



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo directivo y trabajo en equipo de los colaboradores del Colegio
Mayor Secundario Presidente del Perú – COAR - Lima, 2020.**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Bachiller en Administración

AUTORA:

Br. Pinedo Chavez, Katterin (ORCID: 0000-0003-1635-7808)

ASESOR:

Mtro. Paz Vílchez, José Eber (ORCID: 0000-0002-1711-3795)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

MOYOBAMBA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón este trabajo de investigación a mi madre, por haberme apoyado en mi proceso de autorrealización personal y profesional, muchos de mis logros se los debo a ella y a mi hermanita por acompañarme en este proceso, dándome la fortaleza y la seguridad de que si puedo lograrlo.

Agradecimiento

Mis sinceros agradecimientos al Mtro. Eber Paz Vílchez, por apoyarme con sus conocimientos en el proceso de la elaboración de este informe, así como al Lic. Edgar Julca Chuquista, Director General del CMSPP-COAR Lima y a todos los colaboradores de la misma, por haberme permitido hacer posible esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1. Liderazgo directivo	19
Tabla 2. Trabajo en equipo	20
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	21
Tabla 4. Relación entre liderazgo directivo y trabajo en equipo.....	22
Tabla 5. Relación entre el Liderazgo educativo situacional y trabajo en equipo...	23
Tabla 6. Relación entre el Liderazgo innovador técnico y trabajo en equipo	24
Tabla 7. Relación entre el Liderazgo estratégico y trabajo en equipo.....	25

Resumen

El presente estudio de investigación titulada “Liderazgo directivo y trabajo en equipo de los colaboradores del Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú – COAR Lima, 2020.”, que cuyo objetivo fue Determinar la relación del el liderazgo directivo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú – COAR Lima, figurado con el tipo de muestreo aleatorio o probabilístico con una muestra de 61 colaboradores, la información fue recopilada con la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, discriminando las dimensiones y 12 ítems para cada variable, los datos fueron procesados y analizados a través SPSS Vs. 25. El estudio concluyó considerando el objetivo general, que existe relación entre el liderazgo directivo y trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, debido a que mediante el análisis de correlación de las variables liderazgo directivo y trabajo en equipo, se obtuvo un p-valor de 0.008, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, en el cual se obtuvo una relación de 0,335* lo que significa que el nivel de correlación entre las variables se encuentra en positiva débil con tendencia progresiva, ello permite que existe un clima saludable y por ende el trabajo en equipo de los colaboradores comprometido con el desarrollo de la institución como lo muestra los resultados en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú – COAR Lima

Palabras clave: liderazgo directivo/trabajo en equipo

Abstract

The present research study entitled "Executive leadership and teamwork of the collaborators of the Colegio Mayor Secondary President of Peru - COAR Lima, 2020.", whose objective was to determine the relationship of the directive leadership and the teamwork of the collaborators of the Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú - COAR Lima, figured with the type of random or probabilistic sampling with a sample of 61 client collaborators, the information was compiled with the survey technique and the questionnaire instrument, discriminating the dimensions and 12 items For each variable, the data were processed and analyzed through SPSS Vs. 25. The study concluded considering the general objective, that there is a relationship between the managerial leadership and teamwork of the CMSPP - COAR - Lima collaborators, because by means of the correlation analysis of the managerial leadership and teamwork variables, a p-value of 0.008, which indicates that the null hypothesis is rejected and we accept the alternative hypothesis, by means of Spearman's Rho correlation coefficient, in which a relationship of 0.335 * was obtained, which means that the level of correlation Among the variables, it is found to be in a weak positive with a progressive trend, this allows a healthy climate and therefore the teamwork of the collaborators committed to the development of the institution as shown by the results in the Presidente del Perú High School - COAR Lima.

Keywords: executive leadership / teamwork

I. INTRODUCCIÓN

Se parte de una premisa de que, en las instituciones educativas, no existe liderazgo educativo conveniente, eficiente, esperado y exigido, por las comunidades intelectuales y las convenciones internacionales; debilita de esta manera la gestión, desarrollo y crecimiento de las organizaciones y la educación en toda su magnitud. Las instituciones en la actualidad carecen de un liderazgo educativo, el cual valore la educación y la sienta suya, que tenga la visión, la cosmovisión, la política, la filosofía y los valores plenamente comprometidos con la educación que se articula con las demás dimensiones: sociales, económicas, políticas, culturales, artísticas, eclesiales, etc. Sin embargo, se considera pertinente un liderazgo, cuya actuación sea comprometida con la mejora de la educación en el país. (Yanac, 2019, p. 12)

El liderazgo es clave para el desarrollo de las instituciones educativas, hay necesidad de innovar contenidos, objetivos, metodologías, estrategias, recursos, espacios, programas, sistemas de capacitación. El espacio y el ámbito de la educación requieren un liderazgo, el cual significa habilidad, experticia, competencia y conocimiento de la realidad educativa, más la experiencia profesional en el sector de la educación. Por otro lado, es necesario considerar que cada sector tiene sus propias características, su propia naturaleza, sus propios protagonistas, sus “propias vestimentas”, sus propios objetivos, sus propias estrategias; éstas varían por los sectores, por los prestamistas, por los objetivos.

Otro aspecto ausente, aunque hablado y discutido todos días en espacios y tiempos diversos, es el trabajo en equipo.

El CMSPP – COAR - Lima, en la actualidad pasa por algunos problemas que tiene que ver con el liderazgo, los directivos no están generando un clima saludable por ende las actividades académicas son minimizadas en términos de resultados; entendiendo que para ellos es importante saber si existe una incidencia del liderazgo con el trabajo en equipo y la necesidad de saber si se está plasmando un liderazgo educativo situacional, innovador técnico y estratégico para su desarrollo institucional.

En las instituciones educativas, en particular, existen grupos humanos, políticos, económicos, culturales, artísticos, inclusive religiosos; sin embargo, no revelan

el trabajo en equipo, porque este trabajo implica la presencia de varios niveles: nivel de comunicación, nivel de innovación, nivel de participación, nivel de cooperación, nivel de espíritu de equipo. No se puede hablar de trabajo en equipo al margen de la comunicación, la innovación, de la participación, de la cooperación y del espíritu de trabajo en equipo. El trabajo en equipo significa comunidad pequeña unida por los objetivos comunes, por las políticas comunes, por la misión y visión igualadas para todos sus integrantes. El trabajo en equipo tiene la misma filosofía institucional.

Considerando estas razones, más aún la importancia que tiene el tema como es: liderazgo directivo y TE de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, se ha visto necesario considerar las incógnitas siguientes:

Problema general: ¿Qué relación existente entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR – Lima, 2020?

Problemas específicos; ¿Qué relación existente entre el liderazgo educativo situacional y TE de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020?, ¿Qué relación existente entre el liderazgo innovador técnico y TE de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020?, ¿Qué relación existente entre el liderazgo estratégico y TE de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020?

Sin duda alguna la investigación se justifica de manera teórica que implica que la investigación se realiza con el propósito de aportar conocimientos a los conocimientos ya existentes sobre el LD y TE, el producto obtenido a través de la investigación podrá ser sistematizarse e incorporar como conocimiento a las ciencias empresariales, asimismo se demostraría que la planificación estratégica y operativa forma parte del desarrollo de la organización. Práctica: Esta investigación se realiza por que existe la necesidad de desarrollar a la institución, a partir de una gestión con liderazgo. Metodológicamente: Permitirá el manejo de técnicas e instrumentos y la aplicación del cuestionario para recopilar la información y a partir de ello describir la correlación de las variables de estudio, una vez demostrado su valides y confiabilidad podrán ser aplicados a otras investigaciones en el futuro.

Los objetivos propuestos a considerar son, objetivo general: Determinar la relación del liderazgo directivo y TE de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020.

Y objetivos específicos: i) Describir la relación del liderazgo educativo situacional y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020. ii) Describir la relación del liderazgo innovador técnico y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020. iii) Describir la relación del liderazgo estratégico y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020.

Finalmente planteamos las siguientes hipótesis: Hipótesis general: H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima,2020. H0: No existe relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020.

De la misma forma, las hipótesis específicas: H1: Existe relación entre el liderazgo educativo situacional y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020. H2: Existe relación entre el liderazgo innovador técnico y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020. H3: Existe relación entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales, Peralta (2017), en su trabajo de investigación titulado: El liderazgo que ejercen los subdirectores y su incidencia en la práctica docente del Colegio Público Salvador Mendieta, CPNIPE, ubicados en el distrito V del municipio de Managua durante el II semestre del año lectivo 2015, (tesis de posgrado) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Unan - Managua, tipo y diseño descriptivo correlacional, la técnica empleada fue la encuesta, como muestra tuvo 122 colegios; concluye: El liderazgo directivo ejerce una dinámica en el trabajo productivo de los docentes, su funcionalidad se ve mejor, la participación en acciones inherentes al desarrollo de la institución se evidencia.

Ríos (2017), en su trabajo de investigación titulado: Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá, (tesis de posgrado) Universidad de la Sabana, tipo y diseño descriptivo Correlacional, la técnica empleada fue la encuesta, como muestra tuvo 240 estudiantes; concluye: Se concluye indicando que el desarrollo de la institución tiene muchas veces que ver con una buena direccionalidad que brinden los directivos, y que promueva espacios de satisfacción y saludable.

Valera (2016), en su trabajo de investigación titulado: El liderazgo directivo como herramienta efectiva para la construcción y actualización de un proyecto educativo institucional de carácter participativo, (tesis de posgrado) Universidad del BíoBío, tipo y diseño cuasi experimental, la técnica empleada fue la observación, la entrevista, como muestra tuvo 90 colaboradores; concluye: Las herramientas utilizadas permitieron descontextualizar que el modo de liderazgo distribuido es el más afortunado al momento de realizar la inmediatez participativa del proyecto formador institucional, pues permite a los equipos directivos obtener una fantasía holística para fallar, guiar y monitorear los quehaceres de cada estrato de las comunidades escolar.

A nivel nacional Yanac (2019), en su trabajo de investigación titulado: Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao, (tesis de posgrado) Universidad San Ignacio de Loyola, tipo y diseño descriptivo

Correlacional, la técnica empleada fue la encuesta, como muestra tuvo 72 docentes; concluye:

El liderazgo incide en generar un clima organizacional influyendo en el desarrollo de las actividades educativas y por ende el desarrollo de la institución.

Vizcarra (2017), en su trabajo de investigación titulado: Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016, (tesis de posgrado) Universidad Cesara Vallejo, tipo y diseño descriptivo transversal o transaccional, la técnica empleada fue la encuesta, como muestra tuvo 70 colaboradores de la empresa; concluye: Los resultados concluyen que existe una estrecha relación muy fuertes, entre el Liderazgo transformacional, transaccional y organizacional, con el deber en conjunto en los trabajadores de la empresa Tcontacto SAC, 2016; con un nivel de alcance destacado.

Villavicencio (2018), en su trabajo de investigación titulado: El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en una Institución Educativa 2018, (tesis de posgrado) Universidad Cesara Vallejo, tipo y diseño descriptivo Correlacional, la técnica empleada fue la encuesta, como muestra tuvo 24 trabajadores; concluye: Los resultados de la investigación revelaron la existencia de una relación altamente significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la Institución Educativa. En consecuencia, el liderazgo del director incide de manera positiva en el clima de la institución, fomentando espacios saludables para el trabajo.

Justiniano (2018), en su trabajo de investigación titulado: Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo, (tesis de posgrado) Universidad Nacional del Centro del Perú, tipo y diseño descriptivo simple, la técnica empleada fue la encuesta, como muestra tuvo 120 docentes; concluye: En consecuencia, se concluyó que el decano demuestra eficacia y eficiencia en el proceso de sus funciones, es justo para introducir un paquete faltas, se actualiza y capacita permanentemente, cuenta con la honorabilidad y apoyo de los docentes, posee la noción y la competencia staff para desempeñarse en el rango.

Teorías relacionadas al tema

Al tener una serie de referencias que respalden el desarrollo del estudio, se tiene que fundamentar el aspecto teórico; para ello se parte haciendo las siguientes definiciones dentro el marco de liderazgo directivo: **Liderazgo**. Existen varios autores que coinciden con definir esta concepción como, Goberna (2016), existen condiciones del liderazgo lo cual requieren de la intervención de características básicas: tener poder y autoridad. Como una organización se encuentra constituida por personas que trabajan juntos, se relacionan en actividades y niveles diferentes, a ocupando diferentes estamentos de posición de la administración para orientar la labor a los demás, siendo las responsables de las actividades conjuntas del grupo, que involucra el liderazgo. (p. 143). Galicians (2015), menciona que el sistema educativo siempre ha considerado la imagen de director en la escuela como el que cumple la formalidad del caso, se encarga de las acciones administrativas y acciones pedagógicas, muchas veces con el nivel de confianza que lo otorgan los trabajadores, prevaleciéndole estilos burocráticos, donde muchas veces se ve divorciado la gestión con lo pedagógico, existiendo una escuela administrativa tradicional, cuyo modelo se ajusta al control y supervisión. (p.98). Jones y George (2017), indica que liderazgo es el proceso de una persona al ejercer influencia sobre las personas inspirando, motivando y dirigiendo sus acciones para llegar a obtener los objetivos trazados en la entidad. (p. 231). Robbins y Coulter (2016,) manifiesta que líder es aquella persona que tiene influencia del en las demás personas, demuestra autoridad. En consecuencia, liderazgo es orientar o guiar a las personas a lograr metas. (p 189). Según Hoyarse (2016) se percibe la calidad del liderazgo en las acciones y actividades que consolidan la visión de la entidad, alinean las actitudes, inspiran y motivan; el líder incide en las personas para lograr metas planificadas. (p. 190)

Teoría de los rasgos. Esta teoría postula que la persona es líder de nacimientos; es decir, nace, jamás de hace. (Stodgill, 2015, p. 34). Los rasgos de este líder son: capacidad comunicativa (buena comunicación, elegancia comunicativa), personalidad (madurez emocional), rasgos físicos (buena apariencia, presentación física) y sociales: buenas relaciones con los demás (Herrera, 2017, p. 3). **Teoría conductual.** Esta teoría postula que el liderazgo aprende mediante capacitaciones,

modificando los comportamientos del líder. Las capacidades del líder son: conocimientos sobre pedagogía, sobre la administración y la informática; el líder es sencillo, humilde, tiene iniciativa; es optimista, justo, leal, sincero, apasionado; tiene sentido común, espíritu triunfador (Fischman, 2000, citado por Herrera Delgado, 2017). **Teoría situacional.** La teoría situacional sostiene que el líder es producto de la situación, actúa de acuerdo a la situación, al contexto. Las situaciones y los contextos institucionales determinan la actuación del líder, cuyas características son: la madurez laboral (experiencia lograda), madurez psicológica: autoconfianza, personalidad, seguridad (Alvarado, 2003, citado por Herrera Delgado, 2017). **Teoría transformacional.** Por su parte, esta teoría preconiza que el líder es innovador, transformador, generador de cambios personales e institucionales, cuyas características son innatas, también reúne capacidades formadas, aprendidas; posee un rol muy activo; estimula el cambio, la transformación; también posee capacidad comunicativa, iniciativa, creatividad, equilibrio, buena autoestima; sabe a quiénes y en qué momento dar órdenes; sabe qué y a quién delegar (Fischman, 2000, citado por Herrera Delgado, 2017). **Conceptos y concepciones,** El liderazgo tiene el sentido de catalizador, ingrediente clave, que permiten que los elementos se combinen, generando efectos positivos, cuya presencia sirve para la cohesión de los elementos en el sistema, la generación, estímulos para provocar los cambios de las personas e institucional (Macahuachi Guerra and Gonzales Quezada, 2017). Para Ocampos Prado (2018), el liderazgo es “el conjunto de habilidades directivas” de un individuo, quien influye sobre las demás personas, sobre un grupo específico, generando en los integrantes entusiasmo para lograr los objetivos y las metas institucionales. También añade que el liderazgo “son capacidades de iniciativas, para gestionar, invocar, estimular el trabajo grupal” (p. 16). **Dimensiones del liderazgo directivo,** Collao (1997, en Herrera Delgado, 2017) aborda las dimensiones del liderazgo directivo, cuyo abordaje determina tres: autocrático, democrático, permisivo. El primero se caracteriza, porque solamente ordena, espera resultados y cumplimiento de funciones, siempre exhibe su relación vertical y ejerce superioridad. En segundo, por su parte, es consultivo, persuasivo, motiva y alienta la actuación personal e institucional, se involucra en el grupo en el equipo; genera diálogo, comunicación, confianza, amistad, la expresión con libertad. El permisivo es llamado también liberal; poco usa su poder, su autoridad,

concede independencia a los demás, a sus subordinados; solamente apoya las acciones y las tareas, proporciona información a los demás; la contra parte, es la falta de experiencia e inmadurez. **Clases de líderes.** Por su parte, Macahuachi Guerra and Gonzaga (2015) trabajan los tipos de liderazgo directivo: autoritario, democrático-participativo, carismático, liberal, situacional. Quezada (2018), por su parte, aborda las clases: liderazgo educativo, liderazgo situacional, liderazgo innovador, liderazgo técnico y liderazgo transformador/estratégico. El primero tiene amplio conocimiento pedagógico, capacidad de resolución de problemas, generador de confianza relacional, capacidad de planeación, dirección, coordinación, supervisión, orientación, asesoría, evaluación, representación. El segundo, liderazgo situacional, expone su capacidad de gestión del personal, dirección, colaboración, observación, cabeza de equipo, conoce su rol, su actuación. El liderazgo innovador implica la proactividad, la potencialidad, el desarrollo de las personas, la gestión con valor emocional. Por su parte, el liderazgo técnico compromete las técnicas y habilidades, tomar decisiones rápidas, mantenimiento del estado actual. El liderazgo transformador/estratégico busca la evolución o cambios de los procesos, la ejecución de las acciones para su crecimiento propio, compromete la paciencia para la transformación. (p. 41)

Características y cualidades del liderazgo directivo. El liderazgo directivo busca calidad educativa, calidad de gestión, busca estrategias para mejorar, vigoriza las capacidades y el liderazgo; estimula la participación de los docentes y de los demás directivos; busca y construye una cultura de calidad, transformas a las personas y las condiciones de trabajo; cumple y tiene autoridad durante el ejercicio de sus funciones administrativas; jamás es director y jefe, siempre será un líder (Herrera Delgado, 2017). Para Alfonso (2002, en Herrera Delgado, 2017), el líder directivo reúne las cualidades: conciencia completa, estilo suyo, identificación de los problemas, conocimiento, seguridad, autoridad, confianza, ejemplo, cultura general, objetividad, asimilación, imparcialidad, iniciativa, visión, gestión de cambios, delegación, organización, planificación, control, creatividad, carisma.

Características del liderazgo estratégico. Las características de los líderes estratégicos son la dedicación, la pasión, la credibilidad, las aptitudes extraordinarias, las aptitudes para el establecimiento de un plan estratégico exitoso,

la flexibilidad y disposición, la aptitud para la formación y conservación del equipo, la tenacidad y el coraje (Bernal, 2015, en Quezada García, 2018). **Competencias del liderazgo directivo.** El liderazgo directivo implica la capacidad colaborativa, capacidad de motivación, capacidad movilizadora, capacidad de generación de un clima institucional positivo, pensamiento visionario y estratégico, comunicación excelente y oportuna, capacidad de solución de problemas, creatividad e innovación, capacidad de organización y trabajo, constitución de trabajo en equipo (Rossi, 2020, en Herrera Delgado, 2017). **Elementos del liderazgo directivo.** De acuerdo con Gallegos (2004, en Herrera Delgado, 2017), el liderazgo directivo tiene los siguientes elementos: objetivo, poder, estilo y seguidores. Es decir, el liderazgo directivo tiene claridad en todo lo que hace, tiene poder para generar adhesión de los integrantes; manifiesta una conducta particular durante su actuación; genera cohesión, seguimiento, subordinación, emulación.

Considerando el trabajo en equipo, Para Robbins & Judge (2015), en Ríos Rivera, 2017), los tipos de trabajo en equipo son: equipos son equipos para dar solución a un problema, equipos de trabajo dirigidos por sí mismos, se auto dirigen equipos transfuncionales, equipos virtuales. **Concepto y concepciones,** el trabajo en equipo implica un proceso, una acción de coordinación entre sus integrantes, en un número de dos o más. También implica la presencia de metas acordadas, entendimiento, role(s, funciones, respeto, resoluciones de problemas recíprocas (Tamayo et al, 2017, p. 6). Para Pérez (2018), el trabajo en equipo es una estrategia para la formación permanente del profesor, especialmente en la mejora de la práctica profesional. El trabajo en equipo es denominado una estrategia de gestión en la cual quedan involucrados los directivos y los docentes, quienes intervienen y participan en las actividades diseñadas y programadas en la institución educativa (Vargas, 2017, citado por Sucari and Quispe, 2019). **Dimensiones e indicadores del trabajo en equipo.** Por su parte, París Mañas et al. (2016) destacan las dimensiones del trabajo en equipo: coordinación, flexibilidad, adaptabilidad y participación. Duran et al. (2017) trabajaron los indicadores del trabajo en equipo: compromiso de metas, establecimiento de tareas responsabilidades, ambiente organizacional, confianza y colaboración, actitud hacia el mundo y los otros, aprendizaje individual y grupal, comunicación para facilitar la gestión. Por su parte,

Ríos Rivera (2017) realizó su investigación y consideró las siguientes dimensiones del trabajo en equipo: nivel de comunicación, nivel de innovación, nivel de participación, nivel de cooperación, nivel de espíritu de equipo. Esta investigación ha servido de base para la presente, razón por la cual se considera pertinente describir las dimensiones referidas. **Nivel de comunicación.** En este nivel de comunicación se considera la expresión libre de opinión, la expresión clara de ideas, escucha adecuada, flexibilidad receptiva, esfuerzo de entendimiento (Ríos Rivera, 2017). **Nivel de innovación.** Por su parte, este nivel comprende: capacitación frecuente, mentalidad abierta a nuevas ideas, investigación sobre el nuevo desempeño y adecuación a la realidad (Ríos Rivera, 2017). **Nivel de participación.** Para Ríos Rivera (2017), el nivel de participación en el trabajo en equipo involucra: compartimento con los demás del equipo, participación activa en el trabajo en equipo, manifestación de dificultades en la reuniones, compromiso pleno para la realización de las tareas, impulso de participación a los demás. **Nivel de cooperación.** El nivel de cooperación en el trabajo en equipo consiste en el interés en las demás personas del equipo, ayuda necesaria a los integrantes del equipo, aceptación e integración en el equipo, aprendizaje de los demás del equipo (Ríos Rivera, 2017). **Nivel de espíritu de equipo.** Este nivel del trabajo en equipo, denominado nivel de espíritu de equipo, involucra: interés en el área e institución de trabajo, trato directo en la resolución de problemas, confianza en los demás, prioridad de las necesidades institucionales, liderazgo compartido, definición del rol en el área e institución de trabajo, compromiso con la misión de la institución, compartimento de problemas y éxitos en el área e institución de trabajo (Ríos Rivera, 2017). Por su parte, Sucari and Quispe (2019) han trabajado el trabajo en equipo, cuyas dimensiones abordadas son: tomar decisiones, manejar conflictos, resolver problemas, la comunicación en el trabajo, comunicación, y fuera del trabajo. **Procesos y etapas en la formación de equipos de trabajo.** Durante el proceso seguido para la constitución de los equipos de trabajo, se debe tener en cuenta: combinación de técnicas y habilidades de los integrantes, determinación de las normas y roles, selección de los individuos, conocimiento del objetivo, misión y visión de la institución; conocimiento de los propósitos, metas y tareas de la institución; lazos de amistad y motivación (Ocaña, (2015), en Ríos Rivera, 2017). De acuerdo con Buchloz & Roth (2015), en Ríos Rivera, 2017), para formar equipos

de trabajo se precisan tres etapas: reclutar a las personas, la constitución de grupos, formación de equipos. **Competencias del trabajo en equipo.** París Mañas et al. (2016) hablan de las competencias del trabajo en equipo: “la coordinación entre todos los miembros, la flexibilidad, la adaptabilidad y la participación” (p. 86). También hablan de competencias específicas de la profesión, competencias transversales, las cuales son comunes a todas las profesiones. Los requerimientos profesionales reclaman las competencias de trabajo en equipo. Para trabajar en equipo hay que tener competencia. **Características del trabajo en equipo.** De acuerdo con Fernández y Winter (2003, en Duran et al., 2017), las características del trabajo en equipo son: a) objetivos y metas comunes, b) tareas relacionadas con la visión, misión y valores organizacionales; c) compromiso y lealtad con las metas; d) preferencia de lo colectivo sobre lo individual; e) claridad en la determinación de tareas y responsabilidades; f) buen ambiente organizacional; g) cultivo de la confianza y colaboración; h) buena y correcta actitud de los miembros; i) respeto a las diferencias; j) evaluación constante de la actuación; k) aprendizaje individual y de equipo, l) comunicación constante. **Importancia.** El trabajo en equipo es muy importante, favorece la formación profesional, prepara para el ejercicio profesional, prepara para el entendimiento, el diálogo y la convivencia profesional (Tamayo et al., 2017). En el trabajo en equipo, se destaca la importancia de la delegación de competencias laborales. En realidad, los equipos de trabajo quedan “alineados hacia un objetivo común, forjando la visión, misión, los valores”, también establecen estrategias claras y compartidas (Duran et al., 2017). Para Donoso-Díaz and Benavides y Moreno (2018), la importancia de los trabajos en equipo radica en la búsqueda de consensos, para lograr la planificación y los objetivos de la misma. Se buscan acuerdos con denominadores comunes. De acuerdo con Méndez Briceño (2019), el trabajo en equipo lograr resultados, facilita la canalización de los esfuerzos personales en un colectivo, de esta manera se pierde la individualidad y se materializa la colectividad: el equipo. Las instituciones se evalúan por el desempeño de los equipos de trabajo, no por el trabajo individual. El trabajo en equipo genera muchos beneficios; por ejemplo, involucra a todos los docentes participantes en el equipo, en la institución, les permite desarrollar sus capacidades, sus competencias, sus habilidades, les potencializa (Cruz, 2018, en Sucari and Quispe, 2019). **Objeciones sobre el trabajo en equipo.** Según Hayes

(2002, en Duran et al., 2017), existen algunas cuestiones equivocadas sobre el trabajo en equipo; por ejemplo, se habla de trabajo en equipo cuando se trabaja en grupos, se trabaja juntos. Los grupos trabajan juntos sin objetivos, ideales, misión, visión, políticas y estrategias comunes, a diferencia y en contra parte de los equipos de trabajo. **Cómo establecer equipos de trabajo.** Para establecer los equipos de trabajo se deben utilizar estrategias gerenciales, las cuales revelan las características: flexibilidad, coordinación, continuidad, proactividad, dominio, cohesión social (Duran et al., 2017).

Finalmente definimos los siguientes de términos: Liderazgo directivo. – se considera a las habilidades y capacidades del director de una institución educativa, expresadas durante el momento cuando ejerce sus acciones y funciones: educativas, situacionales, innovadoras, técnicas y estratégicas, en relación con los docentes, los estudiantes, los padres de familia y la comunidad educativa. **Liderazgo educativo.** - Liderazgo educativo es una dimensión de la variable: liderazgo del director. Consiste en el conocimiento sobre el proceso como se enseña y como aprenden los alumnos, la forma de solucionar problemas, la confianza relacional; la asesoría, la orientación y dirección en los procesos, también la planeación, coordinación, supervisión y evaluación de los diversos procesos. (Gajardo and Ulloa, 2016, p. 15). **Liderazgo situacional.** - Por su parte, el liderazgo situacional se relaciona con la actuación del director en la gestión personal, la dirección, la colaboración, la observación, la amonestación inteligente para beneficios de los docentes y la comunidad educativa. Hallinger, 2015, p. 66). **Liderazgo innovador.** - El liderazgo innovador de director también es una dimensión de la variable: liderazgo del director, comprende la gestión de la proactividad, el espíritu potenciador, el compromiso institucional y la gestión emocional en pro de los beneficios de los docentes. **Liderazgo técnico.** - Esta dimensión del liderazgo del director consiste en el uso de técnicas de gestión, en la toma de decisiones rápidas, en la atención a las amenazas y en la propuesta de soluciones, ante los diversos problemas encontrados en el ambiente escolar. (Heikka, 2016, 401). **Liderazgo estratégico.** - El liderazgo estratégico es pragmático, busca los resultados, es objetivo, proceso competitivo, genera diferencia y ventaja competitiva, también éxito institucional, le da “orientación a los

procesos pedagógicos, que se desarrolla en la institución”, en pro de los “objetivos, metas y líneas de acción. Quezada (2018). **Trabajo en equipo.** - El trabajo en equipo es una estrategia de gestión, que consiste en fomentar y cultivar el nivel de comunicación, el nivel de innovación, el nivel de participación, el nivel de cooperación y el nivel de espíritu de equipo. **Nivel de comunicación.** - El nivel de comunicación es la primera dimensión de la variable trabajo en equipo, que consiste en la expresión libre y clara, en escuchar y responder a los demás integrantes del equipo e forma clara y adecuada, en la flexibilidad comunicativa y en la comprensión de los demás comportamientos. **Nivel de innovación.** - Esta dimensión consiste en el mejoramiento del desempeño, en la posición de una mente abierta para la recepción de ideas nuevas, en investigar sobre el buen desempeño en sus respectivas áreas y en las demás. **Nivel de participación.** - También es una dimensión. Consiste en participar y compartir con los demás miembros del equipo de trabajo, en superar las dificultades de comunicación, en el compromiso con las tareas encomendadas, incluso en el impulso a los demás para involucrarlas en el logro de los objetivos y las metas institucionales. **Nivel de cooperación.** - El nivel de cooperación es muy importante, consiste en el interés en el comportamiento de los demás, en la ayuda a los demás cuando la requieran, en la aceptación e integración y en el aprendizaje de los demás integrantes del equipo. **Nivel de espíritu de equipo.** - Este nivel es la última dimensión del equipo de trabajo, cuyo nivel consiste en el interés laboral en el área e institución, en el trato directo a los demás, en la confianza en los demás, en la atención a las necesidades institucionales.

III. METODOLOGÍA

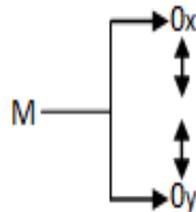
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Considerando su finalidad del estudio Sánchez & Reyes (2006), indican que la investigación es aplicada caracterizado por la utilidad de plasmar conocimientos teóricos en otros contextos de trabajo. (p. 157).

Diseño de investigación

La característica más importante de un estudio descriptivo se orienta a observar o analizar las manifestaciones de los fenómenos y sus partes de manera correlacional; implica, la relación vinculante entre variables. (Fernández, Baptista, 2003, p. 15).



Donde:

M = Representa la muestra.

O = Representa la observación a las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Liderazgo directivo

Definición conceptual: Prado (2018), manifiesta que liderazgo directivo es el conglomerado de habilidades directivas de un individuo, quien influye sobre las demás personas, sobre un grupo específico, generando en los integrantes entusiasmo a lograr objetivos y metas institucionales. (p. 16)

Definición operacional: Se ha desglosado la variable en sus dimensiones, indicadores, e ítems generando un cuestionario aplicable a los colaboradores del CMSPP – COAR – Lima.

Variable dependiente: Trabajo en equipo

Definición conceptual: Quezada (2018) El trabajo en equipo es una estrategia de gestión, que consiste en fomentar y cultivar el nivel de comunicación, el nivel de innovación, el nivel de participación, el nivel de cooperación y el nivel de espíritu de equipo. (p. 6)

Definición operacional: Se ha desglosado la variable en sus dimensiones, indicadores, e ítems generando en un cuestionario aplicable a los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Para el estudio se ha considerado 167 colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020.

Muestra:

Para la muestra del presente estudio se ha aplicado la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N(Z)^2(p)(q)}{(n - 1)(E)^2 + (Z)^2(p)(q)}$$

Dónde:

n = tamaño de muestra

N = Población

Z = Nivel de Confiabilidad = 95%= 1.96

P = Probabilidad favorable= 0.5

q = Probabilidad desfavorable = 0.5

E = Error = 10% = 0.10

Reemplazado los valores; se obtiene:

$$n = \frac{167(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(167 - 1)(0.1)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{167(3.84)(0.5)(0.5)}{(166)(0.01) + (3.84)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{160.32}{1.66 + 0.96}$$

$$n = \frac{160.32}{2.62}$$

$$n = 61.19$$

$$n = 61$$

Muestreo

En el presente estudio de investigación la técnica de selección de la muestra que se ha visto conveniente, es el aleatorio o probabilístico que implica que todos los elementos o sujetos que participan en la población pueden ser considerados como muestra. Estos nos permitirán tener una alta representación; asimismo, valorar el error de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se consideró es la encuesta y como instrumento el cuestionario para recoger la información de ambas variables.

Cuestionario 1: cuya finalidad es recabar información concerniente al liderazgo directivo, redactada por la estudiante Pinedo Chávez, Katterin, sobrelleva 3 dimensiones y 12 interrogantes; asimismo, tres indicadores de valoración: Siempre, A veces, Nunca.

Cuestionario 2: cuya finalidad es recabar información concerniente al trabajo en equipo, redactada por la estudiante Pinedo Chávez, Katterin, sobrelleva

3 dimensiones y 12 interrogantes; asimismo, tres indicadores de valoración: Siempre, A veces, Nunca.

3.5. Procedimientos

Consideramos para el estudio de investigación una metodología con un enfoque cuantitativo; que individualizara las variables como es: LD y TE de los colaboradores; que consecuentemente nos conllevara a la discriminación de los elementos esquemáticos del estudio.

Asimismo, partió de la utilización del instrumento en la muestra, la respetiva tabulación, el análisis, comparación, antecedentes, conclusiones y recomendaciones.

Validez.

La autenticidad de los instrumentos se realizó a través del discernimiento de tres entendidos y con experiencia en campo de investigación científica.

Confiabilidad

Para delimitar la confiabilidad se tuvo en cuenta la prueba Alfa de Cronbach. De la misma forma, considerando que la confiabilidad tiene que ser mayor a 0.7 (Hernandez, 2014, p. 7).

Fiabilidad de instrumento de liderazgo directivo

Los resultados de la aplicación del Alfa de Cronbach nos muestra una consistencia de 0.877, que demuestra una alta confiabilidad en el instrumento.

Fiabilidad de instrumento de trabajo en equipo

Los resultados del Alfa de Cronbach nos muestra una consistencia de 0.709, que demuestra confiabilidad en el instrumento.

3.6. Método de análisis de datos

Se analizó a través de tablas y gráficos estadísticos que fueron proporcionados gracias al uso de programas como Microsoft Excel y el SPSS

25. Así mismo, Para probar las hipótesis se utilizará la prueba del coeficiente de correlación de Rho Spearman, lo cual permitirá conocer el nivel de relación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son muy importantes en el presente estudio, ello nos permitirá la autonomía y preservación de la información, respetando a las personas y normas. De igual forma, toda fuente informativa se consideró anónima, correspondiente a los colaboradores del CMSPP-COAR Lima.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción e interpretación.

Tabla 1. Liderazgo directivo

	Escala	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0 - 15	0	0
A veces	16 - 30	12	20
Siempre	31 - 45	49	80
TOTAL		61	100

Fuente: Elaboración propia

La figura nos muestra el porcentaje según discernimientos de investigados respecto al liderazgo directivo; percibiendo, el 80% de investigados (49) consideran que siempre se evidencia el liderazgo directivo, fluctuando entre la escala 31 – 45; entretanto el 20% de investigados (12) considera que A veces, fluctuando entre la escala 16 – 30.

En efecto, indicamos que el liderazgo directivo, se evidencia siempre en el CMSPP – COAR - Lima, de esa manera, propicia el trabajo en equipo en dicha institución.

Tabla 2. Trabajo en equipo

	Escala	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0 - 15	0	0
A veces	16 - 30	16	26
Siempre	31 - 45	45	74
TOTAL		61	100

Fuente: Elaboración propia

La figura nos muestra el porcentaje según discernimientos de investigados respecto al trabajo en equipo; percibiendo, el 74% de investigados (45) consideran que siempre se evidencia el trabajo en equipo, fluctuando entre la escala 31 – 45; entretanto el 22% de investigados (16) considera que A veces, fluctuando entre la escala 16 – 30.

En efecto, indicamos que el trabajo en equipo, se evidencia siempre en el CMSPP – COAR - Lima; en términos generales, el trabajo es productivo en dicha institución.

Contrastación de hipótesis

Tabla 3. Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,304	61	,000
Liderazgo educativo situacional	,403	61	,000
Liderazgo innovador técnico	,401	61	,000
Liderazgo estratégico	,453	61	,000
Trabajo en equipo	,167	61	,000
Comunicativo e innovador	,444	61	,000
Participativo y cooperativo	,207	61	,000
Espíritu de equipo	,316	61	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia/SPSS V 25.

Interpretación: La prueba de correlación se realizó mediante la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, en el cual se identificó que los valores que representan al P-valor son menores a 0.05 ($p < 0.05$), por lo que se concluye que las variables y sus dimensiones tienen una distribución no normal; así mismo, para el análisis estadístico se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman, para variables con distribución no normal.

Tabla 4. Relación entre liderazgo directivo y trabajo en equipo

Correlaciones			Liderazgo directivo	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,335**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	61	61
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,335**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	61	61

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

Fuente: Elaboración propia/SPSS V 25.

Interpretación: Mediante el análisis de correlación de las variables liderazgo directivo y trabajo en equipo, se obtuvo un p-valor de 0.008, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, en el cual se obtuvo una relación de 0,335* lo que significa que el nivel de correlación entre las variables se encuentra en positiva débil con tendencia progresiva.

Tabla 5. Relación entre el Liderazgo educativo situacional y trabajo en equipo

Correlaciones			Liderazgo educativo situacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo educativo situacional	Coeficiente de correlación	1,000	,236
		Sig. (bilateral)	.	,067
		N	61	61
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,236	1,000
		Sig. (bilateral)	,067	.
		N	61	61

Fuente: Elaboración propia/SPSS V 25.

Interpretación: Mediante el análisis de correlación de las variables liderazgo educativo situacional y trabajo en equipo, se obtuvo un p-valor mayor a 0.05 siendo el p-valor equivalente a 0.067, lo que significa que la variable liderazgo educativo situacional no se relaciona con el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP-COAR Lima, así mismo el coeficiente de correlación $Rho = 0,236$ lo que significa que el nivel de correlación entre las variables se encuentra en positiva débil.

Tabla 6. Relación entre el Liderazgo innovador técnico y trabajo en equipo

Correlaciones			Liderazgo innovador técnico	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo innovador técnico	Coeficiente de correlación	1,000	,431**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	61	61
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,431**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	61	61

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

Fuente: Elaboración propia/SPSS V 25.

Interpretación: Mediante el análisis de correlación de las variables liderazgo educativo situacional y trabajo en equipo, se obtuvo un p-valor menor a 0.05, siendo el p-valor equivalente a 0.001, lo que significa que la variable liderazgo innovador técnico si se relaciona con el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP-COAR Lima, así mismo el coeficiente de correlación $Rho = 0,431$ lo que significa que el nivel de correlación entre las variables se encuentra en positiva débil con tendencia progresiva.

Tabla 7. Relación entre el Liderazgo estratégico y trabajo en equipo

Correlaciones			Liderazgo estratégico	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,337**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	61	61
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,337**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	61	61

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

Fuente: Elaboración propia/SPSS V 25.

Interpretación: Mediante las análisis de correlación de las variables liderazgo educativo situacional y trabajo en equipo, se obtuvo un p-valor menor a 0.05, siendo el p-valor equivalente a 0.008, lo que significa que la variable liderazgo estratégico si se relaciona con el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP-COAR Lima, así mismo el coeficiente de correlación Rho= 0337 lo que significa que el nivel de correlación entre las variables se encuentra en positiva débil con tendencia progresiva.

V. DISCUSIÓN

Respecto al análisis descriptivo para el procesamiento, análisis e interpretación de los resultados estadísticos, se ha considerado las dimensiones del liderazgo directivo y trabajo en equipo en el CMSPP – COAR - Lima; de la misma forma, determinada la relación entre ambas variables, se llegó a los siguientes resultados, el 80% de investigados (49) consideran que siempre se evidencia el liderazgo directivo; entretanto el 20% de investigados (12) considera que A veces. En efecto, indicamos que el liderazgo directivo, se evidencia siempre en el CMSPP – COAR - Lima, en consecuencia, propicia el trabajo en equipo en dicha institución.

Igualmente, los resultados descritos indican que, el 74% de investigados (45) consideran que siempre se evidencia el trabajo en equipo; entretanto el 22% de investigados (16) considera que A veces. En efecto, indicamos que el trabajo en equipo, se evidencia siempre en el CMSPP – COAR - Lima; en términos generales, el trabajo es productivo en dicha institución.

Teniendo en cuenta la prueba de correlación que se realizó mediante la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, en el cual se identificó que los valores que representan al P-valor son menores a 0.05 ($p < 0.05$), se concluye que las variables y sus dimensiones tienen una distribución no normal; así mismo, para el análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación Rho Spearman, para variables con distribución no normal, se obtuvo una relación de 0,335* lo que significa que el nivel de correlación entre las variables se encuentra en positiva débil con tendencia progresiva.

Nos conlleva a indicar que es importante el liderazgo directivo en la institución, ello permite que existe un clima saludable y por ende el trabajo en equipo de los colaboradores comprometido con el desarrollo de la institución como lo muestra los resultados en el CMSPP – COAR – Lima.

Lo indicado tiene correspondencia con lo que indica Vizcarra (2017), en su trabajo de investigación titulado: Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016; concluye: que existe una estrecha relación muy fuertes, entre el Liderazgo transformacional, transaccional y organizacional,

con el deber en conjunto en los trabajadores de la empresa Tcontacto SAC, 2016; con un nivel de alcance destacado.

Por su parte Yanac (2019), en su trabajo de investigación titulado: Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao, manifiesta que el liderazgo incide en generar un clima organizacional adecuado para el desarrollo de las actividades educativas y por ende el desarrollo de la institución.

Asimismo, Villavicencio (2018), en su trabajo de investigación titulado: El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en una Institución Educativa 2018; concluye: la existencia de una relación altamente significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la Institución Educativa. En consecuencia, el liderazgo del director incide de manera positiva en el clima de la institución, fomentando espacios saludables para el trabajo.

De la misma forma, Ríos (2017), en su trabajo de investigación titulado: Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá, manifiesta que el desarrollo de la institución tiene muchas veces que ver con una buena direccionalidad que brinden los directivos, y que promueva espacios de satisfacción y saludable.

Los entrelazos de resultados de los diferentes estudios anteriores con los resultados de la investigación demuestran la incidencia directa de liderazgo directivo con el trabajo en equipo en una institución. Bajo esa perspectiva comparamos también lo mencionado con fundamentos teóricos como Prado (2018), que manifiesta que liderazgo directivo es el conglomerado de habilidades directivas de un individuo, quien influye sobre las demás personas, sobre un grupo específico, generando en los integrantes entusiasmo para lograr los objetivos y las metas institucionales.

En esa perspectiva también lo mencionan Goberna (2016), indicando que existen condiciones del liderazgo lo cual requieren de la intervención de características básicas: tener poder y autoridad. Como una organización se encuentra constituida por personas que trabajan juntos, se relacionan en actividades y niveles diferentes,

a ocupando diferentes estamentos de posición de la administración para orientar la labor a los demás, siendo las responsables de las actividades conjuntas del grupo, que involucra el liderazgo. (p. 143).

En esa direccionalidad Galicians (2015), menciona que el sistema educativo siempre ha considerado la imagen de director en la escuela como el que cumple la formalidad del caso, se encarga de las acciones administrativas y acciones pedagógicas, muchas veces con el nivel de confianza que lo otorgan los trabajadores, prevaleciéndole estilos burocráticos, donde muchas veces se ve divorciado la gestión con lo pedagógico, existiendo una escuela administrativa tradicional, cuyo modelo se ajusta al control y supervisión. (p.98),

De igual manera Jones y George (2017), indican que liderazgo es el proceso de una persona al ejercer influencia sobre las personas inspirando, motivando y dirigiendo sus acciones para llegar a obtener los objetivos trazados en la entidad. (p. 231), asimismo Robbins y Coulter (2016,), manifiesta que líder es aquella persona que tiene influencia del en las demás personas, demuestra autoridad. En consecuencia, liderazgo es orientar o guiar a las personas a lograr metas. (p 189). Y Según Hoyarse (2016) se percibe la calidad del liderazgo en las acciones y actividades que consolidan la visión de la entidad, alinean las actitudes, inspiran y motivan; el líder incide en las personas para lograr metas planificadas. (p. 190)

Entendiendo que el trabajo en equipo es el resultado de una orientación adecuada y pertinente; sin sesgos, con el ejemplo del líder. Quien lo define magníficamente Quezada (2018) que manifiesta que el trabajo en equipo es una estrategia de gestión, que consiste en fomentar y cultivar el nivel de comunicación, el nivel de innovación, el nivel de participación, el nivel de cooperación y el nivel de espíritu de equipo. (p. 6)

En consecuencia, el trabajo en equipo implica un proceso, una acción de coordinación entre sus integrantes, en un número de dos o más. También implica la presencia de metas acordadas, entendimiento, role(s, funciones, respeto, resoluciones de problemas recíprocas (Tamayo et al, 2017, p. 6). Para Pérez (2018), el trabajo en equipo es una estrategia para la formación permanente del profesor, especialmente en la mejora de la práctica profesional. El trabajo en

equipo es denominado una estrategia de gestión en la cual quedan involucrados los directivos y los docentes, quienes intervienen y participan en las actividades diseñadas y programadas en la institución educativa (Vargas, 2017, citado por Sucari and Quispe, 2019).

Bajo estas comparaciones y con la seguridad de caso guiar una institución bajo conductas y actitudes de liderazgo genera conductas y actitudes de reflejo con los trabajadores de una institución.

Finalmente, en términos generales podemos indicar, que existe influencia del liderazgo directivo en las múltiples actividades que desarrollan los trabajadores en la institución, más aún si se tratara del trabajo en equipo sin duda alguna que ello incide en el desarrollo institucional.

VI. CONCLUSIONES

- Se concluye indicando que existe relación entre el liderazgo directivo y trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, debido a que mediante el análisis de correlación de las variables liderazgo directivo y trabajo en equipo, se obtuvo un p-valor de 0.008, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, en el cual se obtuvo una relación de 0,335⁺, lo que significa que el nivel de correlación entre las variables se encuentra en positiva débil con tendencia progresiva.

Lo corroboran el 80% de investigados, consideran que siempre se evidencia el liderazgo directivo; de la misma forma, el 74% de investigados, consideran que siempre se evidencia el trabajo en equipo, en consecuencia, existe una relación ente ambas variables.

- En relación al objetivo específico 1, el valor correlacional entre el liderazgo educativo situacional y el trabajo en equipo en el CMSPP – COAR – Lima se realizó mediante el análisis de correlación de las variables, se obtuvo un p-valor mayor a 0.05 siendo el p-valor equivalente a 0.067, lo que significa que la variable liderazgo educativo situacional no se relaciona con el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP-COAR Lima, así mismo el coeficiente de correlación Rho= 0,236 lo que significa que el nivel de correlación entre las variables se encuentra en positiva débil.
- En relación al objetivo específico 2, el valor correlacional entre el liderazgo innovador técnico y el trabajo en equipo en el CMSPP – COAR – Lima se realizó mediante el análisis de correlación de las variables liderazgo educativo situacional y trabajo en equipo, se obtuvo un p-valor menor a 0.05, siendo el p-valor equivalente a 0.001, lo que significa que la variable liderazgo innovador técnico si se relaciona con el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP-COAR Lima, así mismo el coeficiente de correlación Rho= 0,431 lo que significa que el nivel de correlación entre las variables se encuentra en positiva débil con tendencia progresiva.
- En relación al objetivo específico 3, el valor correlacional entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en el CMSPP – COAR – Lima se realizó

mediante las análisis de correlación de las variables liderazgo educativo situacional y trabajo en equipo, se obtuvo un p-valor menor a 0.05, siendo el p-valor equivalente a 0.008, lo que significa que la variable liderazgo estratégico si se relaciona con el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP-COAR Lima, así mismo el coeficiente de correlación $Rho= 0337$ lo que significa que el nivel de correlación entre las variables se encuentra en positiva débil con tendencia progresiva.

VII. RECOMENDACIONES

- A los directivos de CMSPP – COAR - Lima, fomentar actividades permanentes sobre liderazgo para mejorar el clima laboral y por ende la productividad de los trabajadores.
- A los directivos de CMSPP – COAR - Lima, capacitar a los trabajadores en estrategias de trabajo en equipo para poder seguir encaminándose al cumplimiento de los objetivos y metas de la institución, de manera que el trabajo en equipo sea más productivo y eficiente.
- A los directivos de CMSPP – COAR - Lima, socializar los resultados de las actividades de liderazgo y trabajo en equipo desarrollados en esta investigación y partir de ello para mejorar en las dimensiones que según el estudio se encuentran con el resultado bajo.
- A la Universidad Cesar Vallejo a fomentar la investigación con temas de formación teórica y práctica del futuro profesional, garantizando su formación en temas básicamente inherentes a su profesión.

REFERENCIAS.

- Benavides y Moreno (2018). *Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/39139733> Ensenar a pensar en equipo
- Bernal, A (2015). *Teacher leadership: basic objective of educational management*. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/440/44013961001.pdf>
- Bolivar, A. (2010). *Liderazgo para el aprendizaje*. Organización y Gestión Educativa, 14–19.
- Buchloz & Roth (2015). *Formación de equipos de trabajo, en las organizaciones*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/Gonzalo12345/trabajo-en-equipo-126423678>
- Gajardo and Ulloa (2016). *Pedagogical Leadership, Concepts and Tensions*. Retrieved from <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- Cruz, A (2018). *Teamwork in schools*. Retrieved from <http://repositorio.uiqv.edu.pe/handle/20.500.11818/3087>
- Chickpea & Orozco (2015). *Leadership for a modern management of educational processes*. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/440/44013961001.pdf>
- Duran, D (2017) *Enseñar a pensar en equipo* Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/39139733> Ensenar a pensar en equipo
- Fernández y Baptista (2003). *Metodología de la Investigación. Primera edición*: 2003. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F.
- Galicians. E (2015). *Educational management and decentralization procedure*. Lima: San Marcos. Pages 112, 114, 117 (B. Publica de Lima)

- Goberna, R. (2016). "Learn to lead teams." Paidós Editions, Spain.
<http://wwwprismaseducativos.com.ar/gestión.htm>.
- Gonzaga, R. (2015). *The profile of the director's leadership in the school organization*. Retrieved
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1
- Gonzales, E. (2017). *La motivación como estrategia para trabajar conductas disruptivas en estudiantes del octavo c, escuela 18 de noviembre, sección vespertina, Loja. 2016-2017*. Recuperado de
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/18733>
- Hallinger, P (2015). *Assessing instructional leadership with the principal instructional management rating scale. Assessing instructional leadership with the principal instructional management rating scale*. New York: Springer.
- Heikka, M. (2016). *Pedagogical leadership from a distributed perspective within the context of early childhood education*. International Journal of Leadership in Education, 14(4), 499–512.
- Herrera, D (2017). *Liderazgo directivo y el desempeño docente*. 16T15:54:59Z. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1425?show=full>
- Hoyarse, F. (2014) *General administrative theory: origin, evolution and avant-garde* (4th Ed.). México, D. F. : McGraw Hill Interamericana.
- Jones, G. & George, J. (2017). *Administration of Contemporary Times* (4th Ed.). Mexico,
- Justiniano, L (2018), en su trabajo de investigación titulado: *Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo*. Recuperado de
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5116/Justiniano%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Méndez Briceño (2019). *Millennials and leadership styles forming an effective work environment in a multigenerational work team*. Retrieved from <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/8091>
- Ocampo, R (2018). *Estrategias didácticas y resolución de problemas matemáticos para mejorar los aprendizajes*. Recuperado de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/135281/browse?type=author&value=Ocampo+Prado%2C+Roger+Agustin>
- Ocaña, (2015), *Trabajo en equipo y satisfacción laboral*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- París, M (2016), *La evaluación de la competencia " trabajo en equipo " de los estudiantes universitarios*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/292320512> La evaluación de la competencia trabajo en equipo de los estudiantes universitarios
- Peralta, M (2017), en su trabajo de investigación titulado: *El liderazgo que ejercen los (as) subdirectores y su incidencia en la práctica docente del Colegio Público Salvador Mendieta, Colegio Público Nicarao e Instituto Público Esquipulas, ubicados en el distrito V del municipio de Managua durante el II semestre del año lectivo 2015*. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/1386/1/77273.pdf>
- Pérez, P (2018). *Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337829524006>
- Quezada, S (2018). *El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la universidad nacional de Trujillo – 2016*. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3784>
- Quispe, J (2019). *Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria*. Recuperado de <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>

- Robbins & Judge (2015). *Leadership styles of men and women in SMEs*. Retrieved from <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/3535>
- Robbins and Coulter (2016) *Organizational attitude*. Mexico DF: Prentice Hispanoamérica. Page 347 - HD R71 1999.
- Ríos, M (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá*. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/34630/FTesis%20Liderazgo%202018-3-196.pdf;jsessionid=04C21E4F03AACA9C3B52B386D1698743?sequence=1>
- Rossi, R (2020). *Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular*. *Revista Andina De Educación*, 4(1), 11-22. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Diseños de investigación. Método científico. Planificación de la investigación*. Ciencia, Perú. 205 P.
- Stodgill, R (2015). *Leadership theories*. Retrieved from <https://pide.wordpress.com/2010/04/03/teoria-de-liderazgo/>
- Tamayo, T (2017). *El trabajo en las organizaciones*. México: Noriega Editores.
- Terosky, A. (2014). *From a managerial imperative to a learning imperative: experiences of urban, public school principals*. *Educational Administration Quarterly*, 50(1), 3–33.
- Vizcarra, A (2017), en su trabajo de investigación titulado: *Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC*. Lima. 2016. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22040/Vizcarra_QAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Valera, M (2016), en su trabajo de investigación titulado: *El liderazgo directivo como herramienta efectiva para la construcción y actualización de un proyecto educativo institucional de carácter participativo*. Recuperado de http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/355/1/Cartes_Moya_Ariel.pdf
- Vargas (2017) . *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016*. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20%20Valencia%20Vargas.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Villavicencio, L (2018), en su trabajo de investigación titulado: *El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en una Institución Educativa 2018*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30188/vega_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yanac, E (2019), en su trabajo de investigación titulado: *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao*. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf

Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables

Variab les	Definición Conceptual	Definici ón operaci onal	Dimensi ones	Indicadores	Escala de valora ción
Liderazg o directivo	Prado (2018), manifiesta que liderazgo directivo es el conglomerado de habilidades directivas de un individuo, quien influye sobre las demás personas, sobre un grupo específico, generando en los integrantes entusiasmo para lograr los objetivos y las metas institucionales. (p. 16)	Se ha desglosa do la variable en sus dimensio nes, indicador es, e ítems generand o un cuestiona rio aplicable a los colabora dores del Colegio Mayor Secundar io Presidente del	Liderazg o educativo situacion al	<ul style="list-style-type: none"> - El director conoce los procedimientos de enseñanza y aprendizaje. - El director resuelve los problemas educativos encontrados en la institución. - El director realiza gestión personal en las circunstancias requeridas. - El director dirige a los profesores en situaciones especiales 	Ordina I
			Liderazg o innovado r técnico	<ul style="list-style-type: none"> - El director produce la pro actividad de los docentes. - El director construye el espíritu pontencializador de los docentes. - El director usa las técnicas de gestión. - El director toma decisiones rápidas y creíbles. 	

		Perú – COAR Lima.	Liderazgo o estratégico	<ul style="list-style-type: none"> – El director produce la evolución de los procesos. – El director genera el compromiso de los docentes – El director fomenta el crecimiento de los liderados y de sí mismo. – El director practica la tolerancia y la paciencia. 	
Trabajo en equipo	Quezada (2018) El trabajo en equipo es una estrategia de gestión, que consiste en fomentar y cultivar el nivel de comunicación, el nivel de innovación, el nivel de participación, el nivel de cooperación y el nivel de espíritu de equipo. (p. 6)	Se ha desglosado la variable en sus dimensiones, indicadores, e ítems generando un cuestionario aplicable a los colaboradores del Colegio Mayor Secundario	Comunicativo e innovador	<ul style="list-style-type: none"> – Considero que puedo expresar libremente mi opinión. – Logro expresar claramente mis ideas en mi entorno laboral. – Con frecuencia busco capacitarme para mejorar mi desempeño. – Considero que priorizo mantener una posición de mentalidad abierta a nuevas ideas. 	Ordinal
			Participativo y cooperativo	<ul style="list-style-type: none"> – Me resulta sencillo compartir con los demás en reuniones de trabajo y extralaborales. – Busco participar de forma activa en las actividades donde/en las cuales mi tarea está involucrada. – Me interesa lo que les pasa a otras 	

		President e del Perú – COAR Lima.		<p>personas del equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ayudo a mis compañeros de equipo cuando es necesario. 	
			<p>Espíritu de equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Actúo según los intereses del área de trabajo y de la entidad /institución. – Uso el trato directo a los integrantes del equipo de trabajo, para resolver los problemas. – Confío en los demás integrantes del equipo de trabajo. – Antepongo las necesidades de la entidad/institución a mis necesidades personales. 	

Anexo 4. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos
<p>Problema general ¿Qué relación existente entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR – Lima, 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existente entre el liderazgo educativo situacional y TE de los colaboradores del</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del liderazgo directivo y TE de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Describir la relación del liderazgo educativo situacional y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020. Describir la relación del liderazgo innovador técnico y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020. Describir la relación del liderazgo estratégico y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Hipótesis general: H1: Existe relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima,2020.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación entre el liderazgo educativo situacional y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020. H2: Existe relación entre el liderazgo innovador técnico y el trabajo en equipo de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020. H3: Existe relación entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo de los colaboradores del</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala de medición: 1 Nunca. 2 A veces. 3 Siempre.</p>

<p>CMSPP – COAR - Lima, 2020?, ¿Qué relación existente entre el liderazgo innovador técnico y TE de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020?, ¿Qué relación existente entre el liderazgo estratégico y TE de los colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020?</p>		<p>CMSPP – COAR - Lima, 2020.</p>	
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variable y dimensiones</p>	

<p>Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptiva. Alcance: Correlacional</p>	<p>Población Para el estudio se ha considerado 167 colaboradores del CMSPP – COAR - Lima, 2020.</p> <p>Muestra Para la muestra del presente estudio se ha aplicado la siguiente fórmula.</p>	<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	
<p>Donde: M = Representa la muestra. 0 = Representa la observación a las variables.</p>	<p>n = tamaño de muestra N = Población Z = Nivel de Confianza = 95% = 1.96 P = Probabilidad favorable = 0.5 q = Probabilidad desfavorable = 0.5 E = Error = 10% = 0.10 Reemplazado los valores; se obtiene: n = 61</p>	<p>Liderazgo o directivo</p>	<p>Liderazgo educativo situacional. Liderazgo innovador técnico. Liderazgo estratégico.</p>	
	<p>$n = \frac{N(Z)^2(p)(q)}{(n-1)(E)^2 + (Z)^2(p)(q)}$</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Comunicativo e innovador. Participativo y cooperativo Espíritu de equipo.</p>	

Anexos 4. Instrumento de investigación

CUESTIONARIO: Liderazgo directivo

AUTOR: Br. Pinedo Chávez, Katterin

Muy buenos días/tardes, el presente instrumento de recojo de información tiene por propósito conocer el liderazgo directivo en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú – COAR Lima, para ello se le proporciona una serie de interrogantes a las cuales usted deberá de responder bajo las siguientes opciones:

Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

N°	Dimensión	Indicadores	Valoración		
			1	2	3
1	Liderazgo educativo situacional	El director tiene conocimiento sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.			
2		El director resuelve los problemas educativos encontrados en la institución.			
3		El director realiza gestión personal en las circunstancias requeridas.			
4		El director dirige a los profesores en situaciones especiales			
5	Liderazgo innovador técnico	El director produce la pro actividad de los docentes.			
6		El director construye el espíritu potencializador de los docentes.			
7		El director usa las técnicas de gestión.			
8		El director toma decisiones rápidas y creíbles.			
9	Liderazgo estratégico	El director produce la evolución de los procesos.			
10		El director genera el compromiso de los docentes			
11		El director fomenta el crecimiento de los liderados y de sí mismo.			
12		El director practica la tolerancia y la paciencia.			

CUESTIONARIO: Trabajo en equipo

AUTOR: Br. Pinedo Chávez, Katterin

Muy buenos días/tardes, el presente instrumento de recojo de información tiene por propósito conocer el trabajo en equipo en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú – COAR Lima, para ello se le proporciona una serie de interrogantes a las cuales usted deberá de responder bajo las siguientes opciones:

Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

N°	Dimensión	Indicadores	Valoración		
			1	2	3
1	Comunicativo e innovador	Considero que puedo expresar libremente mi opinión.			
2		Logro expresar claramente mis ideas en mi entorno laboral.			
3		Con frecuencia busco capacitarme para mejorar mi desempeño.			
4		Considero que priorizo mantener una posición de mentalidad abierta a nuevas ideas.			
5	Participativo y cooperativo	Me resulta sencillo compartir con los demás en reuniones de trabajo y extra-laborales.			
6		Busco participar de forma activa en las actividades donde/en las cuales mi tarea está involucrada.			
7		Me interesa lo que les pasa a otras personas del equipo.			
8		Ayudo a mis compañeros de equipo cuando es necesario.			
9	Espíritu de equipo	Actúo según los intereses del área de trabajo y de la entidad /institución.			
10		Uso el trato directo a los integrantes del equipo de trabajo, para resolver los problemas.			
11		Confío en los demás integrantes del equipo de trabajo.			
12		Antepongo las necesidades de la entidad/institución a mis necesidades personales.			

Anexos 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Fiabilidad de instrumento de liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	12

Fuente: Elaboración propia/SPSS V 25.

Los resultados de la aplicación del Alfa de Cronbach nos muestra una consistencia de 0.877, que demuestra una alta confiabilidad en el instrumento.

Fiabilidad de instrumento de trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	12

Fuente: Elaboración propia/SPSS V 25.

Los resultados del Alfa de Cronbach nos muestra una consistencia de 0.709, que demuestra que existe confiabilidad en el instrumento.

Anexos 6 Informe de opinión sobre instrumento



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : ALVAREZ RIOS LIN
 Institución donde labora : GREEN SOLUCIONES S.R.L.
 Especialidad : Mg. GESTION PUBLICA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Katterin Pinedo Chávez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO EN EQUIPO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO EN EQUIPO					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO EN EQUIPO					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL						46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 03 de Diciembre de 2020

Mg. Lin Alvarez Rios
 C. 2019006

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : ALVAREZ RIOS LIN
 Institución donde labora : GREEN SOLUCIONES S.R.L.
 Especialidad : Mg. GESTION PUBLICA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Katterin Pinedo Chávez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL						45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6



Mg. Lin Alvarez Rios
 C.I. N° 99025

Tarapoto, 03 de Diciembre de 2020

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Tomás Guillermo Sepúlveda Julcan
 Institución donde labora : UCV - T.E.S.T.P.I.A.N.
 Especialidad : Lic. en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Katterin Pinedo Chavez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

El instrumento tiene coherencia entre: problema - objetivo - metodología, por lo tanto se sugiere su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 01 de diciembre de 2020


 Dr. Tomás Guillermo Sepúlveda Julcan
 LIC. EN ADM.
 CLAD N° 7095

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: TOMASOUILLO SAPULVEDA JULIÁN
 Institución donde labora : UCV - I.E.S.T.P "AN"
 Especialidad : Lic. EN ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Katterin Pinedo Chavez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO EN EQUIPO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO EN EQUIPO				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO EN EQUIPO				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							45

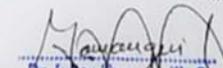
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

El instrumento tiene coherencia por lo que es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 01 de diciembre de 2020


 Dr. Julián Tomasouillo S.
 LIC. EN ADM.
 CLAD N° 7098

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Salomón Vásquez Villanueva
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Dr. en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Katterin Pinedo Chávez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		4.6				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Lima, 01 de diciembre de 2020



Dr. Salomón Vásquez Villanueva

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Salomón Vásquez Villanueva
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Dr. en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Bach. Katterin Pinedo Chávez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO EN EQUIPO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO EN EQUIPO					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO EN EQUIPO					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							4.6

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Lima, 1 de diciembre de 2020



Dr. Salomón Vásquez Villanueva

Anexo 7 Autorización de aplicación del instrumento



Mejores
Peruanos
Siempre

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lurigancho Chosica, 30 de noviembre de 2020

OFICIO N° 0216-2020-MINEDU/VMGP/DIGESE/DEBEDSAR/CMSP-PCOARLIMA/DG

Srta.

Katterin Pinedo Chavez

Asunto : Sobre solicitud para realizar investigación

Referencia : Solicitud presentada vía correo electrónico

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de saludarla cordialmente y a la vez comunicarle que, respecto al documento de la referencia, se otorga la autorización para que pueda realizar su trabajo de investigación "EL LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL TRABAJO EN EQUIPO", en la Institución Educativa Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú- COAR LIMA.

Sin otro particular, quedo de usted aprovechando la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi estima personal.

Atentamente;



EDGAR M. JULCA CHUQUISTA
Director General
CMSP-PCOAR LIMA

Anexo 8. Datos trabajados en SPSS. V25

tabulacion (1).sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	El director tiene...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	El director resu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	El director reali...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	El director dirig...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	El director prod...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	El director cons...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	El director usa l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	El director tom...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	El director prod...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	El director gen...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	El director foma...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	El director prac...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	Considero que ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	Logro expresar ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	Con frecuencia ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	Considero que ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	Me resulta sen...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	Busco participa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	Me interesa lo ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	Confío en los d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	Actúo según lo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	Uso el trato dir...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	Confío en los d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	Antepongo las ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

tabulacion (1).sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

17 - Liderazgo_directivo | 35

Visible: 37 de 37 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre										
2	Siempre	A veces	Siempre												
3	Siempre														
4	Siempre														
5	Siempre														
6	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre							
7	Siempre														
8	Siempre														
9	Siempre														
10	Siempre														
11	Siempre														
12	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre
13	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
14	Siempre	A veces	Siempre												
15	Siempre														
16	A veces	A veces	Nunca	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
17	A veces	Siempre													
18	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
19	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
20	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre										
21	Siempre														
22	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre										
23	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

Para presentación de tesis.sps [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	VI	Coefficiente de correlación	N	VD
			1,000	,335*
		Sig. (bilateral)		,008
	N		61	61
	VD	Coefficiente de correlación		,335**
		Sig. (bilateral)		,008
	N		61	61

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

NONPAR CORR
 /VARIABLES=educativo_situacional VD
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Liderazgo educativo

Para presentación de tesis.sps [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Liderazgo educativo situacional	Coefficiente de correlación	Liderazgo educativo situacional	VD
			1,000	,296
		Sig. (bilateral)		,067
	N		61	61
	VD	Coefficiente de correlación		,296
		Sig. (bilateral)		,067
	N		61	61

NONPAR CORR
 /VARIABLES=educativo_situacional Trabajo_equipo
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Para presentación de tesis.sps [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Liderazgo innovador técnico	Coefficiente de correlación	Liderazgo innovador técnico	VD
			1,000	,431**
		Sig. (bilateral)		,001
	N		61	61
	VD	Coefficiente de correlación		,431**
		Sig. (bilateral)		,001
	N		61	61

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

NONPAR CORR
 /VARIABLES=Estrategico VD
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Para presentación de tesis.sps [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Liderazgo estratégico	Coefficiente de correlación	Liderazgo estratégico	VD
			1,000	,337**
		Sig. (bilateral)		,008
	N		61	61
	VD	Coefficiente de correlación		,337**
		Sig. (bilateral)		,008
	N		61	61

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

Anexo 9. Aplicación del instrumento

Se aplicó la encuesta mediante Forms de google.

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y TRABAJO EN EQUIPO

Muy buenos días/tardes, mi nombre es Katterin Pinedo Chávez, soy Bachiller en la carrera de Administración y estoy realizando mi proyecto de investigación para optar el título profesional de Licenciada para lo cual requiero su apoyo.

El presente instrumento de recojo de información tiene por propósito conocer el liderazgo directivo y trabajo en equipo en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú – COAR Lima, para ello se le proporciona una serie de interrogantes a las cuales usted deberá de responder bajo las siguientes opciones:

***Obligatorio**

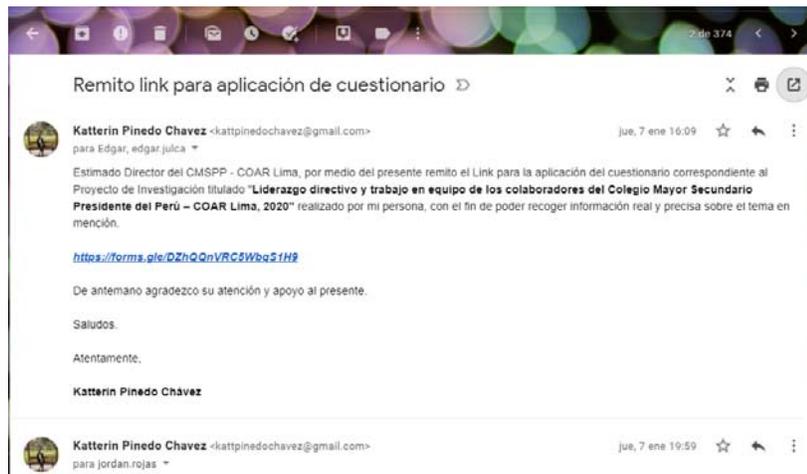
INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Género

Masculino

Femenino

Se compartió el link al director general



Se compartió la encuesta a los colaboradores por el correo institucional

