



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Desempeño directivo para el trabajo en equipo en docentes de una
institución educativa pública, Cusco 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Arque Yana, Maricruz Alexandra (ORCID: 0000-0002-6252-6441)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hija Camila quien es el motivo por quien me esfuerzo cada día y busco superarme, a mi esposo quien con su paciencia y amor me brinda su apoyo.

A mi papá Rufino que siempre se esforzó para sacarme adelante, pese a todas las circunstancias que pudimos vivir y a mi mami Juana que desde el cielo ilumina cada paso que voy dando.

Agradecimiento

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, en especial a mi asesor Dr. José Manuel Palacios Sánchez por su apoyo en el desarrollo y la culminación de mi investigación y a todos los docentes de la Escuela quienes en el transcurso de esta experiencia me brindaron sus conocimientos. Al director y docentes de la institución donde se desarrolló la investigación, por su participación en la recolección de los datos de la investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
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	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Poblacion, muestra y muestreo.....	22
3.4. Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos.....	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Metodo analisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	45
Referencias.....	46
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones de Desempeño Directivo	20
Tabla 2. Dimensiones de Trabajo en Equipo	21
Tabla 3. Población de estudio.....	23
Tabla 4. Validación de juicio de expertos sobre Desempeño directivo y trabajo en equipo.	24
Tabla 5. Estadística de fiabilidad de las variables.....	25
Tabla 6. Desempeño Directivo y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa pública, Cusco 2021.....	27
Tabla 7. Desempeño Directivo y liderazgo en docentes de una institución educativa pública, Cusco 2021	28
Tabla 8. Desempeño Directivo y comunicación en docentes de una institución educativa pública, Cusco 2021.....	29
Tabla 9. Desempeño Directivo y coordinación en docentes de una institución educativa pública, Cusco 2021	30
Tabla 10. Desempeño Directivo y colaboración en docentes de una institución educativa pública, Cusco 2021.....	31
Tabla 11. Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general	32
Tabla 12. Desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes	32
Tabla 13. Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1 ..	33
Tabla 14. Desempeño directivo en el liderazgo de los docentes	33
Tabla 15. Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2 ..	34
Tabla 16. Desempeño directivo en la comunicación de los docentes.....	34
Tabla 17. Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3 ..	35
Tabla 18. Desempeño directivo en la coordinación de los docentes	35
Tabla 19. Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4 ..	36
Tabla 20. Desempeño directivo en la colaboración de los docentes	36

Índice de figuras

Figura 1. Representación correlacional causal de la investigación.	19
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo como principal objetivo establecer la influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pública, Cusco 2021, corresponde al tipo de investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional causal y, la población de estudio está conformado por 54 docentes, la técnica utilizada para la presente investigación es la encuesta, el instrumento utilizado es el cuestionario de preguntas que fue validado por 3 expertos. Se obtuvo como resultado que existe influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes de una Institución Educativa Pública Cusco 2021. Las principales conclusiones del estudio son las siguientes: El valor de la prueba Chi cuadrado = 17.48 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes de una Institución Educativa Pública Cusco 2021. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.466, indicando que la variable desempeño directivo influye en un 46.6% sobre el trabajo en equipo de los docentes de una Institución Educativa Pública Cusco 2021.

Palabras clave: Desempeño directivo, trabajo en equipo y docente.

Abstract

The main objective of this research was to establish the influence of managerial performance in teamwork in teachers of a Public Educational Institution, Cusco 2021, it corresponds to the type of applied research, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, causal correlational design and, The study population is made up of 54 teachers, the technique used for this research is the survey, the instrument used is the questionnaire of questions that was validated by 3 experts. It was obtained as a result that there is influence of the managerial performance in the teamwork of the teachers of a Public Educational Institution Cusco 2021. The main conclusions of the study are the following: The value of the Chi square test = 17.48 and the value of $P < 0.05$, which indicates that the null hypothesis is rejected and it is concluded that there is an influence of managerial performance in the teamwork of the teachers of a Public Educational Institution Cusco 2021. The Pseudo R-squared test shows a Nagelkerke coefficient = 0.466 , indicating that the managerial performance variable influences 46.6% on the teamwork of the teachers of a Public Educational Institution Cusco 2021.

Keywords: Executive performance, teacher and teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la forma de trabajo de las personas ha sufrido cambios notables, debido a la situación problemática de salud que se viene viviendo, especialmente en el ámbito educativo lo que ha conllevado a tomar nuevas medidas en la sociedad, revolucionando la forma de trabajo de organización entre directores y docentes en las instituciones educativas, lo se ha puesto al descubierto el nivel de desempeño del directivo para la organización, el trabajo en equipo con los docentes para la planificación, organización, de diferentes actividades y temas referidos a la institución educativa.

A nivel mundial la UNICEF refiere que a pesar de la emergencia sanitaria que se viene dando a nivel mundial los directivos deben continuar desempeñándose de manera efectiva y adaptar su trabajo al contexto en la que vivimos continuando con la coordinación de equipos de trabajo, acompañamiento en la planificación en las actividades, a consecuencia de lo mencionado muchos docentes mencionan que se encuentran atosigados por la conjunto de información que revisan y por las extensas reuniones de trabajo para docentes que se realiza a lo largo del año académico, por lo que sugiere que el directivo explique y consensue de manera adecuada el trabajo con los docentes.(UNICEF, 2020).

Por otro lado, los autores Polega, et al. (2019) indican que en una investigación realizada en EE.UU. los directores piensan que el trabajo en equipo es sumamente importante, pero que al mismo tiempo los maestros en las escuelas tienen limitaciones de tiempo, las relaciones profesionales y la experiencia son las barreras que limitan el trabajo en equipo.

En América Latina el trabajo en equipo de los docentes y el desempeño de los directivos, es sumamente importante ya que son los actores principales que se encargan de la organización y planificación dentro de ella y más aún en estos tiempos de trabajo remoto se ha convertido en una acción principal dentro de las actividades a distancia, ya que de ello depende el logro de objetivos y propósitos.

En este sentido los directivos representan una parte importante en la mejora de la educación, porque son considerados agentes esenciales para la transformación escolar y en el desarrollo profesional de los equipos docentes. (Banco de Desarrollo de América Latina, 2019).

En el Perú por muchos años el trabajo en equipo es un problema que se viene dando constantemente, por la misma razón de que los docentes en muchas instituciones educativas se ha visto poco eficientes, por factores que en muchos de los casos los son propios de los docentes que prefieren realizar un trabajo individualizado, poniendo excusas y demostrando egoísmo, se da a consecuencia de que existen docentes nuevos dentro de la institución o simplemente porque no les gusta compartir sus conocimientos, ideas y en algunos casos por que no comparten los mismos conceptos de tolerancia y empatía con sus colegas, es ahí donde la función del directivo debe tomar acciones que conlleven a la mejor organización.

En una investigación realizada en Perú en la que el autor concluyo que son los mismos directores quienes mencionan que gran parte de su tiempo lo dedican a realizar acciones administrativas, lo que no les permite realizar su acción pedagógica como el trabajo y organización con los docentes. (Unidad de Medición de la Calidad Educativa 2006 citado en Lizandro 2019)

Asimismo, en la actualidad se viene discutiendo sobre los beneficios que brinda trabajo en equipo de los docentes y que las evidencias manifiestan que en un futuro se deberá trabajo en equipo en los distintos entornos y con personas de distintos orígenes y formación, lo que se convertirá en una competencia muy demandada entre los docentes. (Sucari & Quispe 2019). En tanto el Minedu, menciona que los directivos y profesores deben establecer canales de comunicación virtuales para la organización, evaluación, planificación y modificaciones dentro de la institución, ello debe ser con horarios apropiados para todos los profesores y que los directivos deben fomentar climas amigables, estimuladas e integradoras. (Minedu, 2020)

En el Cusco existen instituciones donde los profesores se rehúsan a realizar el trabajo en equipo con sus colegas por lo que pese a que el Ministerio de Educación y la UGEL encomienda el trabajo en conjunto de estos, por ello se viene trabajando con los directores actualizándolos y conduciéndolos a entender lo que representa el buen desempeño directivo, como lo menciona Hanco (2018) quien manifiesta que los agentes educativos afrontan el reto de la adaptación y la formación en las nuevas exigencias que se vienen dando año a año, por muy maravillosas que parezcan las normas y capacitaciones que se vienen emitiendo por parte del Ministerio de Educación si estas no se desarrollan de forma correcta no se verá desarrollo en la educación.

En tanto, podemos manifestar que existen directores que aun encuentran dificultades en aprovechar lo experimentado en las diferentes capacitaciones que vienen recibiendo, y ello viene reflejado en la coordinación con los profesores en organizar un trabajo en equipo que permita lograr los objetivos institucionales y especialmente en una Institución educativa Pública, asimismo se pudo apreciar que el directivo no cumple con lo que indica el Marco del Buen Desempeño directivo, lo cual provoca que los docentes de las instituciones no realicen un trabajo de forma eficiente, por lo que muchas veces ello conlleva a no lograr alcanzar metas y propósitos enmarcados durante el año académico.

Ante esa escenario, se plantea el problema general de la investigación: ¿Cómo influye el desempeño directivo en el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pública, Cusco 2021?, del cual se extraen los siguientes problemas específicos: ¿Cómo influye el desempeño directivo en el liderazgo de los docentes de una institución educativa pública del Cusco?, ¿Cómo influye el desempeño directivo en la comunicación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco?, ¿Cómo influye el desempeño directivo en la coordinación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco?, ¿Cómo influye el desempeño directivo en la colaboración de los docentes de una institución educativa pública del Cusco?

Por ello, se tiene por objetivo general: Establecer la influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pública, Cusco 2021; como objetivos específicos se plantearon: i) Determinar la influencia del desempeño directivo en el liderazgo de los docentes; ii) Determinar la influencia del desempeño directivo en la comunicación de los docentes ; iii) Determinar la influencia del desempeño directivo en la coordinación de los docentes; iv) Determinar la influencia del desempeño directivo en la colaboración de los docentes.

Como hipótesis general se planteó: Existe influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes de nivel primario en una Institución Educativa Pública Cusco 2021. Por otro lado tenemos a las hipótesis específicas determinadas de la siguiente manera: existe influencia del desempeño directivo en el liderazgo de los docentes de una institución educativa pública del Cusco; existe influencia del desempeño directivo en la comunicación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco; existe influencia del desempeño directivo en la coordinación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco; existe influencia del desempeño directivo en la colaboración de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

El estudio se justifica gracias a su nuevo aporte teórico sobre el desempeño directivo y el trabajo en equipo de docentes dentro del contexto del covid19, para que, en conjunto al conocimiento existente, se integren al nuevo conocimiento; del mismo modo, sirve como base teórica para futuras investigaciones afines con las variables de estudio, De manera práctica, es necesario para conocer la influencia que tiene desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes, del mismo modo contribuirá a conocer el nivel de desempeño directivo, y el nivel de trabajo en equipo de los docentes a fin de tomar acciones por parte de la institución encargada. De manera social, es importante para tener en cuenta la realidad que abarca esta nueva modalidad de trabajo, pues va a permitir a las entidades como el MINEDU, UGEL, entre otras organizaciones, tomar medidas y estrategias que permitan mejorar el desempeño del directivo para enfrentar el trabajo en equipo con los docentes en el

contexto del covid19. Metodológicamente, la investigación se justifica en métodos científicos e instrumentos de medición válidos y confiables para mostrar una realidad que viene sucediendo en el contexto (UGEL Sánchez Carrión, 2020)

La investigación fue limitada por el acceso a la información, pues en el contexto de pandemia, se aplicaron los instrumentos de forma virtual, teniendo muchas veces que insistir para la obtención de la información; además, se limitó por el tiempo, ya que es una investigación transversal, buscando recolectar la información en un periodo establecido.

II. MARCO TEÓRICO

En la actualidad el desempeño directivo se ha convertido en un papel sumamente muy importante en conjunto con el trabajo en equipo de los docentes en conseguir los fines y proyectos institucionales.

En base a los estudios realizados a nivel internacional se hace mención a Benavides, et al. (2020), en su artículo tuvo como objetivo analizar las ponencias de directores de establecimientos escolares particular-subvencionadas respecto del trabajo que desarrollan sus docentes, en destino de dos condiciones relevantes: identificar las principales características que tienen, marcando la influencia que tienen en el practica de los educandos, verificando dificultades y retos, para en seguida enunciar planeaciones de apoyo y orientación para potenciar la gestión pedagógica en situaciones escolares sensibles, la metodología empleada exploratorio – cualitativo, con una muestra de 20 directores, los resultados obtenidos permitieron argumentar la necesidad de un mayor fortalecimiento y amplitud de estas prácticas globales analizadas en la esfera de los estándares de desempeño de un directivo. El presente trabajo contribuirá en la elaboración y aporte en el marco teórico.

Según Rivera (2020) sostuvo como finalidad estudiar la influencia del liderazgo del director en la generación de una cultura escolar favorable a la innovación de las escuelas, el investigador llegó a la conclusión que las escuelas donde se realizó el estudio, son notorias por el procedimiento, debido a que muestran resultados que están por encima del promedio para el contexto, es importante identificarlos mediante el sistema nacional de calificación del desempeño debido al sesgo que a menudo ocurre cuando se comparan los resultados educativos excluidos. En la medida en que los grupos se clasifiquen entre sí y comparen en instalaciones de la misma clase social, para no influir en la elección, debido a los factores anteriores, de esta manera es que el filtro realizado fue con el fin de comparar los establecimientos y se llega, aunque son variados, por falta de concentración en los rendimientos en evaluaciones estandarizadas.

Por otro lado Benavides, et al. (2019), recogió información para analizar opiniones de los directores respecto a sus principales decisiones frente a las instituciones educativas, la metodología empleada fue un estudio exploratorio cualitativo, el resultado obtenido los directores menciona que primero buscan conocer a las personas observar a cada integrante de manera a caracterizar sus habilidades, antes de ser considerado en algún equipo de trabajo. El presente trabajo será de gran aporte para comparar los resultados y realizar las recomendaciones correspondientes.

Para Orellana(2019) en su artículo tuvo como objetivo determinar si los aspectos que el docente percibe sobre el liderazgo directivo (liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, pasaporte) son factores predictivos importantes para los resultados de aprendizaje percibidos por los estudiantes. Ellos mismos: su competencia docente, pasión, responsabilidad laboral, relaciones interpersonales con sus estudiantes y su desempeño. Educación en nueve escuelas privadas de El Salvador durante el año académico 2018. Tiene como metodología la utilización de un abordaje cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional. Como conclusiones llego a que el liderazgo transaccional y sus subdimensiones recompensan contingente y dirección por excepción mantienen una correlación positiva con la mayoría de las dimensiones del desempeño docente. La única dimensión que no correlaciona es la emocionalidad.

Asimismo Herrera (2017), quien como propósito indago definir el perfil de supervisor para el desarrollo de técnicas de evaluación del desempeño y capacitación gerencial, y el resultado es la construcción de un perfil de gerente basado en habilidades, entendido como procedimientos completos de resolución de problemas típicos de la orientación gerencial. El presenta trabajo de investigación servirá para una comparación de resultados con respecto al desempeño del directivo dentro de las escuelas.

Con relación a los estudios realizados en el ámbito nacional se menciona Leiva (2020) en su tesis de maestría, tuvo como fin analizar la relación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo, la metodología empleada fue de diseño correlacional, teniendo como muestra a 91 maestros en los que se emplearon cuestionarios, en relación con los resultados se determinó que el trabajo en equipo se situó en los niveles regular y bajo. El compromiso para identificar relaciones importantes con el trabajo en equipo, una correlación directa y muy alta. De esta manera se reveló la correspondencia considerablemente significativa entre las variables estudiadas. Así mismo, se evidencio una relación crecidamente significativa entre las dimensiones de sus variables en investigacion. El presente trabajo de investigación será de gran aporte para sustentar el marco teórico de la variable trabajo en equipo.

Arana y Coronado (2020), en su artículo de investigación se planteo dictaminar la afinidad de los estilos de liderazgo administrador y el desempeño docente, con una población compuesta por docentes en los tres niveles educativos, la muestra es igual que la población, en las conclusiones de los autores confirman que existe una relación directa y característica entre el estilo de liderazgo administrativo y el desempeño docente. Asimismo, existen suficientes indicios de que el estilo de liderazgo dominante en una institución parroquial es el liderazgo transformacional, donde los maestros demuestran un alto grado de eficacia pedagógica, porque la buena gestión es la indicada y porque los estilos de liderazgo prevalecen en las instituciones. Existe una relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo administrativo y la efectividad de la enseñanza a nivel académico. En las escuelas de San Isidro existe un estilo predominantemente transformador.

Asimismo, Lizandro (2019), en su tesis tuvo como propúbicado comprobar la influencia del desempeño director y el liderazgo pedagógico en la gestión alumno centrada en los aprendizajes, fue de tipo básica, correlacional causal, en la muestra se consideró a 330 docentes, en relación con los resultados se concluyó que la gestión

escolar depende del desempeño directivo. Dicho trabajo de investigación nos aportara con el desempeño directivo que se debe realizar en las instituciones educativas.

Del mismo modo Gastañadui y Purizaca (2018), en su tesis de maestría tuvieron como objetivo estudiar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo entre los docentes, la metodología asociativa utilizada; también busco notar si la variable compromiso organizacional está relacionada o no con la variable trabajo en equipo, la muestra tomada de 91 docentes, en cuanto al resultado, muestra que en las instituciones educativas los trabajadores individuales fueron más dominantes, y menos, en los grupos donde la falta de cooperación fue Entre ellos está la razón. El trabajo de investigación actual contribuye al trabajo de investigación actual porque enfatiza el trabajo en equipo de los docentes.

Por otro lado Sotomayor (2017) en su investigación tuvo como objetivo demostrar la correspondencia entre Competencias directivas y clima organizacional, la muestra seleccionada para la presente investigación 133 docentes, en relación con los resultados demuestran que la competencias directivas, está relacionada con el clima organizacional. El presente trabajo de investigación será de gran aporte en la elaboración de los instrumentos.

Según Luján (2017) en su tesis busco comprobar la relación entre sus variables de estudio, con relación con los resultados se lograron que, más del 50% de los docentes, declaran que el desempeño del directivo se ubica en un nivel regular, por lo que se recomienda a los directivos inmiscuirse con los lineamientos brindados en el Marco de buen desempeño docentes. El presente trabajo de investigación nos aportara con aspectos teóricos necesarios para enriquecer nuestro marco teórico.

La presente investigación se sustenta en la teoría autocrática mencionada por Marcelo & Cojal (2005 citado en Flores, 2018) quien manifiesta que es aquel quien impone solo órdenes a sus empleados quienes tienen la tendencia a cumplir con su labor y que por lo general buscan cumplir con las normas y los reglamentos dentro de

su grupo. Los directores autócratas se basan en su gestión autoritaria y el poder que ejercen sobre sus subordinados que en su gran mayoría se amparan en las sanciones.

Del mismo modo tenemos a la teoría psicológica, que manifiesta que un director debe tomar en cuenta la motivación efectiva con sus empleados con el único propósito de cumplir metas. Un director debe brindar atención a su personal, dar reconocimientos, estabilidad emocional y oportunidades con los deseos y necesidades. El uso de estas estrategias permitirá lograr el éxito dentro de la organización, siendo el perfil principal del desempeño del directivo.

Igualmente, la teoría sociológica hace referencia a que el director instauro los objetivos en conjunto con su personal, y que en gran medida buscan solucionar los conflictos que se puedan presentar dentro de la organización. El directivo determina los objetivos y la toma de decisiones con la participación de su equipo lo cual en muchos casos permite agilizar las actividades.

Por otro lado la teoría de apoyo o participativa, indica que el personal tiende a dar todos los esfuerzos posibles con la única intención de alcanzar las metas de la organización y que los cuales deben ser apoyados por el directivo enmarcando y reconociendo las buenas ideas promoviendo su práctica.

Más aun, la teoría de dejar hacer (Laissez - faire) el director permite el trabajo libre del personal y en muchos casos la participación del director es breve, pero si apoya en brindar a su equipo materiales e información adecuada. La participación del directivo es únicamente realizada cuando se le solicita.

Asimismo, la teoría del comportamiento personal, que se ocupa primordialmente del comportamiento y de las cualidades del director ya que estas están relacionadas en la toma de decisiones.

En primer lugar definiremos la variable independiente desempeño directivo, según MINEDU (2014) indica que: son aquellas competencias de los directores que deben desarrollar e implementar para la reforma escolar, creando las escenarios para optimizar la eficacia del proceso de enseñanza y aprendizaje mediante la planificación, promoviendo la democracia, el multiculturalismo y la inclusión Participación familiar y

comunitaria. Como tal, también realiza una valoración sistemática de la gestión educativa.

Para Murillo (2006 citado por Pérez & Plejo 2018), refiere que los líderes directivos son aquellos que deben demostrar capacidad de preocuparse por sus docentes y la calidad de aprendizajes que estos desarrollan en su práctica pedagógica, a ello se le llama desempeño directivo.

Medina & Gómez (2014) dan a conocer que una de las cualidades primordiales del directivo es el de ser un líder que genera coordinación y consolidación con las personas con las que interactúa, que a su vez diseñan y desarrollan programas en bienestar de la mejora de sus instituciones, dando priorización en el desarrollo de presentación de variedad y cuidado a la diversidad cultural.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2012 citado en Cortez, 2020) en su documento, Estándares de Calidad Educativa, indicó que la efectividad gerencial va de la mano con la efectividad demostrada cuando es posible alinear las experiencias de liderazgo y gestión escolar. Esto indica que el gerente es un individuo que es capaz de crear las condiciones ideales en la escuela, y lo que haga o deje de hacer en las actividades gerenciales que conducen a ciertos productos mejorará o degradará la IE.

Definitivamente, podemos creer que el desempeño directivo es realizada por aquella persona llamada director, quien cumple funciones de guiar a un equipo de trabajo con la única intención de cumplir objetivos y metas en favor de un institución y que al mismo tiempo debe de brindar un clima favorable en búsqueda de promover la motivación constante con toda la comunidad educativa.

La Resolución No. 065_2020-MINEDU (Ministerio de Educación, 2020), en línea con los modelos de evaluación del desenvolvimiento en los puestos gerenciales de los colegios, recopila información sobre el desempeño de los administradores gestionados con las herramientas ahí enmarcadas.

Entre las dimensiones del desempeño directivo se tienen los siguientes:

Primera dimensión “Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes”, indica que son aquellas acciones del directivo consignadas a desarrollar e instaurar la innovación, estableciendo las situaciones para realzar la eficacia del proceso enseñanza aprendizaje mediante de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de toda la comunidad educativa, con sus indicadores: conduce la planificación institucional dirigiéndola al logro de metas, promueve un clima basado en el respeto y lidera los procesos de gestión de la institución, MINEDU (2014)

Así mismo tenemos la dimensión “orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”, son aquellas competencias encaminadas en fortalecer el progreso de la labor docente y en efectuar un acompañamiento continuo al proceso de enseñanza y sus indicadores: origina una comunidad de aprendizaje y orienta a la calidad de los procesos de aprendizaje, MINEDU (2014).

En cuanto a las particularidades del desempeño directivo que están considerados, refiere que un directivo debe conservar la capacidad técnica referido al manejo pedagógico que le permita lograr alcanzar metas y objetivos, gestionando las actitudes y emociones relacionadas con las relaciones existentes con los profesores y asegurando un buen ambiente y promoviendo el trabajo en equipo, la gestión organizacional es la capacidad de organizar una organización escolar eficaz. (MINEDU, 2013, p 10)

Seguidamente definiremos nuestra variable trabajo en equipo que según la teoría de los Roles de Belbin (Belbin 1926 citado en Gastañadui & Purizaca 2018) manifiesta que los roles frecuentes de los equipos de trabajo son influidos por factores de su personalidad, conducta asimilada y la experiencia acumulada. Sin duda cada trabajador que asume más de un rol tiende a entenderse mejor con sus pares y a tener sus expectativas claras, con ello el equipo se beneficia de conocimientos lo cual

permite que cada integrante se adapte a los cambios que se puedan originar en o posterior del trabajo.

Según Fernández (2015) define que el trabajo en equipo es aquella actividad que se realiza con la participación de diversas personas que requiere compartir competencias, habilidades y conocimientos, es necesario que entre los integrantes exista confianza para cumplir con sus objetivos (p. 85).

En el contexto educativo el trabajo en equipo debe estar basada en una metodología de agilidad y adaptación, lo que esta estrategia busca dar a conocer una nueva forma para apoyar a tomar decisiones y considerar acciones en el proceso de cambios en favor de la mejora educativa. (Ministerio de Educación de Chile, 2019)

El trabajo en equipo está referido a un conjunto de personas que son capaces de interactuar con habilidades complementarias y que están comprometidas en objetivos, rendimientos y procesos de comunicaciones. El trabajar en equipo implica en saber reconocer que es algo más que una bonita idea, sino una estrategia clave para el logro de cambios en el plano educativo, por lo que es sumamente importante el concebir y una cultura para ello. (Ascencio, 2018) del mismo modo Gándara (2014), menciona que el trabajo en equipo implica obtener logros y tener dificultades en el proceso, con este también se pueden lograr tener personas capaces de dar todo su potencial siempre y cuando se tenga líderes talentosos y que se comprometan con ellos, por ello que para tener éxito con un buen trabajo en equipo es necesario considerar las estrategias, los procedimientos y la metodología que empleara el grupo de personas con el fin de lograr las metas propuestas.

Para Castro (2018) define como a un conjunto de personas que realizan una obra en común, con el único fin de establecer y encaminarse hacia metas compartidas. Los equipos de trabajo tienen un número limitado de personas en las que realizan intercambios de papeles y actividades con flexibilidad, llegan a un mutuo acuerdo, llegando a conducir sus diferencias de opinión.

Sin embargo es preciso mencionar que existen dificultades en la organización de los trabajos en equipo al respecto se mencionan los siguientes: cuando la institución cae en la rutina y no aceptan los cambios que se dan ya que muchas veces la rutina produce comodidad en el trabajo que realizan, cuando no existe un proyecto que se comparte con toda la organización, cuando el directivo se enfoca más en el proceso administrativo y no propicia la participación y las iniciativas de los docentes. (Guerra 2001 citado por Chiguay & Villagra 2016)

Gutierrez (2010), menciona que el éxito de las organizaciones esta en la compenetracion, comunicación y la coordinacion entre los miembros de la organización y que una de las principales maneras de promover el trabajo en equipo es uniendo ideas y esfuerzos para resolver problemas y usar nuevas estrategias.

El profesor cuando esta en un equipo de trabajo, no debe considerar el actor principal, debe considerarse como un miembro mas del equipo que debe actuar como un guia, asesor, experto, mediador, comunicador, su papel sera planificar el trabajo sugerir ideas y aclarar dudas. (Torelles, 2011 citado en Asiu 2018)

Los equipos de trabajo proponen soluciones, cambios e innovaciones, que brindan su tiempo para aprender a trabajar juntos por lo que como resultado obtienen los éxitos o fracasos en gran medida de los esfuerzos que realicen sus participantes.

Así el trabajo en equipo debe ser entendida como una competencia transversal que es de suma importancia dentro del campo educativo y una estrategia de la formación del docente ya que ello le permitirá a aplicarla en los cambios sociales. Definitivamente un equipo de trabajo debe compartir los mismos modelos mentales, tener una comunicación adecuada en la que prime la confianza para llegar a acuerdos y toma de decisiones pertinentes a los objetivos del equipo.

Lewin (2015) define a equipo de trabajo es un desafío de dejar de ser uno solo contra todo y que un buen directivo reconoce que lo importante es trabajar con la

diversidad, ya que ello brindara aportes de suma importancia y beneficiosos para lograr todos los propósitos de la organización.

Es preciso tener en cuenta que no es lo mismo trabajar en grupo que trabajar en equipo ya que el trabajo en grupo es individual, mientras que el trabajo en equipo considera realizar un trabajo organizado con la participación de todos los integrantes. Un desafío que todos los directivos y docentes deben estar dispuestos a enfrentar en favor de la institución educativa para lograr sus propósitos en favor de la educación de igual manera Bashan & Holsblat (2017) mencionan el trabajo en equipo es una herramienta de suma importancia y trascendental para los docentes, en su desarrollo profesional y que ello merece una formación correcta para evitar tener dificultades al momento de realizar los trabajos con sus colegas.

Kiral (2020) menciona que trabajo en equipo es la denominación que se le otorga a un grupo de personas que laboran juntas y en coordinación, con la finalidad de lograr alcanzar objetivos apoyándose unos a otros manifestando dentro de ello sus habilidades y conocimientos, a ello Johdi & Kazeem (2014), refieren que entre los beneficios que se integran con el trabajo en equipo son la productividad, la calidad de servicio, ya que cada docente es un componente fundamental dentro de la gestión de las escuelas. Es muy claro que el trabajo en equipo contribuye beneficiosamente y satisface a todos los integrantes sin diferenciar a ninguno por ninguna situación en particular.

Para que los equipos de trabajo sean efectivos deben alcanzar las siguientes particularidades: poseer objetivos comunes que estén acordados por todos los integrantes, ya que no deben ser impuestos por el líder o por el director del equipo, tener tareas claras y estipuladas por todos los miembros.

Teniendo en cuenta estas definiciones, para el presente estudio abordaremos las siguientes dimensiones: Liderazgo, comunicación, coordinación y colaboración.

De este modo tenemos la dimensión liderazgo, el cual indica que dentro del trabajo en equipo debe existir un líder que tenga muy claro la misión, los objetivos y

las labores a desarrollar, teniendo como indicadores: capacidad organizacional y habilidad para la toma de decisiones (Fernández, 2015). El liderazgo es entendido también como aquella capacidad de cultivar influencia sobre los demás y que se ejercen en el campo organizativo y lograr metas comunes. (Cóndor- Quimbita& Remache- Bunci, 2019) Para la buena función de un equipo de trabajo es necesario que el líder sea un guía, su función es dar a conocer las funciones que cumplen cada integrante en el grupo, para lo cual debe utilizar su carisma y las técnicas de dirección de trabajo en equipo. Por otro lado es entendida como aquella capacidad para ser capaz de influir en los integrantes de un grupo, para que estos dirijan sus esfuerzos y tareas de manera voluntaria y con mucho entusiasmo. (Robbins 2012, citado en Puertas 2019).

Así tenemos la dimensión comunicación que es entendida como un elemento fundamental y de suma importancia dentro del trabajo en equipo, para un buen trabajo en equipo debe de existir un alto nivel de comunicación, un buen líder se comunica con su equipo teniéndolos informados sobre los proyectos que se tienen que realizar y los objetivos que deben de lograr, con sus indicadores: intercambian información, comunicación rápida con los demás y propician el dialogo. Una comunicación ascendente propicia un clima propicio en el equipo de trabajo, ya que permite que los integrantes se sientan informados de las acciones que se realizaran lo cual permite que cada integrante se sienta parte fundamental del equipo con sus indicadores: determinan los roles, trabajan de manera organizada y consensuan las ideas (Fernández, 2015). Según la rumbo de la comunicación dentro del trabajo en equipo esta permite el intercambio de criterios y la toma de decisiones, se debe procurar evitar secretos profesionales dentro de los equipo como también debe existir un lenguaje preciso y conveniente en el momento oportuno (Ayovi, 2019).

Por otro lado tenemos la dimensión coordinación, que es entendida como el acuerdo que el líder realiza con su equipo de trabajo llegando a establecer metas, tareas y plazos para el logro de objetivos determinados, ello implica que deben diseñar un plan anticipándose a los posibles riesgos que se puedan enfrentar a lo largo del

trabajo. Fernández (2015). Así Schmutz, et al. (2019), refieren que la coordinación dentro de los trabajos en equipo son necesarios para asumir y cumplir tareas que deben comprometer a realizar de manera voluntaria, ello asumiendo interacción dinámica, roles y metas compartidas.

Por último la dimensión colaboración, es parte importante dentro del trabajo en equipo ya que si todos los integrantes del equipo cooperan y realizan un adecuado manejo de la comunicación y que al mismo tiempo exista un propósito en común en el equipo el trabajo será fructífero y sus indicadores: cooperan con las actividades, cumplen con las responsabilidades personales y comparten una meta en común (Fernández, 2015).

Tomando en cuenta Fernández (2015), nos menciona algunas ventajas del trabajo en equipo; el hecho de compartir responsabilidades dentro del equipo permite que exista menos tensión dentro de los integrantes, la motivación es parte fundamental para el logro de objetivos, la experiencia de los integrantes permite una adecuada toma de decisiones. Además Lewin (2015) menciona algunas otras ventajas del trabajo en equipo: evita la sobrecarga a través de la repartición de las tareas, propuestas que se complementan desde diferentes puntos de vista y permite el aprendizaje permanente de los integrantes.

Así mismo tenemos a los tipos de trabajo en equipo que según Robbins & Judge (2009), menciona a cinco tipos, 1. Equipos para resolver problemas: son aquellos equipo en las que casi nunca se cuenta con la autoridad para dar sus sugerencias pero, si sus recomendaciones y lograr algunas mejoras significativas. 2. Equipos de trabajo autodirigidos: son grupos contribuyentes que asumen responsabilidades de sus jefes, usualmente en este tipo de equipos si llegan a surgir disputas entre los integrantes pueden conllevar a dejar de cooperar y se inicia con la lucha de poderes. 3. Equipos transfuncionales, es un medio eficaz para que las organizaciones intercambien información, es más esto puede ser posible realizarlo con otras organizaciones, una característica particular de este tipo es la colaboración entre

los integrantes por ello pueden ser muy eficaces. 4. Equipos virtuales: son aquellos grupos que usan la tecnología para realizar sus reuniones para alcanzar un fin en común, para lograr que estos equipos virtuales sean eficaces el encargado y director debe asegurarse que exista confianza entre sus miembros.

Tomando en cuenta los tipos de equipos, considero que el tipo de equipo para esta investigación es la de los equipos virtuales ya que por la situación que se vive el trabajo se da haciendo uso de los medios tecnológicos para llevar a cabo su trabajo.

Por otro lado, Cruz et al. (2016) mencionaron que las dimensiones que se deberían desarrollar en los directores para promover una escuela de excelencia debe de ir de la mano con el trabajo de los docentes, padres de familia, estudiantes. De ello se considera que una institución educativa será encaminada a una escuela de calidad, coincidiendo con García, Díaz, y Ubago (2018) quienes en su investigación asumieron que el liderazgo dentro de la escuela entre docentes y directivo promueve una responsabilidad compartida, con el único fin de obtener resultados que contribuyan a la mejora de las escuelas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativa, apoyados en Ñaupas, et al (2014) se pretendió recolectar información los cuales sirvieron para brindar respuesta al cuestionario de la investigación y por tal motivo comprobar las hipótesis formuladas anteriormente. Así mismo Baena (2017), indico que los enfoques cuantitativos se fundamentan en el análisis numérico para establecer los puntos débiles o fuertes que se encuentran en el proceso del estudio.

Mientras que es de tipo aplicada Maya (2014), refiere que este tipo de investigación busca la aplicación de los resultados en posteriores investigaciones, por lo que se busca que con los resultados obtenidos posteriormente sirvan de información para resolver problemas del ámbito educativo respecto al tema trabajado.

Por otro lado se considero el diseño no experimental, pues no se busca alterar a las variables en estudio, más al contrario se pretende conocer o caracterizar la realidad donde se estudian las variables (Sampieri-Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo es de alcance correlacional - causal, basada en determinar la influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes de una I.E. Pública Cusco 2021.

Esquema:

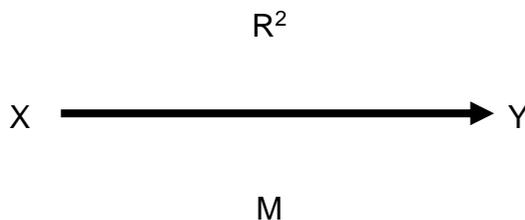


Figura 1. Representación de la investigación.

Dónde:

X: Variable independiente = Desempeño directivo.

Y: Variable dependiente = Trabajo en equipo.

M: Influencia que presentan

R²: Regresión ordinal

3.2. Variables y operacionalización

La variable independiente Desempeño Directivo; según el Minedu (2014) se define como aquellas competencias del directivo que están consignadas a construir y efectuar la reforma de las instituciones educativas.

Por lo tanto, para la operacionalización de la variable Desempeño Directivo nos basamos en el MBDD del Ministerio de Educación (2014) quien menciona dos dimensiones de esta variable, por lo que para la presente investigación nos enfocaremos en ambas dimensiones presentadas: 1) “gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes” y 2) “orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”.

Tabla 1.

Dimensiones de Desempeño Directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Gestión de las condiciones para la	- Conduce la planificación institucional dirigiéndola al logro de metas.	1,2	Likert
	- Promueve un clima basado en el respeto.	3,4,5	1 = Nunca
	- Lidera los procesos de gestión de la institución.	6,7,8,9	2 = Casi nunca

mejora de los aprendizajes		3 = A veces
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	- Origina una comunidad de aprendizaje.	4 = Casi siempre
		5 = Siempre
	- Orienta a la calidad de los procesos de aprendizaje.	10,11,12,13
		14,15,16

Fuente: Elaboración propia

Del mismo modo, la variable dependiente Trabajo en equipo, conceptualmente, según Fernández (2015) define que el trabajo en equipo es aquella actividad que se realiza con la participación de diversas personas que requiere compartir competencias, habilidades y conocimientos, es necesario que entre los integrantes exista confianza con el único fin de cumplir con sus objetivos.

Tabla 2.

Dimensiones de Trabajo en Equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Liderazgo	- Capacidad organizativa.	1,2,3	
	- Habilidad para la toma de decisiones.		Likert

Comunicación	- Intercambian información.	4,5,6,7,8,9	
	- Comunicación rápida con los demás.		1 = Nunca
	- Propician el dialogo.		2 = Casi nunca
Coordinación	- Determinan los roles.	10,11,12,13,14,15	3 = A veces
	- Trabajan de manera organizada.		4 = Casi siempre
	- Consensuan las ideas.		5 = Siempre
Colaboración	- Cooperan con las actividades.	16, 17, 18, 19, 20	
	- Cumplen con las responsabilidades personales.		
	- Comparten una meta en común.		

Fuente: Elaboración propia

3.3. Poblacion, muestra y muestreo

La población definida como un conjunto de sujetos con características similares o usuales que son objeto de estudio Hernández, Fernandez & Baptista. (2014). Ante ello, el estudio esta compuesta por 54 docentes de una institución pública en la ciudad de Cusco 2021.

La investigación, al tener una cantidad menor a 100 sujetos no dispuso de una muestra ni muestreo, por lo que la investigación fue en base a una población censal. Es decir, se abordó a 54 docentes de una institución pública de la ciudad de Cusco 2021.

Los criterios de selección fueron: a) todos los docentes que brindaron su consentimiento de participar en el estudio, aquellos que completaron en por lo menos el 90% de la información de los instrumentos. Asimismo, se excluyeron a docentes que no se encontraban laborando al momento de la recolección de información.

Tabla 3.

Población de estudio.

N°	Nivel educativo	Total
1	Inicial	2
2	Primaria	28
3	Secundaria	24
TOTAL		54

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en el estudio fue la encuesta, que para Tamayo (2006) es una técnica que contiene una serie de interrogantes para ser aplicadas a una muestra de estudio; asimismo, el instrumento será el cuestionario, para Bernal (2006) es un grupo de preguntas que son desarrollados para obtener datos necesarios estandarizadas y secuencialmente ordenadas a fin de cumplir un propósito dentro de un estudio.

Los instrumentos fueron construidos por la investigadora, por lo tanto transitó por un proceso de validez y confiabilidad. Hablar de validez, es referirse a consistencia

entre resultados; mientras la confiabilidad, menciona que al aplicar un instrumento en diferentes momentos a un sujeto debe arrojar similares resultado.

Para la validación de los instrumentos se realizó la consulta con tres expertos en maestría, quienes a través de su experiencia realizaron la valoración de los ítems con el fin de verificar la redacción y la coherencia.

Tabla 4.

Validación de juicio de expertos sobre Desempeño directivo y trabajo en equipo.

N°	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen
1	Mag.	Segundo Agustin Garcia Flores	Aplicable
2	Mag.	Vilma Apaza Quispe	Aplicable
3	Mag.	William Americo Mamani Choque	Aplicable

Fuente: elaboración propia

Para la confiabilidad del instrumento se recurrió a realizar a una prueba piloto de 10 docentes, a quienes se les aplicaron los instrumentos. Para posteriormente realizar la tabulación pertinente en el SPSS 26 para la obtención del cálculo del Alfa de Cronbach, para determinar la confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 5.

Estadística de fiabilidad de las variables

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Desempeño Directivo	,962	16
Trabajo en Equipo	,957	20

Fuente: Base de datos de las encuestas

En la tabla 5, el valor del alfa de Cronbach para la variable independiente es de $\alpha = ,962$. En cuanto a los resultados de confiabilidad para la variable dependiente fue de $\alpha = ,957$. Por lo que se aprecia que ambos cuestionarios indicaron que tienen un alto nivel de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se inició con la selección del tema a investigar y con la búsqueda de los antecedentes, definiciones conceptuales. Posteriormente se continuo con la recaudación de los datos haciéndose el uso de los cuestionarios que se destinó a los docentes de una institución educativa de la ciudad del Cusco, la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, por lo que la labor se realizó de forma virtual en la institución educativa centro de investigación. Se utilizó la escala de Likert, que, en definición de Bertram, "son herramientas en las que los encuestados expresan sus puntos de vista sobre un enunciado, ítem o detector, realizado a través de un sistema de análisis de escala de sistema y unidireccional" (2008, citado en Matas, 2018, pág.2). Se dio a facilidad de los educadores a través de Google Virtual Forms, dada la situación actual y la practicidad de las clases. Se envió el formulario a los docentes y se les solicitó que respondieran las preguntas de cada cuestionario correspondientes a las variables de gestión del desempeño y trabajo en equipo. Finalmente, se resumen los datos y se procesa estadísticamente la base de datos establecida, para luego determinar las relaciones.

3.6. Metodo analisis de datos

Al recolectar los datos emanados en la encuesta se organizaron en cuadros, para ello se utiliza una hoja de Excel, se analizan los datos y se tabula cada variable.

Luego, luego de procesar los datos en una hoja de Excel, se realizó un análisis inferencial utilizando SPSS versión 26 para el correspondiente software de análisis estadístico. Con los resultados obtenidos se ordenan en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos, donde se utilizan frecuencias absolutas y relativas, y se utiliza la correlación entre variables para las pruebas de regresión.

Para probar la hipótesis, se utilizaron estadísticas inferenciales, que examinan cómo sacar conclusiones para toda la población. Al contrastar la hipótesis se utilizan diferentes análisis paramétricos y no paramétricos (Ñaupas, et al. 2018).

3.7. Aspectos éticos

Para Ñaupas, et al. (2018), menciona que el investigador debe tener una formación axiología-ética, que está referida al campo de los valores y los principios que debe tener todo investigador. Por otro lado Araujo, et al. (2006), resalta que en los tiempos actuales, demanda fomentar un comportamiento ético, lo cual no consiste en una lista de normas sino en el compromiso que cada persona debe poseer, por lo que la presente investigación, se baso en aspectos éticos como el respeto por las personas, al respecto Alvarez (2018), refiere que todas las personas posee el derecho de elegir sus propias decisiones a desarrollar su autonomía y autodeterminación y que este principio busca brindar protección a personas vulnerables, así mismo teniendo en cuenta el principio de la beneficencia, que esta considera como aquella protección que debe dar el investigador a las personas participantes de la investigación. (Espinoza & Calva, 2020)

Por lo que la presente investigación tuvo el respeto por las personas y el aprobación notificado a los partícipes en el estudio, y la autenticidad de los resultados obtenidos, así como, se respetará el anonimato de los participantes, asimismo, se cuidará la autenticidad de la indagación sin intrusión cualquiera del investigador.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 6.

Desempeño Directivo y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa pública, Cusco 2021

		Trabajo en equipo							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño directivo	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	6	11,1%	2	3,7%	8	14,8%
	Bueno	0	0,0%	3	5,6%	43	79,6%	46	85,2%
	Total	0	0,0%	9	16,7%	45	83,3%	54	100,0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

En la tabla 6 se observa que el trabajo en equipo es regular en un 5.6% y el desempeño directivo bueno en un 5.6%, similarmente se observa el trabajo en equipo es bueno en un 79.6% y el desempeño directivo es bueno también lo es en la misma proporción. De esto se deduce el desempeño directivo y el trabajo en equipo de los docentes se ubica en un nivel bueno, lo que es favorable para la institución educativa.

Tabla 7.

Desempeño Directivo y liderazgo en docentes de una institución educativa pública, Cusco 2021

		Liderazgo							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	F	%
Desempeño directivo	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	5	9,3%	3	5,6%	8	14,8%
	Bueno	0	0,0%	4	7,4%	42	77,8%	46	85,2%
	Total	0	0,0%	9	16,7%	45	83,3%	54	100,0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

En la tabla 7 se observa que el liderazgo es regular en un 7.4% y el desempeño directivo bueno en la misma proporción, similarmente se observa el liderazgo es bueno en un 77.8% y el desempeño directivo es bueno también en la misma proporción. De esto se deduce que el desempeño directivo y el liderazgo son buenos dentro de la institución educativa.

Tabla 8.

Desempeño Directivo y comunicación en docentes de una institución educativa pública, Cusco 2021

		Comunicación							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño directivo	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	6	11,1%	2	3,7%	8	14,8%
	Bueno	0	0,0%	2	3,7%	44	81,5%	46	85,2%
	Total	0	0,0%	8	14,8%	46	85,2%	54	100,0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

En la tabla 8 se observa que la comunicación es regular en un 3,7% y el desempeño directivo bueno en la misma proporción, similarmente se observa la comunicación es bueno en un 85.5% y el desempeño directivo es bueno también lo es en la misma proporción. Por lo que se concluye que el desempeño directivo y la comunicación dentro de la institución favorecen en el trabajo entre docentes y directivo.

Tabla 9.

Desempeño Directivo y coordinación en docentes de una institución educativa pública, Cusco 2021

		Coordinación							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño directivo	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	6	11,1%	2	3,7%	8	14,8%
	Bueno	0	0,0%	3	5,6%	43	79,6%	46	85,2%
	Total	0	0,0%	9	16,7%	45	83,3%	54	100,0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

En la tabla 9 se observa que la coordinación es regular en un 5.6% y el desempeño directivo bueno en la misma proporción, similarmente se observa la coordinación es bueno en un 79.6% y el desempeño directivo es bueno también en la misma proporción. Lo que indica que el desempeño directivo y la coordinación con los docentes son buenos para la institución educativa.

Tabla 10.

Desempeño Directivo y colaboración en docentes de una institución educativa pública, Cusco 2021

		Colaboración							
		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño directivo	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	5	9,3%	3	5,6%	8	14,8%
	Bueno	0	0,0%	2	3,7%	44	81,5%	46	85,2%
	Total	0	0,0%	7	13,0%	47	87,0%	54	100,0%

Fuente: Base de datos de las encuestas

En la tabla 10 se observa que la colaboración es regular en un 3,7% y el desempeño directivo bueno en la misma proporción, similarmente se observa la colaboración es bueno en un 81.5% y el desempeño directivo es bueno también en la misma proporción. Del cual se deduce que la colaboración dentro de la institución educativa es buena junto al desempeño directivo.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes de una Institución Educativa Pública Cusco 2021.

Ha: Existe influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes de una Institución Educativa Pública Cusco 2021.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11.

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general

Modelo	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
- Final	17,48	1	,000	0.466

En la tabla 11 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 17.48 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes de una Institución Educativa Pública Cusco 2021. También se muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.466, demostrando que la variable desempeño directivo influye en un 46.6% sobre el trabajo en equipo de los docentes de una Institución Educativa Pública Cusco 2021.

Tabla 12.

Desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes

Estimaciones de los parámetros

		Estimación	Error típ.	Wald	P	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Trabajo=Regular]	-2,66	,597	19,881	,000	-3,833	-1,492
Ubicación	[Desempeño=Regular]	-3,76	1,012	13,825	,000	-5,744	-1,779
	[Desempeño=Bueno]	0

En la tabla 12 se observa que el desempeño directivo influye en el trabajo en equipo de los docentes de una Institución Educativa Pública Cusco 2021 ($P < 0.05$).

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia del desempeño directivo en el liderazgo de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Ha: Existe influencia del desempeño directivo en el liderazgo de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13.

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1

Modelo	Chi-cuadrado	gl	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	10,895	1	,001	0.308

En la tabla 13 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 10.90 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe influencia del desempeño directivo en el liderazgo de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Por otro lado se muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.308, indicando que la variable desempeño directivo influye en un 30.8% sobre el liderazgo de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Tabla 14.

Desempeño directivo en el liderazgo de los docentes

Estimaciones de los parámetros

		Estimación	Error típ.	Wald	P	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Liderazgo = Regular]	-2,351	,523	20,193	,000	-3,377	-1,326
Ubicación	[Desempeño=Regular]	-2,862	,898	10,150	,001	-4,623	-1,101
	[Desempeño=Bueno]	0

En la tabla 14 se observa que el desempeño directivo influye en el liderazgo de los docentes de la institución educativa pública del Cusco. ($P < 0.05$).

Hipótesis específica 2

Ho: No influencia del desempeño directivo en la comunicación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Ha: Existe influencia del desempeño directivo en la comunicación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15.

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	Chi-cuadrado	gl	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	19,853	1	,000	0.542

En la tabla 15 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 19.85 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe influencia del desempeño directivo en la comunicación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Del mismo modo se muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.542, indicando que la variable desempeño directivo influye en un 54.2% sobre la comunicación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Tabla 16.

Desempeño directivo en la comunicación de los docentes

Estimaciones de los parámetros

		Estimación	Error típ.	Wald	P	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Comunicación = Regular]	-3,091	,723	18,278	,000	-4,508	-1,674
Ubicación	[Desempeño=Regular]	-4,190	1,091	14,758	,000	-6,327	-2,052
	[Desempeño=Bueno]	0

En la tabla 16 se observa que el desempeño directivo influye en la comunicación de los docentes de la institución educativa pública del Cusco. ($P < 0.05$).

Hipótesis específica 3

Ho: No influencia del desempeño directivo en la coordinación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Ha: Existe influencia del desempeño directivo en la coordinación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17.

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	Chi-cuadrado	gl	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	17,483	1	,000	0.466

En la tabla 17 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 17.48 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe influencia del desempeño directivo en la coordinación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Al mismo tiempo muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.466, indicando que la variable desempeño directivo influye en un 46.6% en la comunicación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Tabla 18.

Desempeño directivo en la coordinación de los docentes

Estimaciones de los parámetros

		Estimación	Error típ.	Wald	P	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Coordinación = Regular]	-2,663	,597	19,881	,000	-3,833	-1,492
Ubicación	[Desempeño=Regular]	-3,761	1,012	13,825	,000	-5,744	-1,779
	[Desempeño=Bueno]	0

En la tabla 18 se observa que el desempeño directivo influye en la coordinación de los docentes de la institución educativa pública del Cusco. ($P < 0.05$).

Hipótesis específica 4

Ho: No influencia del desempeño directivo en la colaboración de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Ha: Existe influencia del desempeño directivo en la colaboración de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19.

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	Chi-cuadrado	gl	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	14,62	1	,000	0.441

En la tabla 19 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 14.62 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe influencia del desempeño directivo en la colaboración de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Se observa que se muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.441, indicando que la variable desempeño directivo influye en un 46.6% en la colaboración de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.

Tabla 20.

Desempeño directivo en la colaboración de los docentes

<i>Estimaciones de los parámetros</i>							
						Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
		Estimación	Error típ.	Wald	Sig.		
Umbral	[Colaboración=Regular]	-3,091	,723	18,278	,000	-4,508	-1,674
Ubicación	[Desempeño=Regular]	-3,602	1,028	12,285	,000	-5,616	-1,588
	[Desempeño=Bueno]	0

En la tabla 20 se observa que el desempeño directivo influye en la colaboración de los docentes de la institución educativa pública del Cusco. ($P < 0.05$).

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se planteó como principal objetivo establecer la influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pública, Cusco 2021, de los resultados obtenidos se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 17.48 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes de una Institución Educativa Pública Cusco 2021.

Por otra parte, el auto Donoso & Reyes (2019) cuyo principal objetivo fue recoger información y analizar opiniones de los directores respecto a sus principales decisiones frente a las instituciones educativas, desarrollo una metodología de tipo exploratorio cualitativo el cual no tiene mucha relación con nuestro estudio ya que en la presente investigación se desarrolló un instrumento para la recolección de información, los resultados que obtenido son los siguientes los directores menciona que primero buscan conocer a las personas observar a cada integrante de manera a caracterizar sus habilidades, antes de ser considerado en algún equipo de trabajo, realizando la comparación de resultados, se evidencio que existe una ligera coincidencia ya que el autor mencionó la importancia del desempeño de los directivos de las instituciones, asimismo al igual que la presente investigación deja un marco teórico que servirá como guía de consulta para futuras investigaciones, se utilizó una metodología y se elaboró un instrumento de para la recolección de datos el cual sirve para otras instituciones que lleven la misma variable de estudio.

En tanto el autor Herrera (2017) desarrollo un artículo que tuvo como principal propósito indago definir el perfil de supervisor para el desarrollo de técnicas de evaluación del desempeño y capacitación gerencial, y el resultado es la construcción de un perfil de gerente basado en habilidades, entendido como procedimientos completos de resolución de problemas típicos de la orientación gerencial. Al igual que nuestro estudio desarrollo un instrumento de investigación el cual servirá para ser aplicado en otras Instituciones, realizando la comparación de resultados se evidencio que no guarda mucha relación con el presente estudio ya

que el investigador analiza el perfil de los directivos mas no realiza un análisis si el desempeño directivo influye en el trabajo en equipo de los docentes. Deja un marco teórico científico el cual servirá para futuras investigaciones.

De la misma forma el autor Orellana (2019) en su estudio tuvo como objetivo determinar si los aspectos que el docente percibe sobre el liderazgo directivo (liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, pasaporte) son factores predictivos importantes para los resultados de aprendizaje percibidos por los estudiantes. Ellos mismos: su competencia docente, pasión, responsabilidad laboral, relaciones interpersonales con sus estudiantes y su desempeño. Educación en nueve escuelas privadas de El Salvador durante el año académico 2018. Realizando el análisis de la metodología utilizada al igual que el presente estudio corresponde al diseño cuantitativo, de la misma forma es correlacional. Cuyas principales conclusiones del estudio manifiestan que el liderazgo transaccional y sus subdimensiones recompensan contingente y dirección por excepción mantienen una correlación positiva con la mayoría de las dimensiones del desempeño docente. La única dimensión que no correlaciona es la emocionalidad, asimismo menciona que guarda relación con la presente investigación, por la misma razón de que enmarca la relación que existe entre ambas variables de estudio, al igual que la investigación realizada por el autor el estudio deja un marco teórico el cual servirá para futuras investigaciones.

En tanto el autor Rivera (2020) en su estudio desarrollado tuvo como objetivo estudiar la influencia del liderazgo del director en la generación de una cultura escolar favorable a la innovación de las escuelas, se utilizó como metodología mixta cualitativa y cuantitativa, según los resultados obtenidos el autor menciona que el liderazgo son bien conocidos por el sistema, porque cuando dan resultados por encima del promedio para el contexto, es importante identificarlos a través del sistema nacional de calificación del desempeño porque a menudo se producen sesgos. El producto se excluye al comparar los resultados educativos, ya que la sociedad determina el estado económico de los estudiantes a los que sirven. En la

medida en que los grupos se clasifiquen entre sí y compren instalaciones de la misma clase social, para no influir en la elección, debido a los factores anteriores, de esta manera es que el filtro realizado fue con el fin de comparar los establecimientos y se llega, aunque son variados, por falta de concentración en los rendimientos en evaluaciones estandarizadas, realizando un análisis de los resultados obtenidos se evidencio que el autor al igual que nuestro estudio indica la importancia del liderazgo en las instituciones, el estudio deja un marco teórico el cual servirá para la toma de dicciones de futuras investigaciones, asimismo al igual que nuestra investigación creó un instrumento de investigación el cual sirve para ser aplicados en otras instituciones.

Por otra parte, el autor Leiva (2020) quien realizó un estudio que tuvo como principal objetivo analizar la relación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo, al igual que el presente estudio el autor menciona que corresponde a un nivel correlacional, respecto a los resultados el autor manifiesta que el compromiso organizacional evidencia la relación considerablemente significativa con el trabajo en equipo, siendo la correlación directa y muy alta. En tanto se reveló la correspondencia considerablemente significativa entre las variables estudiadas. Se evidencio una relación crecidamente significativa entre las dimensiones compromiso organizacional y las dimensiones de trabajo en equipo, realizando la comparación de resultados existe coincidencias ya que el autor menciona la relación entre ambas variables de estudio, el estudio es importante metodológicamente al igual que nuestro estudio ya que elaboro un instrumento de investigación el cual puede ser aplicado en otras instituciones, de la misma forma deja un marco teórico científico el cual sirve para futuras investigaciones como guía de consulta de la misma variable de estudio.

El autor Luján (2017) en su estudio que tuvo como principal objetivo determinar la relación entre ambas variables de estudio, la metodología empleada fue la hipotético deductivo, asimismo al igual que nuestro estudio es de no experimental de corte transversal, la muestra de estudio es casi la misma cantidad

que la nuestra 83, con relación con los resultados el autor menciona que más del 50% de los docentes, declaran que el desempeño del directivo se ubica en un nivel regular, por lo que se recomienda a los directivos inmiscuirse con los lineamientos brindados en el Marco de buen desempeño docentes, realizando la comparación de resultados el autor menciona que más de la mitad de los encuestados considera que existe un nivel regular de marco teórico, asimismo las recomendaciones que da el investigación se encuentran direccionados tener en cuenta el marco del buen desempeño docente. Al igual que la presente investigadora el autor deja un marco teórico el cual sirve para futuras investigaciones como guía de consulta, asimismo aplico una metodología y elaboro un instrumento el cual puede ser aplicado en otras instituciones.

Asimismo, Lizandro (2019), que se planteó como principal objetivo determinar la influencia del desempeño directivo y el liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes, el tipo de estudio utilizado no guarda relación con el presente estudio ya que utilizo el tipo de investigación tipo básica, correlacional causal, La muestra que considera es mayor a la del presente estudio 330 docentes, respecto a los resultados obtenidos, el investigador concluyó que la gestión escolar depende del desempeño directivo, realizando la comparación de resultados se determinó existe coincidencia con nuestros hallazgos obtenidos ya que enmarca la importancia de la gestión escolar para el buen desempeño docente, al igual que nuestro estudio autor deja un marco teórico el cual servirá para futuras investigaciones, se creó un instrumento de investigación para medir las variables de estudio, el cual se podrá aplicar dicho cuestionarios para otros estudios.

Realizando la contratación de resultados son el autor Gastañadui & Purizaca (2018), quien se planteó como objetivo principal analizar la relación que existe entre compromiso organizacional y trabajo en un equipo en docentes, al igual que nuestro estudio es de nivel correlacional, ya que el autor analizo si la variable compromiso organizacional se asocian o no con la variable trabajo en equipo, la muestra utilizada para el estudio es casi la misma cantidad, respecto a los resultados que obtuvo el

autor manifiesta que en las instituciones educativas prevalecen docentes que trabajan en manera individualista, y menos grupal donde rige la ausencia de cooperación entre ellos, realizando la comparación de resultados el autor solo describe las variables en la que menciona que una gran parte de los docentes trabajan de manera individual.

Por otro lado se realizó un análisis con los resultados del autor Sotomayor (2017) quien en su investigación en la que se planteó demostrar la relación entre Competencias directivas y clima organizacional, al igual que nuestro estudio es de diseño no experimental de nivel correlacional, la muestra que utilizo para su estudio es mayor a nuestro estudio (133) docentes, asimismo los resultados obtenidos manifiestan que la competencias directivas, se encuentran relacionadas con el clima organizacional, realizando la comparación de resultados se determinó que existe coincidencia ya que el autor menciona la importancia de las competencias directivas y que éstas van a repercutir en un buen clima organizaciones, al igual que nuestro estudio el autor deja un marco teórico en la línea de investigación de las competencias directivas el cual podrá servir como guía de consulta para otras investigaciones, del mismo modo se aplicó una metodología, también se elaboró en un instrumento para la recolección de información que puede servir para ser aplicados en otros estudios de misma variable de estudio, deja un marco teórico científico al igual que nuestro estudio.

Es de importancia señalar que los resultados expuestos en esta investigación guardan estrecha relación con lo que manifiestan Arana y Coronado (2020) en su artículo científico desarrollado que tiene como principal objetivo determinar la relación de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial, el estudio al igual que el presente estudio es de tipo de cuantitativo, su diseño corresponde al no experimental, la población de estudio es casi la misma cantidad a la del presente estudio, Los principales resultados del estudio son los siguientes, existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa

Parroquial. De manera similar, el autor afirma que hay suficiente evidencia de que el estilo de liderazgo dominante en las instituciones de San Isidro es el liderazgo transformacional. Otros resultados obtenidos por la investigadora indican que los docentes muestran altos niveles de desempeño pedagógico, por lo que tienen un buen gobierno. El liderazgo y estilo de liderazgo del director principalmente en la institución educativa, por otro lado, indicó que existe una relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo gerencial y el desempeño de los maestros y el personal a nivel escolar. Educación inicial y primaria en Instituciones Educativas, predominando el estilo Transformacional, finalmente el autor en su estudio manifiesta que existen una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria en la Institución Educativa Parroquial, ya que las correlaciones no son significativas. Realizando la comparación de resultados se evidencio que existe un coincidencia por la misma razón de que el autor manifiesta la importancia del liderazgo en una institución, asimismo el liderazgo tiene relación con el buen desempeño de los docentes, el autor elaboro un cuestionario de preguntas al igual que nuestra investigación el cual puede servir para futuras investigaciones, finalmente deja un marco teórico científico en el ámbito educativo que servirá para futuras investigaciones de la misma línea de estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos del objetivo general mediante la prueba Chi cuadrado = 17.48 y el valor de $P < 0.05$, entonces se concluye que existe influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes. Asimismo, el coeficiente de Nagelkerke = 0.466, indicando que la variable desempeño directivo influye en un 46.6% sobre el trabajo en equipo de los docentes de una Institución Educativa Pública Cusco 2021
2. Respecto al primer objetivo específico se desarrolló de acuerdo a la prueba Chi cuadrado = 10.90 y el valor de $P < 0.05$, por lo tanto, se concluye que existe influencia del desempeño directivo en el liderazgo de los docentes. Asimismo, se muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.308, indicando que la variable desempeño directivo influye en un 30.8% sobre el liderazgo de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.
3. Respecto al segundo problema específico planteado se determinó que la prueba Chi cuadrado = 19.85 y el valor de $P < 0.05$, por lo que se concluye que existe influencia del desempeño directivo en la comunicación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco, de la misma forma se muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.542, indicando que la variable desempeño directivo influye en un 54.2% sobre la comunicación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.
4. En relación al tercer objetivo planteado se determinó que de acuerdo a la prueba Chi cuadrado = 17.48 y el valor de $P < 0.05$, se concluye que existe influencia del desempeño directivo en la coordinación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco, Asimismo de acuerdo al resultado se muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.466, indicando que la variable desempeño directivo influye en un 46.6% en la comunicación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco

5. Respecto al cuarto objetivo específico planteado de acuerdo a la prueba Chi cuadrado = 14.62 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe influencia del desempeño directivo en la colaboración de los docentes de una institución educativa pública del Cusco. Asimismo, se muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.441, indicando que la variable desempeño directivo influye en un 46.6% en la colaboración de los docentes de una I.E. pública del Cusco

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al director de la institución Implementar dentro de la Institución Educativa Charlas relacionados al liderazgo para los docentes con el propósito de mejorar el desempeño educativo, asimismo los talleres que se realicen permitirá incrementar el trabajo en equipo en la institución, también mediante las charlas que se brinden se contara con docentes que sean agentes de cambios, aliados con su institución.

Segunda: A los docentes se les recomienda que consideren la importancia del desempeño directivo y de qué manera influye en el liderazgo, asimismo asistir a capacitaciones sobre la importancia del liderazgo, comprometerse a plantear resultados académicos de los estudiantes manteniendo una comunicación cordial.

Tercera: A los directores y a los docentes trabajar en conjunto para plantear nuevas estrategias e incrementar la comunicaron de los docentes para mejor toma de dicciones, coordinar herramientas necesarias para la asimilación de nuevos conocimientos, motivándolos a participar en las reuniones, ya sea mediante se puede tomar mejores dicciones.

Cuarta: Se recomienda a los directores de la región realizar bien su labor directiva, considerando las competencias y el nivel de desempeño de docente, implementando nuevos proyectos en la que se analicen estratégicamente planes de mejora para la institución.

Quinta: Al Ministerio de Educación que realice las evaluaciones pertinentes del desempeño de los directivos en las instituciones, asimismo se recomienda la implementación programas vinculados a la formación de directores a nivel nacional, en la que también se concluya a los nuevos directores designados en forma eventual, con la intención de incrementar sus habilidades, competencias y capacidades para el manejo eficiente de una institución educativa.

Referencias

- Arana , I., & Coronado , Y. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institucion Educativa Parroquial de San Isidro*. Lima: Universidad de Lima. (tesis de maestria)
<https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/108/32.%20Tesis%20%28Arana%20Ag%c3%bcero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araujo, R., Clemenza, C. & Ferrer, J. (2006). *La formación ética del investigador latinoamericano*. *Multiciencias* 6(2), 174- 179.
<https://www.redalyc.org/pdf/904/90460211.pdf>
- Ascencio, A. D. (2018). *Trabajo en equipo*.
<https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es->
- Asiu, M. (2019). *Aplicación del método de trabajo en equipo para mejorar el rendimiento académico de estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “San Pablo” Pacora - Lambayeque, 2017*. (tesis de maestria)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31729/asiu_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayovi, J. (2019). *Teamwork: key to the success of organizations*. *Revista científica* 4(4), 58-76. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2019). *Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de directivos*.

https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1524/Experiencias_innovadoras_en_el_desarrollo_profesional_de_directivos.pdf?sequence=1

Bashan, B. & Holsblat, R. (2017). *Reflective journals as a research tool: The case of student teachers' development of teamwork*, Cogent Education, 4(1). DOI: 10.1080/2331186X.2017.1374234

Benavides, N., Donoso, S., & Reyes, D. (2019). *Directors at chilean public schools seen from a performance framework1*. ARTICLES. Cad. Pesqui.. 49(173), 130-154. <https://doi.org/10.1590/198053146317>

Benavides, N., Donoso, S., & Reyes, D. (2020). *Vulnerability In Chilean Subsidized Private Schools: Teaching Challenges From The Board Of Directors* . Ciencia y educación., 41, 1-16. <https://doi.org/10.1590/ES.230812>

Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2ª ed.). Person Educación.

Carranza, L. (2018). *Cultura organizacional y desempeño directivo desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa Santa Magdalena. Pacasmayo-2017*. (tesis de maestría) file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/chavez_chj.pdf

Castro, Y. (2018). *Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2018*. (tesis de maestría) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22608/Castro_H_Y..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiguay, M. & Villagra, C. (2016). *Assessing Upper Management Performance: One School'S Management and Leadership Experience*. Revista Gestion de la

Educacion, 6(2), 103-117.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/25491/25777>

Cóndor-Quimbita, B. y Remache-Bunci, M. (2019). *The managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality*. Revista Cátedra, 2(1), 116-131.
<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/2697>

Cortez, M. (2020). *Marco del buen desempeño directivo y gestión educativa en la I.E. No 151 Micaela Bastidas, S.J.L. – 2020*. (tesis de maestría)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46864/Cortez_CME-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Cruz, C., Villena, D., Navarro, E. Belecina, r. & Garvida, M.(2016). *Towards Enhancing the Managerial Performance of School Heads*. *International Review of Management and Business Research*. Vol. 5 Issue.2 Filipina.
<https://www.irnbrjournal.com/papers/1466713140.pdf>

Espinoza, E & Calva, D. (2020). *La ética en las investigaciones educativas*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>

Fernández, M. (2015). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones Digitales.
<https://play.google.com/books/reader?id=bObxCAAQBAJ&pg=GBS.PR4&printsec=frontcover>

Flores, W. (2018). *Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 “Nuestra Señora del Carmen”*. Lima- 2018. (tesis de maestría) [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Flores_PWV%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Flores_PWV%20(1).pdf)
Gandara, F. (2014). *Herramientas de calidad y el trabajo en equipo para*

disminuir la desercion escolar. *Conciencia tecnologica*, 48, 17-24.
<https://www.redalyc.org/pdf/944/94432996003.pdf>

García, I., Díaz, M., & Ubago, J. (2018). *Educational Leadership Training, the Construction of Learning Communities. A Systematic Review*. *Social Sciences*, 7- 267; doi:10.3390/socsci7120267.

Gastañadui, R. y Purizaca, C. (2018). *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017*, (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11756/gasta%c3%b1adui_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutierrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. (3ª ed.). México: McGraw Hill Education.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>

Hanco, L. (2018). *El desempeño directivo y jerárquico en la Institución Educativa Fortunato L. Herrera a la luz del marco del buen desempeño directivo, 2017*. (tesis de maestría)
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3647/253T20181016_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herrera, S. (2017). *El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual*. *Revista de pedagogía*. 38(102), 164-194. <https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814009.pdf>

- Johdi, M. & Kazeem, B. (2014). *An Analysis of Teachers' Perceptions Towards Teamwork*. Revista Asiática de Investigación en Gestión, 4(3).
https://www.researchgate.net/publication/307254192_An_analysis_of_teachers'_perceptions_towards_teamwork
- Kiral, B. (2020). *The Relationship Between the Empowerment of Teachers by School Administrators and Organizational Commitments of Teachers*. International Online Journal of Education and Teaching, 7(1), 248-265.
https://www.researchgate.net/publication/341314428_THE_RELATIONSHIP_BETWEEN_THE_EMPOWERMENT_OF_TEACHERS_BY_SCHOOL_ADMINISTRATORS_AND_ORGANIZATIONAL_COMMITMENTS_OF_TEACHERS
- Leiva, C. (2020). *Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumaza, 2020*, (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48971/Leiva_CC-E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lewin, L. (2015). *Gestión educativa en acción*.
<https://play.google.com/books/reader?id=VLC9DwAAQBAJ&pg=GBS.PA1&printsec=frontcover>
- Lizandro R. (2019). *Desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes en las instituciones educativas de la UGEL 05. 2018*, (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37006/LIZANDRO_CR..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luján B. (2016). *Marco de buen desempeño del directivo y el desempeño docentes en instituciones educativas de la RED N° 22, UGEL N°04, Comas-2017*, (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Luj%C3%A1n_GBJ%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Luj%C3%A1n_GBJ%20(3).pdf)

Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. Revista electrónica de investigación educativa, 20(1), 38-47. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038

Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. 1ª ed. http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Medina, A. & Gómez, R. (2014). *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. Red de revistas Científicas, 53(1), 91-113. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333329700007>

Minedu (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Minedu (2020). *Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/733624/RVM_N__097-2020-MINEDU.pdf

Minedu (2020). *Lineamientos del Programa nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477206/RVM_N__013-2020-MINEDU.pdf

Ministerio de Educación de Chile (2019). *Trabajar en equipo: Una estrategia para la organización del trabajo en equipos directivos*.

https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/05/HERRAMIENTA4_final.pdf

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. (4^a ed.). Colombia: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. 5^a ed.. Colombia: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-in-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Orellana, K. (2019). *The Principal's Leadership And Self-Perceived Teaching Performance In A Group Of Salvadoran Private Schools*. Republica de San Salvador. Obtenido de <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>

Perez, M. & Plejo, E. (2018). *Buen desempeño directivo y la gestión escolar de la Institución Educativa. Huánuco -2018*, (tesis de maestría) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28998/perez_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Polega, M; Amorim Neto, R; Brilowski, R; Baker, K (2019). *Principals and among teachers: an exploratory study*. Revista @mbienteeducação. São Paulo: Universidade Cidade de São Paulo, 12(2), 12-32. <https://publicacoes.unicid.edu.br/index.php/ambienteeducacao/article/view/708/662>

Puertas, M. (2019). *Habilidades Directivas y el Trabajo en Equipo Docente de Instituciones Educativas Privadas del Nivel Inicial - Sector Noreste Trujillo, 2019*, (tesis de maestría)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37210/puertas_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera , J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. Bellaterra, Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, (tesis doctoral).
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13ª ed. Pearson Educación.
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Comportamiento_organizacional_13a_ed_nod.pdf

Sampieri-Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 1ª Ed. McGraw-Hill Interamericana Editores.

Schmutz, J., Meier, L. & Manser T. (2019). *How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis*. *BJM Open*, 9(9). doi: 10.1136 / bmjopen-2018-028280

Sotomayor, L. (2017). *Competencias directivas y clima organizacional en instituciones educativas del distrito el Agustino – 2015*, (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Sotomayor_SLR.pdf

Sucari, W. & Quispe J. (2019). *Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria*. *Revista Innova Educacion* 1(2), 157- 171.
<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/24/43>

Ugel Sánchez Carrión (2020). *Guía para el trabajo remoto de los profesores*.
<http://www.ugelsanchezcarrion.gob.pe/wordpress/wp-content/uploads/2020/04/Gu%C3%ADa-para-el-trabajo-remoto-de-profesores.pdf>

UNICEF (2020). *Acompañar la tarea del equipo docente, las familias y las y los estudiantes en casa*. <https://www.unicef.org/argentina/media/8431/file/Serie-Conduccion-Covid-2.pdf>

Anexos

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desempeño directivo para el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa pública, Cusco 2021.				
Autora: Maricruz Alexandra Arque Yana				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Justificación	Diseño Metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Justificación teórica Esta investigación busca fundamentar teóricamente a futuras investigaciones que permitan desarrollar los conocimientos del desempeño directivo, fortaleciéndolas bajo una óptica sistematizada y estructurada que permita la organización de las docentes en cuanto al trabajo en equipo, muy necesarias en estos tiempos de trabajo remoto debido al COVID 19. Justificación Práctica Esta investigación adquiere valor práctico porque busca reflexionar sobre la importancia del desempeño directivo y el trabajo en equipo de los docentes, a su vez, ampliar estas estrategias a través de una gestión comunitaria que los impulse a un trabajo en equipo	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental, transversal, Correlacional-causal Nivel: Explicativo Población: 54 docentes. Línea de investigación: Gestión y calidad educativa
¿Cómo influye el desempeño directivo en el trabajo en equipo en docentes del nivel primario de una Institución Educativa Pública, Cusco 2021?	Establecer la influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo en docentes de una Institución Educativa Pública, Cusco 2021	Existe influencia del desempeño directivo en el trabajo en equipo de los docentes de una Institución Educativa Pública Cusco 2021.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
¿Cómo influye el desempeño directivo en el liderazgo de los docentes de una institución educativa pública del Cusco? ¿Cómo influye el desempeño directivo en la comunicación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco? ¿Cómo influye el desempeño directivo en la coordinación de los	Determinar la influencia del desempeño directivo en el liderazgo de los docentes. Determinar la influencia del desempeño directivo en la comunicación de los docentes. Determinar la influencia del desempeño directivo en la coordinación de los docentes.	Existe influencia del desempeño directivo en el liderazgo de los docentes de una institución educativa pública del Cusco. Existe influencia del desempeño directivo en la comunicación de los docentes de una institución educativa pública del Cusco. Existe influencia del desempeño directivo en la coordinación de		

<p>docentes de una institución educativa pública del Cusco? ¿Cómo influye el desempeño directivo en la colaboración de los docentes de una institución educativa pública del Cusco?</p>	<p>Determinar la influencia del desempeño directivo en la colaboración de los docentes.</p>	<p>los docentes de una institución educativa pública del Cusco. Existe influencia del desempeño directivo en la colaboración de los docentes de una institución educativa pública del Cusco.</p>	<p>eficiente y eficaz en favor de la institución educativa. Justificación Metodológica La presente investigación se desarrolla y sustenta en técnicas e instrumentos validados que corroboran las teorías y que a través de ellos se obtienen conclusiones en base a datos reales obtenidos por procesos científicos y métodos estadísticos que demuestran la exactitud y validez de los resultados permitiendo el logro de conclusiones valederas. Justificación Social La presente investigación pretende identificar el grado de correlación entre el desempeño directivo y el trabajo en equipo de los docentes, de esta manera identificar las demandas institucionales para el logro de objetivos con la participación total del directivo y los docentes.</p>	
---	---	--	--	--

Anexo 2

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: Desempeño directivo para el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa pública, Cusco 2021. Autor: Maricruz Alexandra Arque Yana						
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Desempeño Directivo	Se define como aquellas competencias del directivo que están destinadas a construir y efectuar la reforma de las instituciones educativas. (MINEDU, 2014)	El Desempeño Directivo será medido mediante un cuestionario de 16 ítems; el cual se aplicará a la muestra censal.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Conduce la planificación institucional dirigiéndola al logro de metas. - Promueve un clima basado en el respeto. - Lidera los procesos de gestión de la institución. 	1,2, 3,4,5, 6,7,8,9	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> - Origina una comunidad de aprendizaje. - Orienta a la calidad de los procesos de aprendizaje. 	10,11,12,13, 14,15,16	

Variable 2 Trabajo en Equipo.	El trabajo en equipo es aquella actividad que se realiza con la participación de diversas personas que requiere compartir competencias, habilidades y conocimientos, es necesario que entre los integrantes exista confianza con el único fin de cumplir con	El trabajo en equipo será medido mediante un cuestionario de 23 ítems; el cual se aplicará a la muestra censal.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad organizacional. - Habilidad para la toma de decisiones. 	1,2,3	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Intercambian información. - Comunicación rápida con los demás. - Propician el dialogo. 	4,5,6,7,8,9	
			Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Determinan los roles. - Trabajan de manera organizada. - Consensuan las ideas. 	10,11,12,13,14,15	

	sus objetivos. (Fernández, 2015)		Colaboración	<ul style="list-style-type: none">- Cooperan con las actividades.- Cumplen con las responsabilidades personales.- Comparten una meta en común.	16,17,18,19,20	
--	--	--	--------------	--	----------------	--

ANEXO 3
INSTRUMENTO 1
DESEMPEÑO DIRECTIVO
CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DIRECTIVO

I. Datos informativos:

Apellidos y Nombres: _____ Área: _____
 Nivel: _____ Edad: _____ Género: _____

II. Cuestionario:

Saludo estimado (a) docente, en la búsqueda de la mejora continua, te pedimos nos ayudes a conocer el Desempeño Directivo de su Institución Educativa. Evalúa cada una de las afirmaciones que encuentras en la parte de abajo, en una escala del 1 al 5, siendo: 1 “nunca”, 2 “casi nunca”, 3 “a veces”, 4 “casi siempre” y 5 “siempre”.

Te agradecemos responder con la verdad para cumplir con los propósitos del presente estudio.

Marca con una X en el recuadro que consideres conveniente en cada una de las afirmaciones

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.					
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.					
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.					
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.					
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.					
7	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
8	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
9	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					

	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
10	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.					
11	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.					
12	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.					
13	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.					
14	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
15	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
16	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					

**INSTRUMENTO 2
TRABAJO EN EQUIPO**

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

I. Datos informativos:

Apellidos y Nombres: _____ Área: _____
 Nivel: _____ Edad: _____ Género: _____

II. Cuestionario:

Saludo estimado (a) docente, en la búsqueda de la mejora continua, te pedimos nos ayudes a conocer como se realiza el trabajo en equipo de docentes en tu Institución Educativa. Evalúa cada una de las afirmaciones que encuentras en la parte de abajo, en una escala del 1 al 5, siendo: 1 “nunca”, 2 “casi nunca”, 3 “a veces”, 4 “casi siempre” y 5 “siempre”.

Te agradecemos responder con la verdad para cumplir con los propósitos del presente estudio.

Marca con una X en el recuadro que consideres conveniente en cada una de las afirmaciones

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: liderazgo					
1	Delega las funciones de forma organizada.					
2	Organiza las funciones dentro del equipo de trabajo, tomando en cuenta el perfil de cada integrante.					
3	Toma en cuenta los beneficios y riesgos al elegir una opción de solución.					
	DIMENSIÓN 2: comunicación	1	2	3	4	5
4	Intercambia información propicia para el trabajo en equipo.					
5	Comparte información de fuentes confiables para el trabajo en equipo.					
6	Gestiona el tiempo de manera adecuada con el fin de cumplir y lograr los objetivos.					
7	Promueve una comunicación rápida.					
8	Promueve el dialogo centrado en el logro de objetivos de la institución.					
9	Promueve la comunicación asertiva para lograr buenos acuerdos.					
	DIMENSIÓN 3: coordinación.	1	2	3	4	5
10	Toma en cuenta la capacidad de cada integrante para la designación de los papeles dentro del equipo de trabajo.					
11	Delega funciones para el trabajo en equipo de forma rotativa.					
12	Organiza a todos los docentes en función a las comisiones existentes para el trabajo en equipo.					

13	Toma en cuenta un horario adecuado para el trabajo en equipo.					
14	Plantea ideas pertinentes para el logro de objetivos.					
15	Finaliza las reuniones con consensos que satisfacen a la mayoría de integrantes del equipo de trabajo.					
	DIMENSIÓN 4: colaboración.	1	2	3	4	5
16	Compromete a los docentes para que asuman manera voluntaria dentro del equipo de trabajo.					
17	Interviene en los conflictos que se presentan dentro de los equipos de trabajo para buscar una solución.					
18	Se comunica constructivamente con cada comisión de trabajo y colabora para el logro de los objetivos institucionales.					
19	Comparte con los integrantes del equipo de trabajo para que asuman los objetivos de la institución como suyo.					
20	Apoya a los demás en el cumplimiento de los objetivos institucionales.					

Gracias por su colaboración.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.							
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	X		X		X		
7	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
8	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
9	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
11	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	X		X		X		
12	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X		X		X		

13	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	X		X		X	
14	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	X		X		X	
15	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X	
16	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SEGUNDO AGUSTIN GARCIA FLORES **DNI:** 18056963

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA

31 de Octubre del 202

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Delega las funciones de forma organizada.	X		X		X		
2	Organiza las funciones dentro del equipo de trabajo, tomando en cuenta el perfil de cada integrante.	X		X		X		
3	Toma en cuenta los beneficios y riesgos al elegir una opción de solución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Intercambia información propicia para el trabajo en equipo.	X		X		X		
5	Comparte información de fuentes confiables para el trabajo en equipo.	X		X		X		
6	Gestiona el tiempo de manera adecuada con el fin de cumplir y lograr los objetivos.	X		X		X		
7	Promueve una comunicación rápida.	X		X		X		
8	Promueve el dialogo centrado en el logro de objetivos de la institución.	X		X		X		
9	Promueve la comunicación asertiva para lograr buenos acuerdos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: coordinación.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Toma en cuenta la capacidad de cada integrante para la designación de los papeles dentro del equipo de trabajo.	X		X		x		
11	Delega funciones para el trabajo en equipo de forma rotativa.	X		X		x		
12	Organiza a todos los docentes en función a las comisiones existentes para el trabajo en equipo.	X		X		x		
13	Toma en cuenta un horario adecuado para el trabajo en equipo.	X		X		x		
14	Plantea ideas pertinentes para el logro de objetivos.	X		X		X		
15	Finaliza las reuniones con consensos que satisfacen a la mayoría de integrantes del equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: colaboración.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Compromete a los docentes para que trabajen de manera voluntaria dentro del equipo de trabajo.	X		X		X		

17	Interviene en los conflictos que se presentan dentro de los equipos de trabajo para buscar una solución.	X			X		X		
18	Se comunica constructivamente con cada comisión de trabajo y colabora para el logro de los objetivos institucionales.	X			X		x		
19	Comparte con los integrantes del equipo de trabajo para que asuman los objetivos de la institución como suyo.	X			X		x		
20	Apoya a los demás en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X			X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SEGUNDO AGUSTIN GARCIA FLORES DNI: 18056963

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA

31 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	X		X		X		
7	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
8	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
9	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
11	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	X		X		X		

12	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X		X		X	
13	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	X		X		X	
14	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	X		X		X	
15	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X	
16	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Las dimensiones y los ítems fueron tomados con referencia al Marco del Desempeño Directivo, el cual es un documento oficial del MINEDU, con el cual se valora el desempeño de los directores como líderes pedagógicos; Por tanto, ayudan a visibilizar de mejor manera el desempeño directivo.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Vilma APAZA QUISPE **DNI:** 40899457

Especialidad del validador: Mg. En Administración, con mención en Gerencia de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 26 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Delega las funciones de forma organizada.	X		X		X		
2	Organiza las funciones dentro del equipo de trabajo, tomando en cuenta el perfil de cada integrante.	X		X		X		
3	Toma en cuenta los beneficios y riesgos al elegir una opción de solución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Intercambia información propicia para el trabajo en equipo.	X		X		X		
5	Comparte información de fuentes confiables para el trabajo en equipo.	X		X		X		
6	Gestiona el tiempo de manera adecuada con el fin de cumplir y lograr los objetivos.	X		X		X		
7	Promueve una comunicación rápida.	X		X		X		
8	Promueve el dialogo centrado en el logro de objetivos de la institución.	X		X		X		
9	Promueve la comunicación asertiva para lograr buenos acuerdos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: coordinación.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Toma en cuenta la capacidad de cada integrante para la designación de los papeles dentro del equipo de trabajo.	X		X			x	
11	Delega funciones para el trabajo en equipo de forma rotativa.	X		X			x	
12	Organiza a todos los docentes en función a las comisiones existentes para el trabajo en equipo.	X		X			x	
13	Toma en cuenta un horario adecuado para el trabajo en equipo.	X		X			X	
14	Plantea ideas pertinentes para el logro de objetivos.	X		X			X	
15	Finaliza las reuniones con consensos que satisfacen a la mayoría de integrantes del equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: colaboración.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Compromete a los docentes para que trabajen de manera voluntaria dentro del equipo de trabajo.	X		X		X		

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.							
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	X		X		X		
7	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
8	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
9	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
11	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	X		X		X		

12	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X		X		X	
13	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	X		X		X	
14	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	X		X		X	
15	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X	
16	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

- Colocar fuente de los ítems planteados en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mamani Choque Willian Américo **DNI: 45154053**

Especialidad del validador: Licenciado en Educación, Maestro en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 26 de octubre de 2021

Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: liderazgo	Si	No			Si	No	
1	Delega las funciones de forma organizada.	X			X	X		
2	Organiza las funciones dentro del equipo de trabajo, tomando en cuenta el perfil de cada integrante.	X			X	X		
3	Toma en cuenta los beneficios y riesgos al elegir una opción de solución.	X			X	X		
	DIMENSIÓN 2: comunicación	Si	No			Si	No	
4	Intercambia información propicia para el trabajo en equipo.	X			X	X		
5	Comparte información de fuentes confiables para el trabajo en equipo.	X			X	X		
6	Gestiona el tiempo de manera adecuada con el fin de cumplir y lograr los objetivos.	X			X	X		
7	Promueve una comunicación rápida.	X			X	X		
8	Promueve el dialogo centrado en el logro de objetivos de la institución.	X			X	X		
9	Promueve la comunicación asertiva para lograr buenos acuerdos.	X			X	X		
	DIMENSIÓN 3: coordinación.	Si	No			Si	No	
10	Toma en cuenta la capacidad de cada integrante para la designación de los papeles dentro del equipo de trabajo.	X			X		x	
11	Delega funciones para el trabajo en equipo de forma rotativa.	X			X		x	
12	Organiza a todos los docentes en función a las comisiones existentes para el trabajo en equipo.	X			X		x	
13	Toma en cuenta un horario adecuado para el trabajo en equipo.	X			X		X	
14	Plantea ideas pertinentes para el logro de objetivos.	X			X		X	
15	Finaliza las reuniones con consensos que satisfacen a la mayoría de integrantes del equipo de trabajo.	X			X	X		

	DIMENSIÓN 4: colaboración.	Si	No		Si	No	Si	No	
16	Compromete a los docentes para que trabajen de manera voluntaria dentro del equipo de trabajo.	X			X		X		
17	Interviene en los conflictos que se presentan dentro de los equipos de trabajo para buscar una solución.	X			X		X		
18	Se comunica constructivamente con cada comisión de trabajo y colabora para el logro de los objetivos institucionales.	X			X		x		
19	Comparte con los integrantes del equipo de trabajo para que asuman los objetivos de la institución como suyo.	X			X		x		
20	Apoya a los demás en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X			X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **Mamani Choque Willian Américo** **DNI: 45154053**

Especialidad del validador: **Licenciado en Educación, Maestro en Administración de la Educación**

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante