



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo en equipo y gestión institucional en las instituciones de
conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021**

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

AUTORA:

Reategui Putapaña, Roxana (ORCID: 0000-0001-7247-713X)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad educativa**

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación, en primer lugar, a Dios por fortalecerme cada día y con su ayuda llegar a cumplir la meta, a mi familia que me acompañó con sus palabras de aliento y comprensión en especial a mi esposo y a mi hija Dana, a mi asesor de investigación Segundo Pérez por su entrega y dedicación. A un gran amigo Sacerdote Padre Carlos Gallegos por su bendición y buenos deseos.

Agradecimiento

Gracias a Dios Padre Celestial por poner en mi camino a las personas indicadas para guiarme y poder llegar a cumplir la meta propuesta.

Gracias a todas las autoridades, docentes y compañeros de la Universidad César Vallejo por sus grandes aportes durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, a todas las personas por su disposición, Dios bendiga a cada uno de ustedes.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y Operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV RESULTADOS.....	21
V. CONCLUSIONES	26
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	38
Anexo 2: Tabla de operacionalización.....	41
Anexo 3: Instrumentos.....	42
Anexo 4: Fichas técnicas de los instrumentos.....	44
Anexo 5: Validación de los instrumentos.....	46
Anexo 6: Confiabilidad.....	50
Anexo 7: Base de datos de muestra piloto	51
Anexo 8: Base de datos de la variable 1 / variable 2.....	53
Anexo 9: Otros	57

Índice de tablas

Tabla 5	
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable trabajo en equipo	21
Tabla 6	
Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de trabajo en equipo	21
Tabla 7	
Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión institucional.....	22
Tabla 8	
Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de gestión institucional	22
Tabla 9	
Resultados de la prueba de normalidad.....	23
Tabla 10	23
Prueba de hipótesis.....	24

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de trabajo en equipo.....	55
Figura 2. Niveles de las dimensiones de trabajo en equipo	55
Figura 3. Niveles de gestión institucional.	56
Figura 4. Niveles de las dimensiones de la gestión institucional	56

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre trabajo en equipo y gestión institucional en las instituciones en conversión de la UGEL 01. Para lo cual se requirió el uso del enfoque cuantitativo, tipo básica-descriptiva inferencial, correlacional y de diseño no experimental. Asimismo, la muestra fue dada a 80 docentes, aplicándoles un cuestionario por cada variable estudiada. Con ello, los resultados indicaron que ambas variables se desempeñan a un nivel regular, tal es el caso que en la variable trabajo en equipo el resultado fue de 57.5% y en la variable gestión institucional el resultado fue de 52.5%. Así también, se demostró que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y gestión institucional ($p_valor < 0.05$) de manera directa positiva y de grado alto ($Rho = 0.833$). Lo mismo ocurrió con las dimensiones planeación, organización, dirección y control. Con esto se concluye que si las instituciones en conversión de la UGEL 01 realizan un buen trabajo en equipo se evidenciará una buena gestión, de igual manera en el caso contrario.

Palabras clave: Trabajo en equipo, gestión institucional, planificación, organización, dirección y control.

ABSTRACT

The present research study aimed to determine the relationship between teamwork and institutional management in the institutions in conversion of the UGEL 01. For which the use of the quantitative approach, basic-descriptive inferential, correlational, and non-design was required. experimental. Likewise, the sample was given to 80 teachers, applying a questionnaire for each variable studied. With this, the results indicated that both variables perform at a regular level, such is the case that in the teamwork variable the result was 57.5% and in the institutional management variable the result was 52.5%. Thus, it was also shown that there is a significant relationship between teamwork and institutional management ($p_value < 0.05$) in a direct positive way and to a high degree ($Rho = 0.833$). The same happened with the planning, organization, direction, and control dimensions. With this it is concluded that if the institutions in conversion of the UGEL 01 perform a good teamwork, good management will be evidenced, in the same way in the opposite case.

Keywords: Teamwork, institutional management, planning, organization, direction, and control.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, en España, Teixidó (2011), según esta investigación la mayoría de maestros que cumplen la función de directores en los centros educativos realizaban trabajos de manera individual no involucraban a los docentes que conformaban la comunidad educativa debido que éstos no se comprometían en los objetivos trazados por lo contrario obstaculizaban los avances de los proyectos para el logro de las metas por desacuerdos personales y por ausencia de unión entre los integrantes pertenecientes a la organización. Estas acciones traen como consecuencia una mala gestión, desorganización entre docentes, padres de familia descontentos y desconfiados con el quehacer educativo. En este sentido, señala que para trabajar en equipos es imprescindible que haya una buena comunicación entre los miembros: transparente, sincera, interesada en resolver los problemas que se susciten día a día. En México, Santizo (2016) realizó un análisis en la cual indicó que el trabajo en equipo entre los miembros de la comunidad educativa y directores de las escuelas del estado es un tema conocido, pero no es abordada lo suficiente como un plan de gestión escolar o institucional y exclusivamente como estrategia de mejora en diversas escuelas, indica que es necesario realizar una revisión para ver qué factores ya sea personal, organizacional e institucional facilitan u obstaculizan el desarrollo de la gestión de una determinada institución. Así mismo también indica que el actuar y comportamiento de los maestros en cuanto a lo profesional es uno de los factores primordiales a considerar. Según lo manifestado por la autora a pesar de que el trabajo en equipo ya es un tema conocido tanto por docentes y directivos no es utilizado a plenitud y ello conlleva a resultados no óptimos para la gestión institucional por lo tanto muchas veces repercute en las actividades pedagógicas, siendo muchas veces los estudiantes los más afectados por ausencia de trabajo colaborativo y coordinado entre los docentes.

En el ámbito nacional, Arbañil (2019) indicó que estamos viviendo tiempos de constantes cambios en una época globalizada con sociedades del conocimiento. En un mundo tecnológico que brinda a las personas múltiples servicios, pero a su vez individualiza a tal punto que cada vez existe menos interacción entre los individuos en todos los espacios. Las instituciones educativas no son ajenas de

percibir este cambio y sentir dentro la organización algunos vacíos debido a la ausencia de una comunicación eficaz y fluida para enfrentar situaciones cada vez más complejas y exigentes. También señaló, que la articulación del Sistema Educativo Nacional fue decayendo cada vez más debido a la persistencia de una cultura individualista que fueron cambiando el verdadero sentido en las instituciones educativas y de las Unidades de Gestión Educativa Local. Las consecuencias de acciones y actitudes individualistas en la gestión institucional impiden encaminar procesos de gestión administrativa. En el marco del Buen Desempeño Docente, Cépeda (2014), refiere que las decisiones de la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado, en donde, los docentes, manifiesten el apoyo al órgano de gestión y contribuyan a los propósitos de la institución, a través de comisiones, grupos de trabajo o asambleas, todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen; realidad que no sucede ya que tanto directivos como docentes realizan sus actividades de manera separada sin que uno y otro participen y planifiquen conjuntamente para el bien de la institución y los estudiantes. Acciones como el trabajo individualizado traen como resultado conflictos entre docentes por falta de consenso en la toma de decisiones y en la ejecución de actividades, el trabajo colegiado de esta manera se ve desvirtuado.

En las instituciones educativas en conversión del nivel inicial la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, las docentes tienen que enfrentar una serie de dificultades institucionales para poder atender a estudiantes del nivel inicial de 3 a 5 años para ello es necesario el trabajo en equipo, muchas veces se dificulta esta labor por falta de compromiso y motivación al realizar sus actividades laborales, así las relaciones humanas entre docentes se va deteriorando y ello causa inquietud e impide una buena gestión del personal encargado de la administración y a su vez la responsabilidad es mucho más tedioso. Estas instituciones tienen muchas carencias en infraestructura y necesidades básicas que demanda a la docente con la función directiva gestionar acudiendo al apoyo de aliados estratégicos y empresas para atender dichas necesidades. Por este motivo es imprescindible contar con el apoyo de toda la comunidad educativa especialmente de las docentes quienes viven día a día las dificultades al prestar un servicio en medio de muchas carencias, las maestras deben realizar roles protagónicos, asumiendo

responsabilidades delegadas con compromiso en bien de todos los estudiantes y a nivel institucional. Los padres de familia no se involucran ni se comprometen para apoyar en bien de la institución debido a las desconfianzas o las malas relaciones existentes entre el personal con función de dirección o con la docente de aula y la inadecuada atención de las gestiones anteriores que fueron los causantes para no contar con dicho apoyo necesario para que todos unidos y con esfuerzo puedan atender necesidades prioritarias. Brindar un buen servicio demostrando trabajo en equipo, diálogo y cordialidad a toda la comunidad educativa es una buena acción que abrirán muchas puertas y el compromiso de los padres de familia que es de suma importancia. Entregar todo por nuestros estudiantes para una educación de calidad es la meta.

En base a lo expuesto se formula el problema general: ¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y la gestión institucional en las instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021? (Ver las preguntas específicas en la matriz de consistencia). (Ver anexo 1)

Los estudios se justifican teóricamente con respecto a la variable de trabajo en equipo dentro de la Teoría de las Organizaciones y la charla sobre estrategia organizacional y con tácticas únicas, se propone la conexión instalada entre las variables. Es crucial decir que el trabajo en equipo interviene en una gestión institucional adecuada y, en este sentido, para Chiavenato (2009), promoviendo el liderazgo en la organización, guiando a los seres humanos, definiendo objetivos y sueños, aumentando los horizontes, evaluando el desempeño general e impartiendo comentarios. En cuanto a la justificación práctica, el presente estudio garantiza la relación de las variables para plantear recomendaciones que garanticen la mejora del trabajo en equipo y las gestiones institucionales en los empleados de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores. En cuanto a la justificación metodológica se planteó la correlación de las variables de estudio, mediante los instrumentos que midieron la percepción de los docentes de la institución, contribuyendo con la confiabilidad y validez a través de juicio de expertos.

Esta investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la gestión institucional en las Instituciones de conversión de

la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021. (Ver matriz de consistencia). Anexo 1.

La Hipótesis general fue: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión institucional en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021. (Ver matriz de consistencia). Anexo 1.

II. MARCO TEORICO

En el ámbito internacional, con un mayor enfoque al trabajo en equipo, se tomó el artículo de Guerra, Machado, Espíndola y Rubio (2020) en donde concluyeron que el fortalecimiento del trabajo en equipo y la comunicación permite mejorar la calidad del proceso de evaluación externa de los grados o niveles de los centros educativos al ritmo de la excelencia. Guerra, Machado y Espíndola (2020) concluyeron que la competencia trabajo en equipo sea convertido en una táctica e instrumento de apoyo y cambio en la superación, y de esta manera contribuye a los retos solicitados de acuerdo a la calidad de los centros educativos, que asegura y fortifica la interrelación entre los docentes, lo que colabora en el contexto pedagógico y didáctico a conseguir mejores contribuciones en la labor metodológica. Finalmente, en la investigación de Zambrano (2020), quien usó el diseño no experimental, enfoque cuantitativo y correlacional sobre una muestra de 34 participantes, se llegó a la conclusión de que el trabajo en equipo y la gestión institucional se relacionan de manera directa y a un nivel alto. Asimismo, Reyes (2021) tomó en cuenta para su estudio de diseño no experimental y enfoque cuantitativo una población de 100 participantes, para la recolección de datos de cada variable aplicó como técnica la encuesta y utilizó un cuestionario como instrumento, los cuales le permitieron la obtención de resultados para demostrar que la correlación entre ambas variables es alta directa y significativa.

En el ámbito nacional, con un enfoque a la variable trabajo en equipo, se inicia con la investigación de Galarza (2020), quien realizó un estudio de tipo básico, nivel descriptivo y de diseño no experimental, del que se concluyó que el trabajo en equipo se relaciona considerable y positivamente con la comunicación eficaz y con sus respectivos elementos como la empatía, expresión eficaz y expresión oportuna y no se relaciona con el elemento escucha activa. En el estudio realizado por Gastañadui y Purizaca (2018), respecto a la variable trabajo en equipo tuvo como propósito realizar un análisis sobre la relación que existe entre compromiso organizacional y trabajo en equipo, utilizaron diseño correlacional con enfoque cuantitativo teniendo como muestra a 91 docentes para lo cual utilizaron dos cuestionarios para medir las variables, detectaron que existe relación altamente significativa entre las dimensiones compromiso organizacional y trabajo en equipo.

También, se tomó la investigación de Fuentes (2020) de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño no experimental, transversal, correlacional y asociativo, en donde se demostró que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con la convivencia institucional, siendo esta la construcción diaria de las relaciones interpersonales en donde estas se fundamentan en la dignidad y respeto. Finalmente, se recurrió a la investigación de modelo correlacional descriptivo de López (2018), quien indicó en base a su estudio que no existe relación entre la gestión institucional y el trabajo en equipo. Asimismo, Ugarte (2021) realizó un estudio de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y tipo básica sobre una población conformada por 30 docentes, las cuales fueron encuestadas utilizando dos cuestionarios para la recopilación de datos. Con ello, concluyó que existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y trabajo en equipo de los profesores. Esto quiere decir que, si el director ejerce su función eficientemente, el trabajo en equipo obtendrá óptimos resultados. Del mismo modo, en el estudio realizado por Sucari y Quispe (2019), la investigación utilizada fue el no experimental, descriptivo, correlacional y de método hipotético-deductivo, la recolección de datos lo obtuvo aplicando dos cuestionarios a los docentes, las cuales permitieron demostrar que hay correlación entre las dos variables, concluyendo que el trabajo en equipo se relaciona de manera considerable con los compromisos de la gestión escolar.

Ahora, con un enfoque en la gestión institucional, se consideró la investigación de Gamarra (2020), la cual es de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental correlacional, concluyó que la gestión institucional se vincula positiva y moderadamente con la calidad educativa, asimismo los componentes de la gestión institucional como la organizacional, pedagógica, administrativa y comunitaria se relacionan moderadamente con la calidad educativa. Valencia (2017), usando un estudio de modelo correlacional con enfoque cuantitativo sobre una población de 25 participantes, concluye que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el liderazgo.

Sobre la teoría de trabajo en equipo, Sánchez, Gil y Rico (2008) mencionaron y enfatizaron que los equipos de trabajo se encuentran en todas las estructuras organizacionales, son espacios esenciales de interacción para producir e

intercambiar ideas y compartir nuevos conocimientos, genera satisfacción personal y mayor rendimiento. Según lo mencionado por los autores trabajar en equipo conlleva a mejorar los resultados en una institución, producto de una buena obra laboral por la unión y trabajo colaborativo de sus integrantes, demostrando compromiso y entrega evidenciado en sus acciones.

Por otro lado, Robbins y Judge (2017) mencionaron que el trabajo en equipo promueve en los miembros participación colaborativa realizando acciones de manera conjunta. La entrega y compromiso de todos los que conforman la organización evidencia óptimos resultados gracias a la unión de esfuerzos y a la suma de aportes de cada integrante, asimismo trabajar en equipo es significativo en toda la comunidad educativa para el buen desarrollo de los proyectos teniendo comunicación asertiva en trabajos en equipo y no trabajando individualmente.

En base a lo expuesto por los autores con relación al trabajo en equipo, consiste en unir fuerzas de las personas que laboran en las instituciones en la cual cuentan con objetivos y propósitos comunes y claros donde los integrantes cuentan con responsabilidades de apoyo colaborativo de ayuda mutuo para el logro de metas propuestas.

El personal que cumple la función administrativa y de gestión es el encargado de descubrir las habilidades de los participantes de la comunidad y elegir al idóneo para el equipo de trabajo, prepararlo y despertar en él el interés para colaborar guiando a sus compañeros.

El trabajo en equipo permite interrelacionarse, desarrollar capacidades, aprendizajes e interaprendizajes organizacional, con visión panorámica primando sobre el trabajo individual. Senge (1992, citado en Cevallos, 2020) indica que es de vital importancia que los integrantes de cada entidad se formen y se preparen para trabajar en equipo en organizaciones modernas no de manera individual sino en unión. El autor manifiesta que el aprendizaje adquirido desarrolla espíritu colaborativo demostrando confianza en sí mismo, aplicando lineamientos y desarrollando capacidades para obtener resultados proyectados.

En el presente trabajo de investigación se considera el concepto de trabajo en equipo expuesto por Gutiérrez (2010, como se citó en Lucero, 2017) el cual define al trabajo en equipo como el grupo de personas que realizan trabajos colaborativos y activos que se comprometen para el logro de objetivos comunes, tomando en cuenta propósitos como aportes de conocimientos, capacidades y acciones de los miembros de la organización.

Sobre los tipos de trabajo en equipo Robbins y Coulter (2018) sostuvieron que el trabajo en equipo se representa al desarrollar diferentes acciones para el logro de objetivos propuestos, a continuación, se presenta tipos de trabajo en equipo.

En este tipo de trabajo se denomina auto dirigido debido que los participantes de grupo son autónomos y tienen iniciativa para resolver cualquier eventualidad, ejecutan sus actividades sin la presencia de un líder y utilizan sus habilidades para realizar acciones constructivas en el trabajo.

El equipo multifuncional está compuesto por personas esencialmente particulares, que se unen día a día para desarrollar actividades planificadas con la única intención de cumplir objetivos de cada día.

También es necesario contar con un equipo de solución de problemas, los integrantes se unen para enfrentar situaciones adversas en el trabajo además de ello buscan mejorar actividades planteadas.

El equipo virtual tiene su particularidad son los que dominan el campo tecnológico y se encargan de contactar entre sí a cada integrante ya sea que se encuentren en distintos lugares, para desarrollar propósitos, al planificar y ejecutar trabajando de manera independiente y a su vez de manera unida.

Ayoví (2019) determina la diferencia de trabajo en equipo y grupo de trabajo en que un grupo de trabajo está constituido por un número determinado de miembros, que continuamente se hacen presente ante su superior, interactúan frente a frente existe dependencia y recíproca en las tareas asignadas para el logro de los objetivos planificados por la entidad. El equipo se conforma por un número

de miembros hábiles y reflexivos, con proyectos innovadores y con alto espíritu de compromiso, responsables en sus actividades, son equitativos al trabajar unidos apoyándose mutuamente, al ser responsable del equipo usa sus destrezas para dar cumplimiento objetivos comunes.

Existe desigualdad entre equipo y grupo debido que en el grupo de trabajo muchas veces hay ausencia de compromiso, sin embargo, el equipo trabaja de manera conjunta entre todos los miembros que conforman la institución, mientras que en el grupo lo realizan de manera individual.

Pino (2017) lo identifica de manera diferente, pues para el autor, los grupos son aquellos en los que un conjunto de personas realiza su labor bajo un mismo plan de trabajo, pero sin tener un objetivo en común; por otro lado, los equipos son un conjunto de personas que trabajan estratégicamente y con disciplina complementando sus destrezas, capacidades y conocimientos, logrando así lo que se han propuesto.

El trabajo en equipo permite que las personas pertenecientes a él se comprometan al grado de entender con claridad cuál es la meta final y cómo llegar a ella. En otras palabras, trabajar en equipo es un logro en conjunto, ya que cada integrante tiene diferentes habilidades y cualidades que aportan de manera eficiente y eficaz.

Con respecto a la importancia del trabajo en equipo, Palomo (2018) menciona que este permite que todos los niveles de jerarquía se vean involucrados y, por ende, facilita la realización de mejoras en la calidad durante el proceso del trabajo. Es así como podemos notar su importancia, ya que todos los miembros trabajan eficientemente para lograr cambios que mejoren el trabajo y, por consiguiente, obtienen un entorno institucional tranquilo.

El trabajo en equipo es sumamente importante, pues, al comprometer a todos los miembros, logra que estos se mantengan hasta el final y que al momento de interrelacionarse se desarrolle una comunicación eficiente y, de esta manera, mejoren el clima laboral y lleguen a acuerdos entre ellos.

En relación con las características del trabajo, Aguilar (2016, como se citó en Lucero, 2017) manifiesta que existen dos tipos de características: conductuales y estructurales. Por el lado conductual, mencionó que, para lograr un trabajo eficaz, la organización de instituciones públicas o privadas ponen en práctica los niveles de planificación. Por el lado estructural expuso que para que un equipo sea efectivo, no depende de un cierto número de participantes, sino que depende de las tareas que fueron encargadas a cada uno para el logro del objetivo deseado.

Lo importante de trabajar en equipo es que los miembros sean responsables con su la labor encomendada, sean unidos y muestren solidaridad y empatía para lograr el objetivo.

Es importante resaltar que una organización funcionará adecuadamente si existe la participación y se rige bajo disciplina, sin olvidar la importancia de una buena comunicación asertiva y la suma de fuerzas, actitudes y conocimientos de eficiencia y eficacia para lograr exitosamente el objetivo en común.

Para realizar el estudio de las dimensiones de la variable trabajo en equipo se tomó en cuenta a Gutiérrez (2019), siendo estas las dimensiones: la identidad, la comunicación, le ejecución y regulación, relacionándolas con la comunicación asertiva en las actividades institucionales.

Con respecto a la dimensión identidad, esta es única y difiere de persona a persona, ya que mide el grado en que alguien se considera parte de un entorno laboral y cuán comprometido está con los objetivos de este. Así, Gutiérrez (2019) afirma que los equipos trabajan de forma transversal y en base a qué tan identificados estén con la finalidad y meta. De esto se puede concluir que, los docentes deben identificarse en base a objetivos institucionales, nivel de preparación y transversalmente, es decir, involucrando a todos los participantes con una meta en común.

De igual manera, Rivera (2017) menciona que la personalidad de un individuo se genera gracias a los lazos que desarrolla con cada uno de los miembros del equipo. Con ello podemos deducir las características que poseen las

personas para crear vínculos con los compromisos de la institución y objetivos para el logro de estos.

Por otro lado, Puga (2018) sostiene que la identidad es creada debido a la inclinación que tienen los integrantes por formar parte de un grupo o, en este caso, pertenecer a la institución y formar vínculos afectivos con sus colegas. El autor declara que la identidad se genera a través de las interacciones guiadas por los líderes, con el propósito de unir las capacidades y destrezas de cada individuo perteneciente al equipo, orientadas a los objetivos institucionales.

Para la segunda dimensión comunicación, Gutiérrez (2019) indica que es imprescindible el desarrollo de una comunicación apropiada y el fijar condiciones para una adecuada interacción entre los individuos. Dicho de otra manera, la comunicación permite que los seres humanos puedan trabajar de una forma coordinada y eficiente, y resuelvan inconvenientes que no permiten el logro de objetivos comunes.

Por otro lado, Rodríguez (2019) señaló la importancia de la comunicación para el trabajo en equipo, relacionándonos con individuos de distintas cualidades y logrando una buena comunicación y escucha efectiva.

La comunicación es fundamental para el desarrollo de relaciones interpersonales en las áreas de trabajo y, por consiguiente, para el logro de actividades.

También, Rodríguez (2019) enuncia que, para iniciar la comunicación con otros individuos, es importante expresarnos con claridad, de tal manera que podamos compartir y respetar las ideas, estrategias, perspectivas y métodos que ayuden a la resolución de problemas. Asimismo, resalta que los integrantes, al ser parte de un trabajo en equipo, llegan a involucrarse en las opiniones o ideas de los demás participantes. Por ello, se reconoce la importancia de comunicarse, además de ser muy beneficioso para el desarrollo de actividades gracias a las aportaciones y discusión de ideas.

Para la tercera dimensión ejecución, Gutiérrez (2019) señala que seguidamente de una activa participación durante la planificación y de la toma de decisiones, lo que se debe realizar es la ejecución en conjunto las tareas encomendadas a cada integrante del equipo. Como lo menciona el autor, es fundamental que los miembros del equipo sean partícipes durante todo el proceso de ejecución para el logro de metas fijadas colectivamente.

De la misma manera, Rivera (2017) menciona que se debe poner en práctica las acciones y estrategias en base a los objetivos establecidos. Cabe aclarar que esto es posible luego de un proceso de planificación en el que los integrantes hayan participado eficazmente y con total compromiso para organizar una correcta información con tareas específicas y metas claras.

Finalmente, para la dimensión regulación, Gutiérrez (2019) indica todo el proceso debe estar organizado por la autoridad correspondiente con guía hacia el logro de objetivos. Esto quiere decir que, los equipos deben estar coordinados bajo normas fijas que condicionen y definan estrategias para alcanzar los objetivos institucionales que los integrantes de este deben cumplir.

Según Rivera (2017), los ajustes que el equipo realice deben ser permanentes para continuar con el proceso, resolviendo inconvenientes o añadiendo mejoras para el logro de una tarea eficaz. De esto se puede deducir que, la regulación permite la mejoría del trabajo, ya que con esta dimensión se puede detectar la deficiencia de conflictos y permite una buena ejecución que encamine correctamente el objetivo.

El termino gestión institucional es un concepto no muy antiguo. Surgió hace sesenta años en los Estados Unidos, hace cincuenta en el Reino Unido y en América Latina hace 40. Está basada en la praxis, en la acción del quehacer educativo diario, dándole un nuevo enfoque, así como centrar sus actividades en mejorar el aprendizaje de los estudiantes (UNESCO, 2015). Está establecida por la infraestructura, la política institucional y la organización para poder desempeñarse de la mejor manera. (Chukwunenye, 2019). Así mismo, es una consecución de movilización de recursos para el alcanzar metas ya establecidas (Ali, 2017).

La gestión institucional es entendida como la facultad que posee las escuelas para administrar sus recursos materiales y humanos, tomando decisiones para mejorar y brindar un servicio de calidad formando integralmente al estudiante (Ipeba, 2013). También es considerada como la adaptación de una agrupación de métodos, herramientas y procesos para la utilización de recursos y el desarrollo de actividades organizadas institucionalmente (Alvarado, 2019). Así mismo, es conceptualizada como el desarrollo estratégico, coherente e integral, que tiene bien definido lo fines y objetivos institucionales, éste involucra a todos los actores, considerando las políticas educativas vigentes. Esto permitirá incrementar la calidad académica y de la gestión (Vidal Ledo citado por Ramírez, García y Cruel. 2017). Igualmente es conceptualizada como un proceso en la que se enlazan de manera sistémica una serie de factores comprometidos con los servicios que brinda la institución para lograr metas y fines establecidos (Carriego, 2017). Así mismo, es entendida como una serie de acciones que realizan los gestores de una organización dentro del sistema educativo, interrelacionando el conocimiento, los valores, la eficacia, la normativa y la administración con la finalidad de lograr el mejoramiento y la innovación permanente (IIPE, s.f). Por otro lado, la consideran como una capacidad para relacionar adecuadamente la organización, la dirección, los procedimientos, la forma de liderar, los talentos, el recurso humano y las metas de una institución para lograr lo que se ha propuesto (Martínez, 2019).

Podemos conceptualizarla, entonces, como la facultad que tienen una institución educativa para tramitar adecuada y oportunamente los recursos materiales, económicos, humanos, estratégicos, entre otros, con el propósito de obtener una mejora permanente y estar a la vanguardia con las exigencias que la sociedad le impone. Para ello, es necesario identificar las acciones que realizan los sujetos para lograr una meta en común, analizar el contexto y describirlo, para finalmente promover la innovación para el uso adecuado del capital humano y material (Cruzata y Rodríguez, 2018).

La gestión institucional está guiada por principios como; centrar su dirección en función a los estudiantes. organización institucional bien definida, determinar responsabilidades para saber quién y cómo se toman decisiones, funciones y participaciones de los estamentos educativos claros, los que estarán orientados al

cumplimiento de los objetivos institucionales, organización del personal de acuerdo a las potencialidades que posee para optimizar su rendimiento, comunicación asertiva y horizontal permanente, monitoreo, acompañamiento y evaluación continua, para mejorar la calidad educativa (Obregón, citado por Ramírez, 2020).

La gestión institucional tiene las siguientes características; dinamizadora, porque proporciona los medios para cambiar constantemente, es sistemático, por estar conformado por un conjunto de elementos que están entrelazados entre sí, es flexible ya que se adapta a los diversos contextos, permite la concertación, por estar basada en la coordinación permanente entre los estamentos educativos (Carrasco citado por Vega, 2020).

Chiavenato (2012) señaló que la dirección en la gestión institucional debe utilizar diversos medios y estrategias durante el desarrollo de funciones en administración y pedagogía, con los medios y recursos que cuenta con la finalidad de llegar a concretar metas, objetivos y la política educativa plasmada en la institución.

Chiavenato (2012) propuso 4 dimensiones, la primera dimensión planeación, al respecto Chiavenato (2012) manifestó que las metas y objetivos que se aspira lograr y que camino utilizar para conseguirlos son establecidos con anticipación por medio de la función administrativa. La planeación para el autor es definir lo que se desea lograr y tener claro los medios para alcanzar los objetivos.

La segunda dimensión organización, Chiavenato (2012) afirmó que la función administrativa se relaciona con la distribución y asignación de responsabilidades, así también destinar los recursos disponibles que se cuenta a las diferentes áreas. Asimismo, permite distribuir tareas a las personas idóneas para asumir cargos y de esta manera alcanzar objetivos trazados.

El autor indica que la organización permite alcanzar objetivos comunes distribuyendo tareas a las personas indicadas en las diversas áreas con el fin de que los proyectos se encaminen y se concreten acompañado de un trabajo conjunto.

La tercera dimensión es dirección, al respecto, Chiavenato (2012) manifestó que ésta se encarga de la ejecución de actividades y tareas que se encuentran planificadas dentro de un proyecto contando con recursos de la institución y acompaña con liderazgo a los encargados para cumplir responsablemente las tareas asignadas y así obtener los resultados planteados.

La cuarta dimensión control, Chiavenato (2012) refirió que es el seguimiento de los procesos para ver si todo lo planeado, organizado y dirigido se ajustan o responden a los objetivos y metas, quiere decir que está a la expectativa para que las actividades se desarrollen con normalidad y llegar a la meta propuesta las mismas que fueron planteadas con anticipación.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En base a Hernández, Fernández y Baptista (2014), el estudio de investigación fue de tipo básico y de nivel descriptivo correlacional. Se dice que es de tipo básico ya que se pudo buscar nuevos conocimientos para engrandecer el conocimiento científico de ambas variables estudiadas. Por otro lado, se considera de nivel descriptivo correlacional puesto que se busca precisar las características, propiedades y atributos importantes de cualquier estudio, además de relacionar las variables bajo un patrón para una muestra seleccionada.

El diseño aplicado es considerado no experimental (observacional) y de corte transversal. Se menciona que es no experimental u observacional porque las variables no fueron manipuladas y el estudio fue observado y analizado en su ambiente natural. Con respecto a lo segundo, se dice que el diseño fue de Corte Transversal ya que las variables se midieron en un solo momento.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Trabajo en equipo

Definición conceptual: Gutiérrez (2010, como se citó en Lucero, 2017) define al trabajo en equipo como un grupo de personas que cooperan y aportan con sus conocimientos, habilidades y buenas acciones con la finalidad de llegar a un objetivo en común.

Definición operacional: La variable trabajo en equipo está conformada por cuatro dimensiones: Identidad, comunicación, ejecución y regulación. Además, cuenta con trece indicadores y un total de 26 ítems, 6 en la primera dimensión, 8 en la segunda, 6 en la tercera y 6 en la cuarta dimensión, siendo éstas utilizadas para medir la variable, con la escala Likert. (Ver tabla 1 en anexo 2)

Variable 2: Gestión institucional

Chiavenato (2012) menciona que la gestión institucional es emplear ciertos mecanismos, estrategias y procesos a la hora de dirigir las funciones

administrativas y gestiones pedagógicas, dándole dinamismo a los medios, recursos y fines para el cumplimiento de metas, objetivos y política educativa.

Definición operacional: La variable gestión institucional está conformada por cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control. Además, cuenta con veinte indicadores y un total de 26 ítems, 4 en la primera dimensión, 8 en la segunda, 8 en la tercera y 6 en la cuarta dimensión, siendo éstas utilizadas para medir la variable, con la escala Likert. (Ver tabla 2 en anexo 2)

3.3 Población, muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) determina que la población es un conjunto de eventualidades ocasionadas bajo ciertas especificaciones. Siendo así la población con quien se trabajó el personal docente que labora en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores conformada por 80 docentes. Al mismo tiempo se consideró como criterios de inclusión a todos los docentes que laboran en las instituciones de conversión de la UGEL N° 01, como criterios de exclusión a los docentes que por motivos de la emergencia sanitaria a muchos de ellos no fue posible ubicarlos para responder a las preguntas planteadas en el cuestionario.

Con relación a la muestra, se trabajó con todo el personal de profesionales de educación que laboran en las presentes instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores. No se hizo muestra ni muestreo con la población censal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utilizó la técnica de la escala de medición tipo Likert para la obtención de datos cuantificables, pues como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el conjunto de ítems que son usados para medir la reacción del individuo en categorías. Cabe recalcar que para la recopilación de datos se utilizó la encuesta, el instrumento fueron dos cuestionarios de 26 preguntas para la obtención necesaria y poder recopilar datos de ambas variables. La opción de respuesta de cada una se encuentra en escala Likert, que va desde el 1 al 5, donde

la opción de menos valor es “Nunca” y el de mayor valor es “Siempre”. Ficha técnica (Ver anexo 4)

Con lo que respecta a la validez de los instrumentos, Hernández, Fernández y Baptista (2014) la definen como el grado de veracidad que tiene un instrumento para medir una variable. De tal modo, los instrumentos de ambas variables trabajo en equipo y gestión institucional fueron validados utilizando como guía la matriz de validación y el protocolo facilitado por la universidad. De tal modo fue calificado por 3 profesionales que consideraron: la relevancia, coherencia, suficiencia, claridad; de los criterios de respuesta y criterios de evaluación en los instrumentos elaborados (Ver anexo 5). En la tabla 3 que se muestra a continuación se observa a los 3 expertos encargados de validar ambos instrumentos.

Tabla 3

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Magister	Gabriela Zárate Gutiérrez	Aplicable
2	Magister	Virginia Asunción Cerafin Urbano	Aplicable
3	Doctor	Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Aplicable

Hernández, Fernández y Baptista (2014) también señalan que la confiabilidad es el grado de consistencia y coherencia en el que un instrumento llega a producir resultado. Por lo tanto, se realizó una prueba piloto a 15 docentes. Posteriormente dichos datos se registrados mediante la elaboración de una matriz de Excel con el formula estadística del alfa de Cronbach. (Ver anexo 6)

Tabla 4

Resultados de la confiabilidad de los instrumentos

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
C1	,972	26
C2	,980	26

3.5 Procedimiento

Para la compilación de información de las variables de trabajo en equipo y gestión institucional se recurrió al uso de la técnica de la escala de medición de actitudes tipo escala de Likert, puesto que con ella se puede recabar información y por consiguiente llegar a un análisis e interpretación de resultados. Para la creación de los cuestionarios, se usó el formulario Google. Seguido de esto, se contactó personalmente a través de una llamada telefónica con la directora de la I.E. para brindarle información sobre el proceso de recolección de datos y la aplicación de instrumentos. Cabe aclarar que ella facilitó la difusión de los cuestionarios, pues lo hizo llegar a cada docente.

3.6 Método de análisis de datos

Para esta investigación se requirió la estadística descriptiva como método eficaz para el análisis de resultados. De esta manera se registraron en una matriz de Excel agrupada por dimensiones. Igualmente se utilizó el programa de SPSS que facilitó la interpretación y análisis de datos, ya que brindó respuestas a los objetivos planteados y aceptando las hipótesis de investigación manifestadas. Estos fueron plasmados en el apartado de las conclusiones del trabajo. Se usó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual muestra qué tan significativa es cada dimensión para la variable en estudio, teniendo en cuenta que un coeficiente muy alto es de 0.91 a 1 y nulo desde 0 a 0.24.

3.7 Aspectos éticos

Es importante que en cada profesión se respete los derechos y la moralidad de cada ser humano. Por tanto, en este estudio se respetó a cada autor mencionado, los cuales brindaron aportes significativos. De igual manera, se respetó la privacidad de todos los docentes que colaboraron con el estudio, demostrando disposición y apoyo para la aplicación de los instrumentos utilizados en esta investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	27	33,8%
	Regular	46	57,5%
	Eficiente	7	8,8%
	Total	80	100%

De acuerdo con los resultados, el 57.5% de los encuestados manifiestan que el trabajo en equipo es regular, el 33.8% de los encuestados expresan que es deficiente y el 8.8% de los encuestados indican que el trabajo en equipo es eficiente. (Ver Figura 1).

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de trabajo en equipo

Niveles	Identidad		Comunicación		Ejecución		Regulación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	27	33.8%	28	35%	28	35%	44	55%
Regular	41	51.2%	30	37.5%	42	52.2%	28	35%
Eficiente	12	15%	22	27.5%	10	12.5%	8	10%
Total	80	100%	80	100%	71	100%	80	100%

De acuerdo con los resultados, se percibe que el 51.2% de los encuestados expresan que la identidad es regular, el 33.8% de los encuestados manifiestan que es bajo y el 15% de los encuestados señalan que es bajo. Asimismo, el 37.5% de los encuestados señalan que la comunicación es regular, el 35% de los encuestados opina que es deficiente y 27.5% de los encuestados expresan que es eficiente. De la misma forma, el 52.2% de los encuestados muestran que la ejecución es regular, el 35% de los encuestados señalan que es deficiente y el 12.5% de los encuestados dicen eficiente. Finalmente, el 55% de los encuestados

indican que la regulación es deficiente, el 35% de los encuestados opina que es regular y el 10% dicen que es deficiente. (Ver Figura 2).

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	31	38,8%
	Regular	42	52,5%
	Eficiente	7	8,8%
	Total	80	100%

De acuerdo los resultados, se observan que el 52.5% de los encuestados manifiestan que la gestión institucional es regular, el 38.8% de los encuestados expresan que la gestión institucional es deficiente y el 8.8% de los encuestados señalan que es eficiente. (Ver Figura 3).

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de gestión institucional

Niveles	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	70	87.5%	29	36.3%	19	23.8%	30	37.5%
Regular	10	12.5%	16	20%	39	48.8%	42	52.5%
Eficiente	0	0%	35	43.8%	22	27.5%	8	10%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

De acuerdo los resultados, el 87.5% de los encuestados señalan que la planeación es deficiente, el 12.5% de los encuestados manifiestan que es regular. Asimismo, el 43.8% de los encuestados indican que la organización es eficiente, el 36.3% de los encuestados dicen que es deficiente y el 20% opinan que es regular. También, el 48.8% de los encuestados expresan que la dirección es regular, el 27.5% de los encuestados opina que es deficiente. Finalmente, el 52.5% de los encuestados ostentan que el control es regular, el 37.5% de los encuestados

revelen que el control es deficiente y el 10% de los encuestados expresan que es eficiente. (Ver Figura 4).

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 9

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,163	80	,000
Gestión institucional	,187	80	,000

En la tabla 9 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K – S) se observa que la mayoría de los puntajes de la variable no se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p < 0,0000$) y la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Rho de Spearman.

4.3 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre las variables trabajo en equipo y gestión institucional.

H₁: Existe relación significativa entre las variables trabajo en equipo y gestión institucional.

Nivel de significancia: 0.05

Hipótesis específicas

H₀: No existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión institucional y el trabajo en equipo.

H₁: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión institucional y el trabajo en equipo.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 10

Prueba de hipótesis

			Trabajo en equipo	Gestión institucional	Planeaci ón	Organizaci ón	Direcció n	Control
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,833**	,799**	,866**	,786**	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
Gestión institucional	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	,833**	1,000	,955**	,948**	,947**	,971**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
Planeación	Planeación	Coeficiente de correlación	,799**	,955**	1,000	,885**	,943**	,894**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
Organización	Organización	Coeficiente de correlación	,866**	,948**	,885**	1,000	,849**	,977**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
Dirección	Dirección	Coeficiente de correlación	,786**	,947**	,943**	,849**	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	80	80	80	80	80	80
Control	Control	Coeficiente de correlación	,868**	,971**	,894**	,977**	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	80	80	80	80	80	80

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

Se demostró según Rho de Spearman el grado de relación es ($r = 0.833$), es decir una correlación positiva alta. De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05 indica que no se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se afirma a la hipótesis alterna; afirmando que, existe relación significativa entre el trabajo en equipo y gestión institucional. Asimismo, descubrió que la relación significativa entre el trabajo en equipo y la planificación, es significativa al nivel de 0,799. De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05 indica que no se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se afirma a la hipótesis alterna. También, se demostró que la relación

significativa entre el trabajo en equipo y la organización, el grado de relación es ($r = 0,866$); por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva alta entre las variables de estudio. De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.001 <0,05, indica que no se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se afirma a la hipótesis alterna. De la misma forma, se demostró que la relación significativa entre el trabajo en equipo y la dirección, el grado de relación es ($r = 0,786$); por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva alta entre las variables de estudio. De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.001 <0,05, indica que no se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se afirma a la hipótesis alterna. Finalmente, se evidenció que la relación significativa entre el trabajo en equipo y el control, el grado de relación es ($r = 0,868$); por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva alta entre las variables de estudio. De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.001 <0,05, indica que no se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se afirma a la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

En esta página está contenida la discusión de los resultados encontrados en el presente estudio de investigación que fueron obtenidos haciendo uso de dos cuestionarios, aclarando que se realizó uno para cada variable, aplicados a 80 docentes de las escuelas en conversión de la UGEL 01, las cuales formaron parte de la muestra de investigación. Para la recopilación de datos se tuvo que recurrir al uso de las herramientas tecnológicas. Tal es el caso que, para hacer llegar los cuestionarios, fueron remitidos a través de WhatsApp mediante un formulario Google, ya que por la emergencia sanitaria es imposible realizar esta acción de manera presencial.

En cuanto a los resultados, en primer lugar, se identificó el nivel de las variables, las cuales se encuentran a un nivel regular. Respecto a la primera variable trabajo en equipo, se obtuvo un resultado de 57.5% a un nivel regular, 33.8% a un nivel deficiente y 8.8% a un nivel eficiente. Para llegar a estos resultados fueron consideradas las dimensiones de la variable estudiada, encontrándose como deficiente la regulación y como regulares la identidad, ejecución y comunicación; sin embargo, en esta última no hubo mucha variabilidad entre los niveles propuestos. Según lo encontrado en la muestra, existe una comunicación inestable y sin diálogo abierto, los cuales pueden ser producto de diversas situaciones de cada docente. Ahora, comparando lo descubierto con Guerra, Machado, Espíndola y Rubio (2020), afirmaron que una adecuada comunicación mejora el proceso de evaluación por parte de una entidad externa teniendo óptimos resultados. De igual manera, Galarza (2020) confirmó que la comunicación tiene una relación directa con el trabajo en equipo. En otras palabras, una comunicación eficaz caracterizada por la empatía y expresión oportuna llevará a que el trabajo obtenga un resultado positivo. Adicionalmente, Fuentes (2020), en la encuesta realizada a 22 docentes, demostró que la convivencia y el trabajo en equipo se relacionan significativamente, lo que significa que una buena convivencia influye positivamente en el trabajo en equipo. En conclusión, el no tener una comunicación clara y abierta, como se observa en los resultados, no permitirá que el equipo se desenvuelva correctamente creando individualismo y división entre los miembros de la comunidad educativa, lo que perjudicaría el trabajo final. Con respecto a los

resultados de la dimensión identidad, la mayoría de los docentes tiene poco compromiso con la institución y con los objetivos y metas de esta, lo que termina afectando el trabajo en conjunto y la realización de las actividades planificadas. Según el estudio de diseño correlacional hecho a 91 docentes por Gastañadi y Purizaca (2018), el compromiso se relaciona altamente con el trabajo en equipo. Del mismo modo, Robbins y Judge (2017), sostuvieron que una entrega total por parte de los individuos lleva a óptimos resultados. Por ello, los docentes, al no identificarse como es debido, no entregan todo de sí consiguiendo bajos resultados. Finalmente, Sánchez, Gil y Rico (2008) concluyeron que si la gestión de tareas encomendadas a cada integrante es llevada a cabo como es debido, se logra una buena obra y esto se ve evidenciado en sus acciones realizadas. Por lo tanto, al tener un resultado regular en el estudio realizado, demuestra que el no realizar actividades en su totalidad llega a perjudicar la ejecución de proyectos programados.

Con respecto a la gestión institucional, los resultados obtenidos fueron un 52.5% a un nivel regular, 38.8% a un nivel deficiente y 8.8% a un nivel eficiente. Para ello se tomaron en cuenta las dimensiones planeación, organización, dirección y control. Según lo que se observa en la muestra, la planeación se encuentra a un nivel deficiente. Chiavenato (2012) aseguró que la planeación es necesaria para el alcance de objetivos, porque ayuda a tener claro lo que se quiere obtener estableciendo estrategias, procesos y mecanismos que se deben realizar para lograrlo. Por ello, se concluye que una planeación a nivel deficientes puede deberse a la poca participación de los integrantes en las reuniones convocadas para tratar temas importantes como es el de planificar. También en algunos casos la planificación no se ajusta a la realidad de la institución, la misión y visión no están plasmadas adecuadamente para su concreción. Respecto a la dimensión organización de acuerdo con los resultados se observa en un nivel eficiente esto se debe que hay distribución de tareas asignando roles y funciones para comprometer a los responsables en el desarrollo de objetivos y metas. Ramírez (2020) afirmó que la organización es uno de los principios de la gestión institucional, lo cual nos indica su importancia, pues con ella se determina quién realizará una labor o tarea y cómo debe hacerla. Chiavenato (2012) sostuvo que a través de una buena organización

se escogerán a las personas indicadas para cargos específicos en los que mejor se desenvuelvan y se contará con los recursos necesarios. Basándonos en esto, se concluye que las instituciones de conversión sí realizan una buena distribución de tareas otorgándolas a las personas adecuadas. En la dimensión dirección, los resultados muestran que se encuentra a un nivel regular. Valencia (2017) comprobó que la dirección se relaciona de una manera significativa a un nivel muy fuerte con la gestión institucional. De ello se puede concluir que las instituciones de conversión no ejecutan adecuadamente las funciones y tareas que han sido encargadas. Finalmente, en los resultados observados en la dimensión control, se puede observar que se encuentra a un nivel regular. Esto se puede deber a las múltiples responsabilidades del director impiden dedicación minuciosa para verificar si las personas signadas están desarrollando las tareas para el logro de los objetivos. Por su parte, en el estudio que realizó a 70 docentes, Gamarra (2020) indicó que la gestión institucional cuenta con componentes una de ellas es la administrativa que compete al director desarrollarla adecuadamente para lograr resultados óptimos dentro de ellas contar con buena calidad educativa.

A continuación, se abordará que tan relacionadas están ambas variables entre sí. Para la hipótesis general, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, dado que no sigue una distribución normal y por ende se trata de una prueba no paramétrica. Con ello, se obtuvo un nivel de significancia bilateral menor al 5% ($0.01 < 0.05$), lo que quiere decir que existe una relación significativa entre las variables trabajo en equipo y gestión institucional. Adicionalmente, se evidenció un grado de correlación positivo alto. En otras palabras, la variable gestión institucional se relacionan directamente con la variable trabajo en equipo, por lo que si la gestión institucional se desarrolla correctamente en las instituciones en conversión de la UGEL N°01, el trabajo en equipo lo hará de la misma manera. De igual manera, Zambrano (2020), en una encuesta realizada a 34 docentes, concluyó que, evidentemente, ambas variables se relacionan significativamente a un nivel alto. Por el caso contrario, según el estudio de López (2018) sobre una población de 20 docentes y utilizando el coeficiente Chi-cuadrado para hallar el nivel de correlación entre ambas variables, obtuvo un resultado contradictorio, pues se concluyó que no existe relación alguna entre la variable trabajo en equipo y la variable gestión

institucional. En otras palabras, la gestión institucional no afectará de manera positiva ni negativa al trabajo en equipo.

Continuando con la discusión, se abordará cuán significativas son las dimensiones de la variable gestión institucional para el estudio y se verá el nivel de relación con la variable trabajo en equipo, comparándolas con los resultados de otros estudios. Cabe señalar que para realizar estos hallazgos se utilizó la prueba de Rho de Spearman, ya que los datos seguían una distribución diferente a la normal. En cuanto a la primera prueba de hipótesis, se evidenció un nivel de significancia menor al 5% ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo que se puede decir que la primera dimensión planeación es significativa para el estudio. Adicionalmente, el grado de correlación fue positiva alta. Esto quiere decir que la planeación se relaciona directamente con la variable trabajo en equipo, por lo que si la planeación de las instituciones en conversión de la UGEL N°01 mejora, el trabajo en equipo también lo hará.

En cuanto a la segunda prueba de hipótesis, se reflejó un nivel de significancia menor al 5% ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo que se puede inferir que la segunda dimensión organización es significativa para el estudio. Así también, el grado de correlación fue positiva alta. Esto indica que la organización se relaciona directamente con trabajo en equipo, por lo que si la organización de las instituciones de conversión de la UGEL N°01 es buena, el trabajo en equipo lo será de igual manera. Del mismo modo Chiavenato mencionó que con la organización se alcanzan los objetivos definidos y, para llegar a ello, debe ir ligado al trabajo en equipo.

En cuanto a la tercera prueba de hipótesis, se reveló un nivel de significancia menor al 5% ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo que se puede deducir que la tercera dimensión dirección es significativa para el estudio. Asimismo, el grado de correlación fue positiva alta. En otras palabras, si la dirección de las instituciones de conversión de la UGEL N°01 se desarrolla correctamente, el trabajo en equipo resultará positivo. Del mismo modo, Ugarte (2021), confirmó que existe una relación positiva y significativa entre dirección y trabajo en equipo.

En cuanto a la cuarta y última prueba de hipótesis, se evidenció un nivel de significancia menor al 5% ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo que se puede concluir que la cuarta dimensión control es significativa para el estudio. Además, el grado de correlación fue positiva alta. De ello, se puede decir que el control y la variable trabajo en equipo se relacionan directamente y, por ende, una mejora en el control de las instituciones de conversión de la UGEL N°01 producirá un óptimo resultado en el trabajo en equipo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo el objetivo general, concluyó con la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.833$) muestra una relación sosteniendo que hay relación positiva alta entre el trabajo en equipo y la gestión institucional en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.

Segunda: Sobre el objetivo específico 1, muestra con la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.799$) muestra una relación sosteniendo que hay relación positiva alta, mostrando que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la planeación en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.

Tercera: Sobre el objetivo específico 2, muestra con la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.866$) muestra una correlacional positiva alta, mostrando que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la organización en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.

Cuarta: Sobre el objetivo específico 3, muestra con la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.786$) muestra una correlacional positiva alta, mostrando que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la dirección en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.

Quinta: Sobre el objetivo específico 4, muestra con la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.868$) muestra una correlacional positiva alta, mostrando que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el control en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a los directores promover acciones que conlleven a unir fuerzas entre los integrantes que conforman la familia educativa donde todos se sientan comprometidos a colaborar a través de un trabajo en equipo para una buena gestión institucional.

Segunda. Se recomienda a los directivos involucrar activamente a todo el personal docente de la I.E. en la elaboración de los documentos de gestión para que cada uno de ellos sepa el contenido, asimismo dar cumplimiento de esta en las diferentes actividades programadas y en los proyectos a realizar.

Tercera. Un trabajo organizado es beneficioso para toda la comunidad educativa por tal motivo se recomienda al responsable de dirección realizar un plan de trabajo donde se visualice todas las actividades y proyectos, posteriormente en reunión conjunta y acuerdos unánimes deleguen responsabilidades a cada miembro teniendo en cuenta capacidades y habilidades.

Cuarta. Se recomienda a los directivos mantener trato cordial y abierto, escucha activa tomando en cuenta sugerencias. Cumplir sus funciones con apertura al cambio respondiendo a las exigencias que demandan los desafíos educacionales que se observan en la actualidad. Acompañar a los docentes en la formación de su práctica pedagógica brindando orientaciones pertinentes.

Quinta. Es importante que los proyectos y actividades planificados en el PAT se realicen por ello se recomienda a los directivos velar por el cumplimiento coordinando con los responsables para su ejecución.

Sexta. A todos los docentes se recomienda involucrarse activamente en la ejecución de cada una de las actividades cumpliendo un rol protagónico y comprometido, visualizando en ello identidad y compromiso practicando las buenas relaciones, asertivas, empáticas las mismas que deben ser practicados en los diferentes espacios trabajando en equipo y en confraternidad.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2019). *Gestión educativa*. Lima: UDEGRAF.
- Arbañil, M. (2019). Trabajo colaborativo y liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Investigación Valdizana*, 13(2), 95-104. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/235/218>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(10), 58-76. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carriego, C. (2017). *Gestión institucional*. Caracas: Corripio.
- Céspedes, N. (2014). *El Marco del Buen Desempeño Docente y la revaloración profesional docente*. <https://tarea.org.pe/el-marco-del-buen-desempeno-docente-y-la-revaloracion-profesional-docente/>
- Cevallos, B. (2020). *Comunicación Asertiva Institucional y Trabajo en Equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Piura.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. 9na Edición. México: D.F.:Mc Graw-Hill.
- Chukwunye, S. (2019). *Institutional management in higher education*. Finland: Helsinki University Press.
- Cruzata, A. y Rodríguez, I. (2018). La gestión en las instituciones educativas: Enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. *Artículos originales*, 2-9. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2487/1/2016_Cruzata_La-gestion-en-las-instituciones-educativas.pdf

- Fuentes, J. (2020). *Convivencia institucional y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara, Chonero, 2020*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Piura.
- Galarza, S. (2020). *Comunicación eficaz y trabajo en equipo de estudiantes de una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Gamarra, J. (2020). *Gestión institucional y calidad educativa en la Institución Educativa N° 7233 Matsu Utsumi, Villa María del Triunfo, 2020*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Gastañadui, R. y Purizaca, C. (2018). *Relación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo-Trujillo 2017*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Guerra, L., Machado, E., Espíndola, A. y Rubio, J. (2020). *La competencia del trabajo en equipo entre docentes de la universidad de Camagüey. Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa, 8(1), 224-234.*
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/3090-7262-1-PB.pdf>
- Gutiérrez, H. (2019). *Calidad total y productividad*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill.
- IIPE. (s.f). *Gestión educativa estratégica*. Buenos Aires: Modulo 2.
<https://educra.cl/gestion-educativa-estrategica-diez-modulos-destinados-a-los-responsables-de-los-procesos-de-transformacion-educativa/>
- IPEBA. (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión Educativa? Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular*. 2da Edición. Lima: Editorial Burcon.
- López, J. (2018). *Relación entre la calidad de la gestión institucional y el manejo del trabajo en equipo en la Institución Pública Industrial N°029 de la ciudad*

- de Yurimaguas en el año 2013. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, Tarapoto.
- Lucero, S. (2017). Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Martínez, M. (2019). Gestión institucional y su relación con la calidad educativa de docentes de la institución Aurora Estrada de Ramírez, Ecuador 2018. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Palomo, M. (2018). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Pino, J. (2017). Sistematización de la experiencia de diseño de una metodología de medición de clima laboral y generación de planes de acción en la empresa Parquet Los Punos S.A. (Tesis de Maestría), Universidad Politécnica Salesiana, Quito.
- Ramírez, C., García, E. y Cruel, J. (2017). Gestión educativa y desarrollo social. *Domino y Ciencia*, 3(1), 378-390. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionEducativaYDesarrolloSocial-6134923.pdf>
- Ramírez, M. (2020). Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. *Revista Ciencia y Educación*, 1(2), 49-62. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/12/21>
- Reyes, P. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Rivera, N. (2017). Trabajo en equipo y rendimiento académico en un curso de kinesiología empleando aprendizaje basado en equipos. *Investigación en Educación Médica*, 6(22), 80-87. <http://riem.facmed.unam.mx/node/617>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. México D.F.: Prentice Hall

- Robbins, S y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.
- Sánchez, M., Gil, F. y Rico, R. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 25-31. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1535.pdf>
- Santizo, C. (2016). Condiciones institucionales del trabajo colaborativo como estrategia de cambio del sistema educativo. *Perfiles Educativos*, 38(153), 154-167.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000300154
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171.
<http://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/24/43>
- Teixidó, J. (2011). La dinamización de la convivencia en los centros educativos. ¿Qué hacer? ¿Quién debe hacerlo? Y ¿Cómo impulsarlo? *Fundación Manuel Giménez Abad*, 49-72 [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaDinamizacionDeLaConvivenciaEnLosCentrosEscolares-5735302%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaDinamizacionDeLaConvivenciaEnLosCentrosEscolares-5735302%20(1).pdf)
- Ugarte, G. (2021). Liderazgo directivo y su relación con le trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa 0001 María Auxiliadora, Lima 2019. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Valencia, E. (2017). *La Gestión Educativa y relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte - 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- UNESCO. (2015). Declaración de Incheon: Organización de la Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura.

Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Revista Ciencia y Educación*, 1(2), 18-26. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>

Zambrano, K. (2020). Gestión institucional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la Escuela "Francisco García Avilés" Guayaquil, Ecuador, 2020. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Piura.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Trabajo en equipo y gestión institucional en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021

Autora: Roxana Reategui

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Trabajo en equipo				
¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y la gestión institucional en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021?	Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la gestión institucional en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.	Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión institucional en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Identidad	Responsabilidad	1, 2	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Deficiente (26 - 61) (2) Regular (61 - 95) (3) Eficiente (95 - 130)
				Atención	3, 4		
Comunicación	Objetivos	5, 6					
	Compañeros	7, 8					
Ejecución	Delegación	9, 10					
	Opiniones	11, 12					
Regulación	Emociones	13, 14					
	Planificación	15, 16					
Ejecución	Toma de decisiones	17, 18					
	Tareas	19, 20					
Regulación	Integración	21, 22					
	Resultados	23, 24					
Regulación	Actividades	25, 26	Variable 2: Gestión institucional				
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos		
¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y la planeación en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021?	Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la planeación en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.	Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la planeación en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.	Planeación	Objetivos	1, 2	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Deficiente (26 - 61) (2) Regular (61 - 95) (3) Eficiente (95 - 130)
				Planes	3, 4		
			Organización	División de trabajo	5, 6		
Agrupación de actividades	7, 8						
Dirección	Designación de personas	9, 10					
	Asignación de actividades	11, 12					
Dirección	Direcciona los esfuerzos	13, 14					
	Comunicación	15, 16					
¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y la organización en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021?	Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la organización en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.	Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la organización en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.	Organización	Objetivos	1, 2	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Deficiente (26 - 61) (2) Regular (61 - 95) (3) Eficiente (95 - 130)
¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y la dirección en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021?	Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la dirección en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.	Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la dirección en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.		Planes	3, 4		
			Dirección	División de trabajo	5, 6		
Dirección	Agrupación de actividades	7, 8					
	Dirección	Designación de personas	9, 10				
Dirección		Asignación de actividades	11, 12				
	Dirección	Direcciona los esfuerzos	13, 14				
Dirección		Comunicación	15, 16				

¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y el control en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021?	Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el control en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.	Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el control en las Instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021.	Control	Liderazgo Motivación Patrones de desempeño Monitoreo del desempeño Comparación de desempeño	17, 18 19, 20 21, 22 23, 24 25, 26		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo correlacional	Población: Personal docente de las instituciones en conversión de la UGEL N°01 Tipo de muestreo: Censal Tamaño de muestra: 80 docentes	Variable 1: Trabajo en equipo Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Br. Reategui Putapaña Año: 2021 Ámbito de aplicación: Instituciones en conversión de la UGEL N°01 Forma de Administración: Personal Variable 2: Gestión institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Br. Reategui Putapaña Año: 2021 Ámbito de aplicación: Instituciones en conversión de la UGEL N°01 Forma de Administración: Personal		DESCRIPTIVA: Se realizaron figuras y tablas INFERENCIAL: Se usó Rho de Spearman para la prueba de hipótesis			

Anexo 2: Tabla de operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Trabajo de equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Identidad	Responsabilidad	1, 2		
	Atención	3, 4		
	Objetivos	5, 6		
Comunicación	Compañeros	7, 8		
	Delegación	9, 10	(1) Nunca	
	Opiniones	11, 12	(2) Casi nunca	(1) Deficiente (26 - 61)
	Emociones	13, 14	(3) A veces	(2) Regular (61 - 95)
Participación	Planificación	15, 16	(4) Casi siempre	(3) Eficiente (95 - 130)
	Toma de decisiones	17, 18	(5) Siempre	
	Tareas	19, 20		
Regulación	Integración	21, 22		
	Resultados	23, 24		
	Actividades	25, 26		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Gestión institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Planeación	Objetivos	1, 2		
	Planes	3, 4		
	División de trabajo	5, 6		
Organización	Agrupación de actividades	7, 8		
	Designación de personas	9, 10	(1) Nunca	
	Asignación de actividades	11, 12	(2) Casi nunca	(1) Deficiente (26 - 61)
	Direcciona los esfuerzos	13, 14	(3) A veces	(2) Regular (61 - 95)
Dirección	Comunicación	15, 16	(4) Casi siempre	(3) Eficiente (95 - 130)
	Liderazgo	17, 18	(5) Siempre	
	Motivación	19, 20		
Control	Patrones de desempeño	21, 22		
	Monitoreo del desempeño	23, 24		
	Comparación de desempeño	25, 26		

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Estimado Sr(a): Muy Buenos días, mi nombre es Roxana Reategui Putapaña alumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre el trabajo en equipo. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

Agradezco la atención y colaboración, respondiendo los enunciados con veracidad.

A continuación, se presenta una serie de Preguntas, léalos determinadamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

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

DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5
Identidad	1	Asume su rol dentro de la institución educativa con responsabilidad					
	2	Todos sus compañeros actúan recíprocamente cuando se presenta un conflicto.					
	3	Participa activamente en las diferentes actividades programadas en la planificación de la I.E.					
	4	Se coordina con anticipación el desarrollo de actividades fijadas en la calendarización con el fin de alcanzar metas previstas.					
	5	Se compromete con los objetivos institucionales.					
	6	Los objetivos de la institución están claros y son aceptados por los miembros de la comunidad educativa.					
Comunicación	7	Participa activamente brindando aportes necesarios al trabajar en grupo para el logro de objetivos comunes.					
	8	Sus compañeros aceptan las críticas de manera positiva.					
	9	Fomenta el diálogo a partir de un tema en común en las reuniones colegiadas.					
	10	Existe comunicación apropiada entre todos los miembros de la comunidad educativa.					
	11	Presta atención y respeta la opinión de sus compañeros de grupo.					
	12	En el grupo de trabajo, participa activamente dando su punto de vista sobre un tema.					
	13	Procura controlar sus emociones al opinar sobre algo o alguien.					
Ejecución	14	En las reuniones colegiadas comunica sus logros y dificultades respecto al desarrollo de las actividades escolares.					
	15	Se designa responsables en cada comisión para el cumplimiento de actividades planificadas.					
	16	En reunión colegiada se toma acuerdos para la ejecución de las actividades programadas en el PAT.					
	17	En la I.E. se ejecutan las actividades en el tiempo previsto.					
	18	Los planes son ejecutados de acuerdo a la RVM emitido por el MINEDU y con precisiones dados por la UGEL.					
	19	Los documentos de gestión son analizados y reajustados en los días de vacaciones de los estudiantes.					
Regulación	20	En reunión colegiada se planifica el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.					
	21	Para formar los comités y comisiones en la I.E. se tomó en cuenta la Norma Técnica denominada Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2021.					
	22	Las funciones de las comisiones y comités están establecidas dentro las normas que emite MINEDU.					
	23	Las normas de convivencia están establecidas en el Reglamento Interno desarrollado al inicio del año escolar.					
	24	Las medidas correctivas para toda la comunidad educativa se encuentran dentro del Reglamento Interno.					
	25	El plan Lector, Tutoría, Salud entre otros están establecidas de acuerdo a la Norma Técnica.					
	26	Las horas lectivas están distribuidas en la calendarización del año escolar.					

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimado Sr(a): Muy Buenos días, mi nombre es Roxana Reategui alumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre la gestión institucional. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

Agradezco la atención y colaboración, respondiendo los enunciados con veracidad.

A continuación, se presenta una serie de Preguntas, léalos determinadamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

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

DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5
Planeación	1	Los objetivos institucionales surgen del diagnóstico como eje central de la planificación.					
	2	Se desarrollan las actividades según lo planificado en la calendarización del año escolar como lo indica en el compromiso 3 de gestión escolar.					
	3	El Plan de Tutoría, Gestión De Riesgo y Salud, es conocido por los docentes.					
	4	Los docentes participan activamente en la socialización de actividades aportando sugerencias para enriquecer los planes.					
Organización	5	Se dividen las actividades y/o responsabilidades acordes a las comisiones asignadas.					
	6	Las actividades del plan anual de trabajo son conocido por los docentes.					
	7	Los docentes participan de la elaboración de las actividades planteadas en el PAT de su I.E					
	8	Cada miembro de la institución cumple con las actividades propuestas en el PAT					
	9	Se distribuye las comisiones y/o actividades encomendando a las personas idóneas para el logro de los objetivos.					
	10	Los docentes conocen las comisiones que deben asumir para el logro de resultados en los planes de la IE.					
	11	Se delega funciones de acuerdo a las capacidades de las docentes.					
Dirección	12	Los docentes se organizan para que las actividades programadas se efectúen eficazmente.					
	13	En trabajo coordinado se promueve espacios de sensibilización para alcanzar objetivos propuestos.					
	14	Emplean estrategias para el cumplimiento del plan Anual de Trabajo.					
	15	Se comunica oportunamente las actividades.					
	16	Cada docente cumple la función asignada asumiendo rol protagónico en la tarea encomendada.					
	17	Los cargos y funciones son designados a las docentes para alcanzar resultados propuestos en la institución.					
	18	Se promueve trabajo en equipo para unir esfuerzos y desarrollar actividades de manera conjunta.					
	19	Participa de actividades que promueven el enriquecimiento profesional y la mejora de las buenas prácticas pedagógicas.					
Control	20	Se promueve la motivación para alcanzar las metas propuestas.					
	21	Los directivos observan el desarrollo de las actividades pedagógicas ingresando a los grupos de WhatsApp de aula.					
	22	En reunión colegiada se socializa logros y dificultades de actividades educativas e institucionales.					
	23	Se acompaña el trabajo docente compartiendo experiencias y estrategias utilizadas al realizar actividades pedagógicas.					
	24	Se informan oportunamente aspectos importantes referentes a las actividades laborales.					
	25	De manera conjunta en jornadas de reflexión evalúan acciones que necesitan ser superadas y toman acuerdos de mejora.					
26	Se fortalece las prácticas docentes mediante el desarrollo de competencias digitales compartiendo información sobre los recursos tecnológicos en reuniones colegiadas.						

Anexo 4: Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable

Nombre	:	Trabajo en equipo
Autor	:	Reategui Putapaña, Roxana (Elaboración propia)
Año	:	2021
Administración	:	Individual
Tiempo de aplicación	:	15 minutos
Objetivo	:	Determinar el nivel del trabajo en equipo en sus cuatro dimensiones: identidad, comunicación, ejecución y regulación en las instituciones de conversión de la UGEL N°01 de San Juan de Miraflores, 2021
Dimensiones e indicadores		
<i>Dimensión identidad (06 ítems)</i>		
		Responsabilidad 1,2
		Atención 3,4
		Objetivos 5
		Compañeros 6
<i>Dimensión comunicación (08 ítems)</i>		
		Delegación 7,8
		Opiniones 9,10
		Emociones 11,12,13,14
<i>Dimensión ejecución (06 ítems)</i>		
		Planificación 15,16
		Toma de decisiones 17,18
		Tareas 19,20
<i>Dimensión regulación (06 ítems)</i>		
		Integración 21,22
		Resultados 23,24
		Actividades 25,26
Baremos	:	Deficientes (26-60), Regular (61-94), Eficiente (95-130)

Ficha técnica del instrumento para medir la variable

Nombre	:	Gestión institucional
Autor	:	Reategui Putapaña, Roxana (Elaboración propia)
Año	:	2021
Administración	:	Individual
Tiempo de aplicación	:	15 minutos
Objetivo	:	Determinar el nivel de nivel institucional en sus cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control en las instituciones de conversión de la UGEL N°01 de San Juan de Miraflores, 2021
		Dimensiones e indicadores
		<i>Dimensión planeación (04 ítems)</i>
		Objetivos 1
		Planes 2
		División de trabajo 3
		Agrupación de actividades 4
		<i>Dimensión organización (08 ítems)</i>
Distribución	:	Designación de personas 5,6
		Asignación de actividades 7,8
		Direcciona los esfuerzos 9,10
		Comunicación 11,12
		<i>Dimensión dirección (08 ítems)</i>
		Liderazgo 13,14
		Motivación 15,16
		Patrones de desempeño 17,18,19,20
		<i>Dimensión control (06 ítems)</i>
		Monitoreo del desempeño 21,22,23,24
		Comparación del desempeño 23,24
Baremos	:	Deficientes (26-60), Regular (61-94), Eficiente (95-130)

Anexo 5: Validación de los instrumentos



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 IDENTIDAD							
1	Asume su rol dentro de la institución educativa con responsabilidad.	X		X		X		
2	Todos sus compañeros actúan recíprocamente cuando se presenta un conflicto.	X		X		X		
3	Participa activamente en las diferentes actividades programadas en la planificación de la I.E.	X		X		X		
4	Se coordina con anticipación el desarrollo de actividades fijadas en la calendarización con el fin de alcanzar metas previstas.	X		X		X		
5	Se compromete con los objetivos institucionales.	X		X		X		
6	Los objetivos de la institución están claros y son aceptados por los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Participa activamente brindando aportes necesarios al trabajar en grupo para el logro de objetivos comunes.	X		X		X		
8	Sus compañeros aceptan las críticas de manera positiva.	X		X		X		
9	Fomenta el diálogo a partir de un tema en común en las reuniones colegiadas.	X		X		X		
10	Existe comunicación apropiada entre todos los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Presta atención y respeta la opinión de su compañero de grupo.	X		X		X		
12	En el grupo de trabajo, participa activamente dando su punto de vista sobre un tema.	X		X		X		
13	Procura controlar sus emociones al opinar sobre algo o alguien.	X		X		X		
14	En las reuniones colegiadas comunica sus logros y dificultades respecto al desarrollo de las actividades escolares.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 EJECUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se designa responsables en cada comisión para el cumplimiento de actividades planificadas.	X		X		X		
16	En reunión colegiada se toma acuerdos para la ejecución de las actividades programadas en el PAT.	X		X		X		
17	En la I.E. se ejecutan las actividades en el tiempo previsto.	X		X		X		
18	Los planes son ejecutados de acuerdo a la RVM emitido por el Minedu y con precisiones dados por la UGEL.	X		X		X		

19	Los documentos de gestión son analizados y reajustados en los días de vacaciones de los estudiantes.	X		X		X		
20	En reunión colegiada se planifica el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 REGULACIÓN								
21	Para formar los comités y comisiones en la I.E. se tomó en cuenta la Norma Técnica denominada Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2021.	X		X		X		
22	Las funciones de las comisiones y comités están establecidas dentro las normas que emite Minedu.	X		X		X		
23	Las normas de convivencia están establecidas en el Reglamento Interno desarrollado al inicio del año escolar.	X		X		X		
24	Las medidas correctivas para toda la comunidad educativa se encuentran dentro del Reglamento Interno.	X		X		X		
25	El plan Lector, Tutoría, Salud entre otros están establecidas de acuerdo a la Norma Técnica.	X		X		X		
26	Las horas lectivas están distribuidas en la calendarización del año escolar.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gabriela Zárate Gutiérrez DNI: 09688202

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

9 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PLANEACIÓN							
1	Los objetivos institucionales surgen del diagnóstico como eje central de la planificación.	X		X		X		
2	Se desarrollan las actividades según lo planificado en la calendarización del año escolar como lo indica en el compromiso 3 de gestión escolar.	X		X		X		
3	El Plan de Tutoría, Gestión De Riesgo y Salud, es conocido por los docentes.	X		X		X		
4	Los docentes participan activamente en la socialización de actividades aportando sugerencias para enriquecer los planes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se dividen las actividades y/o responsabilidades acorde a las comisiones asignadas.	X		X		X		
6	Las actividades del plan anual de trabajo es conocido por los docentes.	X		X		X		
7	Los docentes participan de la elaboración de las actividades planteadas en el PAT de su I.E	X		X		X		
8	Cada miembro de la institución cumple con las actividades propuestas en el PAT	X		X		X		
9	Se distribuye las comisiones y/o actividades encomendando a las personas idóneas para el logro de los objetivos.	X		X		X		
10	Los docentes conocen las comisiones que deben asumir para el logro de resultados en los planes de la IE.	X		X		X		
11	Se delega funciones de acuerdo a las capacidades de las docentes.	X		X		X		
12	Los docentes se organizan para que las actividades programadas se efectúen eficazmente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En trabajo coordinado se promueve espacios de sensibilización para alcanzar objetivos propuestos.	X		X		X		

14	Emplean estrategias para el cumplimiento del plan Anual de Trabajo.	X		X		X	
15	Se comunica oportunamente las actividades.	X		X		X	
16	Cada docente cumple la función asignada asumiendo rol protagónico en la tarea encomendada.	X		X		X	
17	Los cargos y funciones son designados a los docentes para alcanzar resultados propuestos en la institución.	X		X		X	
18	Se promueve trabajo en equipo para unir esfuerzos y desarrollar actividades de manera conjunta.	X		X		X	
19	Participa de actividades que promueven el enriquecimiento profesional y la mejora de las buenas prácticas pedagógicas.	X		X		X	
20	Se promueve la motivación para alcanzar las metas propuestas.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4 CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No
21	Los directivos observan el desarrollo de las actividades pedagógicas ingresando a los grupos de whatsapp de aula.	X		X		X	
22	En reunión colegiada se socializa logros y dificultades de actividades educativas e institucionales.	X		X		X	
23	Se acompaña el trabajo docente compartiendo experiencias y estrategias utilizadas al realizar actividades pedagógicas.	X		X		X	
24	Se informan oportunamente aspectos importantes referentes a las actividades laborales.	X		X		X	
25	De manera conjunta en jornadas de reflexión evalúan acciones que necesitan ser superadas y toman acuerdos de mejora.	X		X		X	
26	Se fortalece las prácticas docentes mediante el desarrollo de competencias digitales compartiendo información sobre los recursos tecnológicos en reuniones colegiadas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gabriela Zárate Gutiérrez DNI: 09688202

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

9 de Junio del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Confiabilidad

Variable: Trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	58,80	465,886	,848	,971
P02	58,27	449,495	,935	,970
P03	58,40	444,543	,959	,970
P04	57,93	449,067	,771	,971
P05	57,80	453,171	,782	,971
P06	57,80	452,600	,794	,971
P07	57,87	439,410	,885	,970
P08	58,33	463,238	,810	,971
P09	58,73	474,210	,455	,973
P10	58,27	466,210	,656	,972
P11	58,60	454,257	,865	,970
P12	58,73	484,638	,295	,974
P13	58,33	463,095	,814	,971
P14	58,87	477,410	,362	,974
P15	58,73	459,352	,883	,970
P16	58,33	463,238	,810	,971
P17	57,40	440,829	,783	,971
P18	58,13	458,695	,900	,970
P19	58,40	459,114	,864	,971
P20	57,60	437,114	,701	,973
P21	58,27	466,210	,656	,972
P22	58,60	454,257	,865	,970
P23	57,87	439,410	,885	,970
P24	58,33	463,238	,810	,971
P25	58,27	466,210	,656	,972
P26	58,33	463,238	,810	,971

Variable: Gestión institucional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	56,20	486,171	,873	,979
P02	55,73	477,781	,963	,978
P03	55,73	477,781	,963	,978
P04	55,27	479,781	,958	,978
P05	54,93	481,352	,584	,982
P06	55,27	502,781	,878	,979
P07	55,67	476,524	,961	,978
P08	55,67	483,667	,865	,979
P09	55,47	481,267	,961	,978
P10	55,67	502,524	,595	,980
P11	55,20	493,743	,908	,979
P12	55,00	494,286	,621	,980
P13	55,27	502,781	,878	,979
P14	55,53	494,410	,807	,979
P15	55,53	482,552	,954	,978
P16	55,07	486,495	,731	,979
P17	55,67	492,952	,834	,979
P18	55,33	496,524	,767	,979
P19	55,93	484,210	,882	,978
P20	55,00	493,143	,854	,979
P21	55,67	483,667	,865	,979
P22	55,47	481,267	,961	,978
P23	55,53	482,552	,954	,978
P24	54,93	481,352	,584	,982
P25	55,67	502,524	,595	,980
P26	55,27	502,781	,878	,979

Anexo 7: Base de datos de prueba piloto

Matriz de datos de la variable Trabajo en equipo																										
	Identidad						Comunicación						Ejecución						Regulación							
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P10	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	3	1	2	2	5	3	3	5	1	3	4	2	1	3
5	2	3	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	3	1	2	2	5	3	3	5	1	3	4	2	1	3
6	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
8	2	3	3	4	4	4	4	2	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2	2	5	3	2	4	3	3	2
9	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2
10	2	3	3	4	4	4	4	2	1	3	2	1	2	1	2	2	5	3	3	5	3	2	4	2	3	2
11	2	3	3	4	4	4	4	2	1	3	2	1	2	1	2	2	5	3	3	5	3	2	4	2	3	2
12	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
13	2	3	3	4	4	4	4	2	1	3	2	1	2	1	3	3	5	3	3	5	3	2	4	3	3	2
14	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2
15	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	26

Matriz de datos de la variable Gestión institucional																										
N°	Planeación						Organización								Dirección						Control					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	1	2	2	3	5	2	2	1	2	1	2	4	2	3	2	4	2	2	3	3	1	2	2	5	1	2
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
5	1	2	2	3	5	2	2	1	2	1	2	4	2	3	2	4	2	2	2	4	1	2	2	5	1	2
6	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
7	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
8	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
9	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
10	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
11	1	2	2	3	5	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	5	1	2
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	1	2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	1	1	1	2	2	3	2	5	2	3
14	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
15	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	26

Figuras

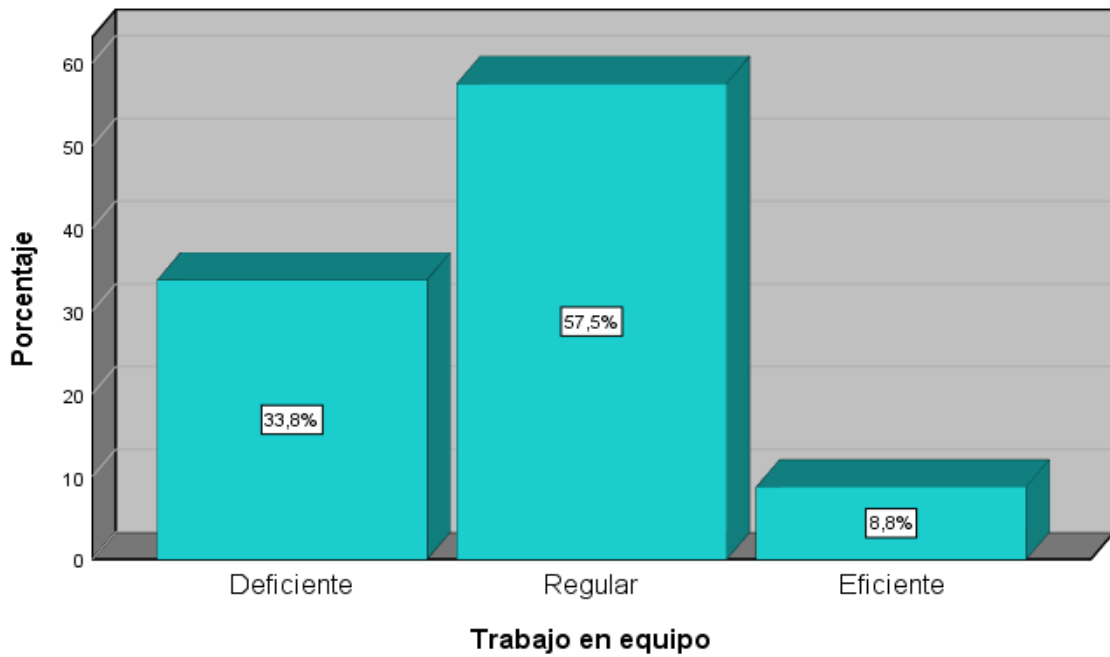


Figura 1. Niveles de trabajo en equipo

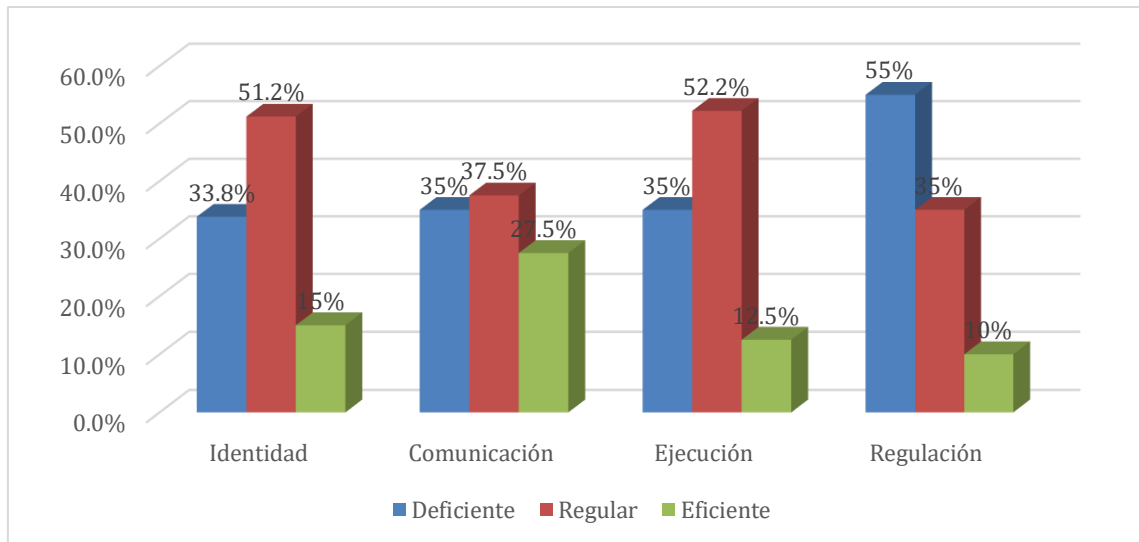


Figura 2. Niveles de las dimensiones de trabajo en equipo

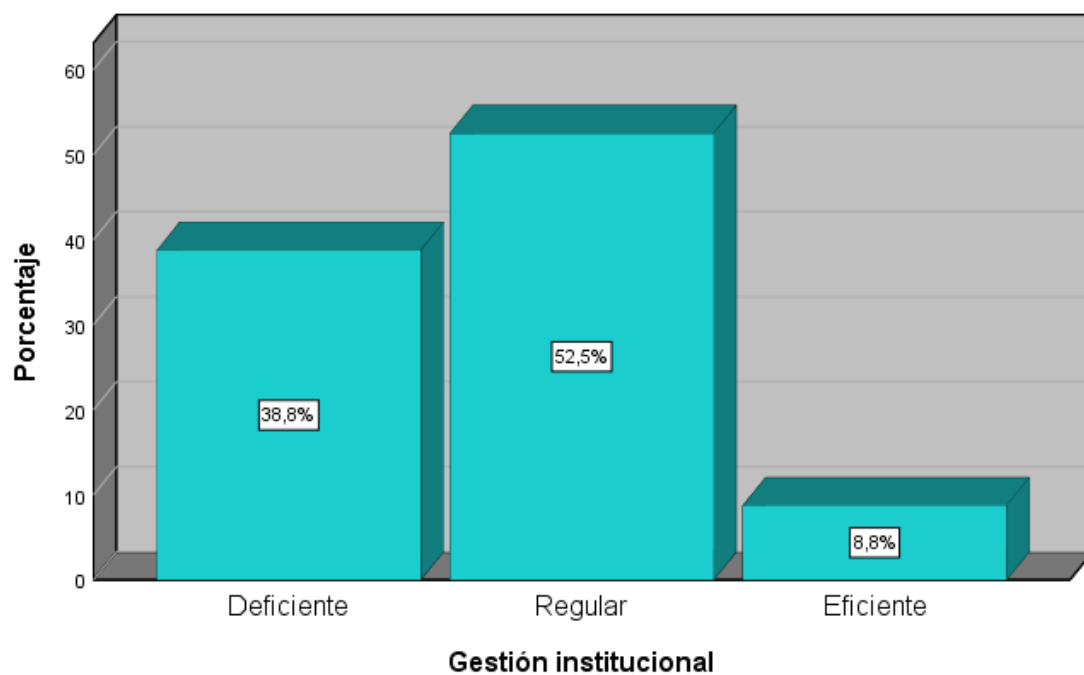


Figura 3. Niveles de gestión institucional.

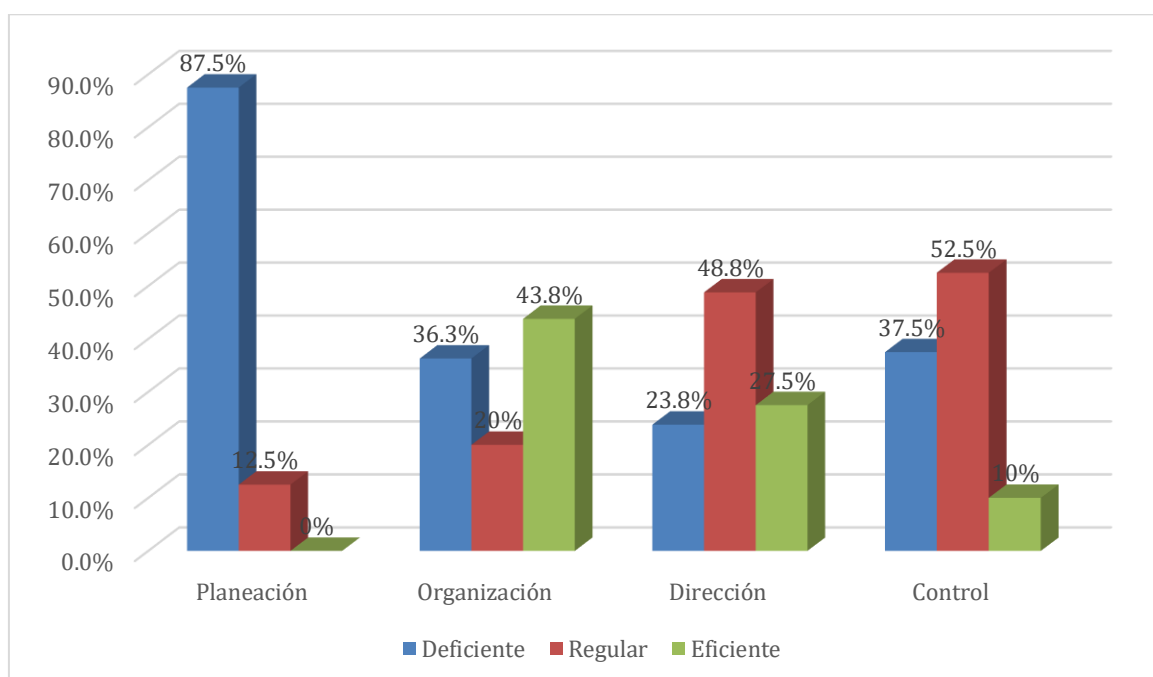


Figura 4. Niveles de las dimensiones de la gestión institucional

Anexo 9: Otros



docs.google.com/forms

Cuestionario:
Trabajo en equipo

Se registró tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



docs.google.com/forms

cuestionario:
Gestión
institucional

Se registró tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios