipo y por consiguiente las actividades concernientes a la tarea educativa constituyen la base fundamental para el buen funcionamiento de una entidad formativa que busca optimizar el trabajo en equipo. De ahí, que la presente investigación se evidencia por lo siguiente: Conveniencia. El estudio es provechoso porque permite comprender que un buen liderazgo directivo mejora el trabajo en equipo en una institución educativa; acción estratégica que servirá como sustento para fortalecer el clima organizacional de una institución. La relevancia social. Los resultados del estudio servirán de base para mejorar las acciones colaborativas dentro de una institución educativa; las mismas que ayudarán a los integrantes de la comunidad educativa dotándolos de estrategias colaborativas para democratizar la tarea pedagógica y así tener una educación de calidad al servicio de las mayorías populares. Implicancias prácticas. Con el estudio se busca innovar las formas tradicionales que tenían los directores cuando realizaban la gestión pedagógica; haciendo que se conviertan en líderes educativos y promuevan el desarrollo de las instituciones educativas donde laboran. Valor teórico. El contexto social está en continuo cambio, de ahí que las instituciones formativas demandan nuevas disyuntivas que permitan la formación de líderes pedagógicos, dado que el liderazgo constituye la base sustancial para dinamizar las actividades socioeducativas. Utilidad metodológica. En el proceso de la investigación se estructuran los instrumentos de acopio de datos, los cuales sirven para dar respuesta a las hipótesis y así sistematizar el informe de manera cuantitativa; considerando que los resultados pueden ser utilizados en futuras investigaciones. En la apariencia metodológica, la investigación aporta considerando a disponibilidad de los investigadores en la línea educativa dos instrumentos que comparan la forma relacionar

la variable liderazgo directivo y el trabajo en equipo de calidad de los directores en las instituciones educativas. Realizar un trabajo de investigación admite continuar un protocolo, una dirección, cumpliendo requisitos y desde los resultados plantear proyectos innovadores de mejora, dar a conocer a los directivos para su conocimiento pleno y reflexionar de su rol fundamental. La Hipótesis general, existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019, Hipótesis específicos. Existe relación directa y significativa entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019. Existe relación directa y significativa entre las habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019, Existe relación directa y significativa entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019. Los Objetivos generales, determinar la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019. Objetivos específicos determinar la relación entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019, Determinar la relación entre las habilidades en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019, Determinar la relación entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, año 2019.

8. **METODOLOGÍA:** El presente trabajo de investigación se centra en analizar las características de liderazgo directivo y trabajo en equipo, tal como perciben los encuestados, así también se analiza la percepción de los docentes en función a establecer el nivel de relaciones entre el liderazgo directivo y trabajo en equipo. Este tipo de investigación básica, tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos variables, conocido como diseño correlacional. El estudio es descriptivo correlacional ya que dentro de su proceso de estudio se efectuó cómo la primera variable se relaciona con la segunda variable de investigación, El estudio es

correlacional, transversal, es descriptivo. Hernández, et al. (2010). El tipo de investigación que se ha considerado, será el no experimental, debido a que no se manipularán a las unidades de análisis. El nivel correspondiente a la investigación, será el correlacional, porque buscará medir la intensidad de correlación existente entre las variables y las dimensiones. Se consideraron una población de 80 docentes de las dos instituciones de la Red 13. Se realizó dos cuestionarios conforme a las variables, la primera con el total de 30 ítems denominado cuestionario sobre LD y el cuestionario de la segunda variable denominada TE documento que fue reajustado con el total de treinta ítems. Fue aplicado a los docentes de dos I.E de la Red 13 de Ate, desarrollándose un cuestionario para cada variable con un total de treinta interrogantes por cada variable, haciendo un total de 60 ítems para las dos variables de trabajo en equipo y liderazgo directivo.

- 9. RESULTADOS:** En los resultado descriptivo del nivel de liderazgo directivo se observó que el 18.8% de los docentes perciben un nivel malo, asimismo el 40% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 41.3% indica que el liderazgo directivo es bueno en dos Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, 2019 y en el nivel de trabajo en equipo se observó que el 13.8% de los docentes perciben un nivel malo, asimismo el 46.3% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 40% indica que la trabajo en equipo es buena en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019. A su vez en los resultados inferenciales la contrastación de la hipótesis general el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 769, podemos certificar que la relación es directa y alta. En la contrastación de la hipótesis específica uno el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 700, podemos certificar que la relación es directa y alta, en la contrastación de la hipótesis específica dos el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y

afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 792, podemos certificar que la relación es directa y alta y en la contrastación de la hipótesis específica tres el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 831, podemos certificar que la relación es directa y alta.

10. DISCUSIÓN: Después de obtener los resultados del presente trabajo de investigación y luego de haberlo comparado con los antecedentes, se verifica que es en el presente estudio: “Liderazgo directivo y trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019” según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 769, podemos certificar que la relación es directa y alta. Nuestros resultados son avalados por Cabredo (2015) quien Concluye que los directivos líderes generaron esperanza o posibilidad satisfactoria en el talento humano con predisposición proyectista a formar con firmeza una imagen institucional. En conclusión, si un director es líder eficaz genera esperanza o posibilidad de satisfacción en la dirección de administración, animando a los agentes educativos con la finalidad que cumplan con sus funciones encomendadas. Por su parte Peralta (2018) Concluyo que el 100% de docentes han tomado conciencia, y el trabajo en el presente año se ejecuta de manera consensuada, y realizan un trabajo en equipo. En cuanto a la hipótesis específica 1, Existe relación directa y significativa entre la capacidad en la gestión institucional y el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 700, podemos certificar que la relación es directa y alta. Asimismo, Gonzales (2017) Concluye que el trabajo en equipo y el estrés académico en estudiantes de Básica Avanzada están relacionados de manera

significativa ($p = .0001$) la correlación es positiva y de grado medio según los resultados de Chi2 ($X^2 = 11,45$). b) el trabajo en equipo genera estrés académico en el 39% de los estudiantes de Básica Avanzada. c) al menos 3 de cada 10 estudiantes presenta síntomas de estrés académico asociado al trabajo en equipo. Al respecto Peña (2018) Concluye que la variable 1 influye predominantemente como un líder pedagógico con profesionalismo innovadora. En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe relación directa y significativa entre las habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019., según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 792, podemos certificar que la relación es directa y alta, nuestros resultados son avalados por Raxuleu (2016) Concluyo que la correlación es 0.803 logrando una alta relación directa) la significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) se acepta la hipótesis general.se concluye que las habilidades directivas se relacionan de manera directa y significativa con el trabajo en equipo docente. Por otro lado, Puerta (2019), Concluyo la correlación es 0.803 logrando una alta relación directa) la significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) se acepta la hipótesis general.se concluye que las habilidades directivas se relacionan de manera directa y significativa con el trabajo en equipo docente. En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe relación directa y significativa entre la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 831, podemos certificar que la relación es directa y alta. Nuestros resultados son avalados por Bermello (2016). Concluyo que el liderazgo directivo consensuado con un 40% y un liderazgo participativo están en el 60%. Pero en la práctica, el director emplea un poco de todo, esto influye en el desempeño pedagógico. En conclusión, la correlación es lineal positiva en ambas variables. ($r = .210$). Salvador (2017) Concluyó que los

resultados muestran un Rho Spearman de= 0,676, por lo que se relacionan con ambas variables, de magnitud moderada, y es significativo 0.000, se asocia con las variables en estudio.

11. CONCLUSIONES: El liderazgo directivo se relaciona directa (Rho=0, 769) y significativamente ($p=0.000$) con el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta. La capacidad en la gestión institucional se relaciona directa (Rho=0, 700) y significativamente ($p=0.000$) con el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta. La habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos se relaciona directa (Rho=0, 792) y significativamente ($p=0.000$) con el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la comunidad de la Red 13 de Ate, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta. La competencia en la orientación de los procesos pedagógicos se relaciona directa (Rho=0, 831) y significativamente ($p=0.000$) con el trabajo en equipo en las dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

12. REFERENCIAS:

- Amores, J. y Maximiliano, R. (2011) Las buenas prácticas en el ámbito educativo y el liderazgo de la escuela en contextos de mayor riesgo de exclusión escolar y social, *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 56, núm. 3, pp. 1-14.
- Anderson, M. (2012) *The Struggle for Collective Leadership: Thinking and Practice in a Multi-campus School Setting [La lucha por el liderazgo colectivo: Pensamiento y práctica en una escuela multi-campus Ajuste]*. Educational Management Administration y Leadership, 40(3), 328-342. doi: 10.1177/1741143212436955
- Bass, B. y Avolio, B. (2004). *Evaluate the impact of transformational leadership training at individual, group, organizational and community levels [Evaluar el impacto de la capacitación en liderazgo transformacional en los niveles individual, grupal, organizacional y comunitario]*. New York: Binghamton University. [Links]
- Bermello (2016) *Importancia del liderazgo directivo en el desempeño pedagógico docente, para optar el Grado de Maestría en la Universidad técnica de Manabí Ecuador*
- Bolívar, A. (2012) *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Madrid: UNED.

- Bradley, O. (2012). *Liderazgo. Military Review*, 49-54.
- Bradley, P. y Charbonneau, D. (2004). *Transformational leadership: Something new, something old*. Canadian Military Journal. Recuperado de <http://www.journal.forces.gc.ca/vo5/no1/doc/mp-pm.pdf>
- Cabredo, K. (2015) *Factores determinantes del estilo de liderazgo del Director*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración. Colombia*: Editorial Mc Graw Hill.
- Cordero, S. (2016). *Caracterización de los tipos de liderazgo utilizados por directores de las escuelas eficaces del área metropolitana de Caracas*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello de Caracas. Venezuela.
- George, B., Sims, P., McLean, A., & Mayer, D. (2011). *Descubra su auténtico liderazgo*. Harvard Business Review America Latina, 10-17
- Hernández, R. (2012). *Diseños de Investigación*. España: Paidós
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). Lima: McGraw-Hill.
- Laura, M. et. al. (2017) *Regulación emocional y habilidades académicas: relación en niños de 9 a 11 años de edad*. (Tesis) España: Universidad de Cádiz. Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0121438117300218?token=04176E60F85B0FCF944E67C22AD0BF0C820A8819C5F84B7669734E204EDB31BA777>
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Directivos construyendo escuela. Lima.
- Nippold, M. A., Ward-Lonergan, J. M. y Fanning, J. L. (2015) *Persuasive writing in children, adolescents, and adults: A study of syntactic, semantic, and pragmatic development*. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 36(2), 125-138.
- Peduzzi M, Agreli HF. (2018) *Teamwork and collaborative practice in Primary Health Care*. *Interface - Comunicação, Saúde, Educ*. 2018; 22 (Suppl. 2): 1525-34. doi: 10.1590/1807-57622017.0827
- Peralta (2018) *Trabajo en equipo en docentes de educación primaria del Sector Jurinsaya Jilahuata – Azángaro*. Propuesta estratégica. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.

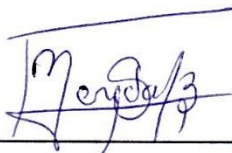
- Raxuleu, M. (2014) *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. En Tesis. Guatemala. Universidad Rafael Landívar.
- Robbins, S. (2012). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. España: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Salvador (2017) *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente en la red educativa N° 22 – UGEL 01*
- World Health Organization (2010). *Framework for action on interprofessional education & collaborative practice*. Geneva: WHO; 2010. [Internet].2010 [cited Jun/Jul 1, 2018]; Available from: http://www.who.int/hrh/resources/framework_action/en/
- Zea, M. (2015). *Liderazgo y calidad educativa*. España: Paidós.

Anexo 8: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científica

Yo, Jessica Nerida Solis Bustamante, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 41347915, con el artículo titulado: “Liderazgo directivo y trabajo en equipo en dos Instituciones Educativas de la Red 13 de Ate, año 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) El presente pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratear (uso legal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate, 7 de diciembre de 2019



Jessica Nerida Solis Bustamante

DNI: 41347915

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Mitchell Alberto Alarcón Díaz, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Campus Ate, revisor de la tesis titulada LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 13 DE ATE, AÑO 2019 del (de la) estudiante Br. JESSICA NERIDA SOLIS BUSTAMANTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 10 de enero de 2020



Mitchell Alberto Alarcón Díaz
DNI: 09728050

Pantallazo del turnitin

Feedback Studio

Universidad César Vallejo

Escuela de Posgrado

Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación



Trabajo directivo y trabajo en equipo en dos instituciones educativas de la Red UCV de Arequipa, 2019

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

AUTORA:
Dr. Jessica Nevada Solís-Bastamante (ORCID: 0000-0002-1720-7599)

ASESOR:
Dr. Mitchell Alberto Alarcón Dar (ORCID: 0000-0003-0027-5701)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa
LIMA - PERU
2019



Resumen de coincidencias

21 %

Coincidencias	Porcentaje
1. República de Chile	10 %
2. Universidad de Chile	9 %
3. Universidad de Chile	<1 %
4. Universidad de Chile	<1 %
5. Universidad de Chile	<1 %
6. Universidad de Chile	<1 %
7. Universidad de Chile	<1 %
8. Universidad de Chile	<1 %
9. Universidad de Chile	<1 %
10. Universidad de Chile	<1 %
11. Universidad de Chile	<1 %

Página 1 de 32 | Número de palabras: 10198 | Fecha: 20/07/2020

Autorización para la Publicación de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Solis Bustamante Jessica Nerida

D.N.I. : 41347915

Domicilio : UCV 31 Lt 27 Zona "B" Huaycan

Teléfono : Fijo : Móvil : 993982553

E-mail : jessicasolis.070@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención: Administración de la educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Solis Bustamante Jessica Nerida

Título de la tesis:

Liderazgo directivo y trabajo en

equipo en dos Instituciones educativas

de la Red 13 de Ate, año 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 1 de marzo 2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Solis Bustamante, Jessica Nerfdo.

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo Directivo y trabajo en equipo
en das Instituciones Educativas de la
Red 13 de At, año 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación,

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de enero de 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por mayoría.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN