



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de
instituciones educativas del distrito de Carabayllo - Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Alvarez Huaranga, Mery Francy (ORCID: 0000-0001-5212-7298)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por ser mi apoyo siempre y sobre todo en el camino de seguir creciendo profesionalmente.

A mi esposo e hijas por ser mi motor y motivo de superación, para que siempre tengan presente que no hay edad para el estudio y las ganas de superarse.

Agradecimientos

A Dios, por ser mi luz, mi guía, por darme entendimiento y llenarme de fortaleza.

A nuestro Asesor el Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra por guiarnos y acompañarnos en nuestro trabajo de investigación, compartiendo sus conocimientos con dedicación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matrices de operacionalización de las variables	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Ficha técnica de los instrumentos	
Anexo 5: Certificados de validación	
Anexo 6: Aplicación del instrumento	
Anexo 7: Base de datos de la muestra	
Anexo 8: Base dato de la prueba piloto	
Anexo 9: Pantallazo de software de turnitin	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos.	18
Tabla 2: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable G.D.	21
Tabla 3: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión de la G.D.	21
Tabla 4: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Trabajo en Equipo.	22
Tabla 5: Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión del trabajo en equipo.	22
Tabla 6: Pruebas de normalidad.	23
Tabla 7: Relación entre el trabajo en equipo y gestión directiva.	24
Tabla 8: Relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y gestión directiva.	25

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación existente entre la gestión directiva y el trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas del distrito de Carabayllo, Lima 2021, la investigación seguida a través del método hipotético-deductivo, el tipo de investigación es básico de enfoque cuantitativo, posee un nivel descriptivo correlacional en un diseño no experimental y un corte transversal o transeccional, se consideró una población censal de 80 docentes de dos instituciones educativas del distrito de Carabayllo, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, de esta manera se aplicó como instrumentos dos cuestionarios con escala ordinal tipo Likert compuesta de 22 ítems para la variable gestión directiva y 18 para trabajo en equipo, asimismo la validación de dichos instrumentos fue realizada por un juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante el alfa de Cronbach dando por resultado un 0,97 para ambos cuestionarios. Se concluyó de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = 0.731$) la existencia de una correlación positiva alta, determinando de esta manera que existe relación significativa entre la Gestión directiva y trabajo en equipo docente de las Instituciones educativas estudiadas.

Palabras clave: Gestión directiva, trabajo en equipo, planificación educativa

,

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the existing relationship between the use of management and teamwork in teachers of educational institutions in the district of Carabayllo, Lima 2021, the research followed through the hypothetico-deductive method, the type of research is basic quantitative approach, has a descriptive correlational level in a non-experimental design and a cross-sectional or transectional cut, A census population of 80 teachers from two educational institutions in the district of Carabayllo was considered, for data collection the survey technique was used, in this way two questionnaires were applied as instruments with an ordinal Likert-type scale composed of 22 items for the variable directive management and 18 for teamwork, likewise the validation of these instruments was carried out by a judgement of experts and the reliability was carried out using Cronbach's alpha, giving a result of 0.97 for both questionnaires. According to Spearman's Rho correlation coefficient ($r = 0.731$), it was concluded that there is a high positive correlation, thus determining that there is a significant relationship between management and teamwork in the educational institutions studied.

Keywords: Management, teamwork, educational planning.

I. INTRODUCCIÓN

Al referirse a la calidad de gestión directiva en general depende del trabajo del directivo para poder conducirla, pero ello no conlleva que la habilidad directiva tenga que ser necesariamente individualizada, por el contrario, la conducción del trabajo y los criterios empleados para la toma de decisiones logran poner en marcha un trabajo en equipo, estableciendo de esta manera metas y logros en conjunto, los cuales se cumplirán gracias al trabajo en equipo.

En el ámbito internacional, según la Unesco (2017) la gestión y dirección corresponden a la plana directiva, específicamente al director, considerando componentes esenciales para la mejora de la institución educativa. En un estudio realizado por la misma institución a las organizaciones educativas en todo el mundo, se finiquitó que la gran parte de los docentes encuestados, señalaron que disponer con una dirección que motive constantemente a sus docentes a través de un apoyo en los aspectos educativos y sociales van a generar un ambiente positivo e idóneo para un mejor trabajo en equipo.

En Latinoamérica la problemática se suscitó en la misma dimensión enfocado en la poca capacidad que tiene la gestión directiva para dar soluciones a dificultades tales como, directivos que carecen de estrategias para realizar trabajos en equipo lo cual elimina todo concepto que la educación es una actividad compartida reconocida también como trilogía de la educación, así mismo docentes que no suelen establecer conectividad laboral para afianzar sus habilidades y destrezas en las prácticas educativas, lo cual afirmó la falta de competencia en la gestión directiva al no establecer instrumentos necesarios para el logro de un trabajo colegiado. (Rojas et al. 2020).

El trabajo en equipo es esencial cuando se trata de alcanzar logros y en el ámbito educativo tiene como finalidad alcanzar logros institucionales y de aprendizaje, para ello es preciso contar con los miembros de esta en su conjunto. En el ámbito nacional, el Ministerio de Educación MINEDU (2018) encontró que una de las problemáticas y que inciden en el logro de metas institucionales tanto de las unidades de gestión educativas locales así como de las mismas instituciones educativas son la limitación de capacitación de los trabajadores administrativos, personal redirigidos a otras áreas distintas a las

asignadas, número de especialistas insuficientes para un adecuado monitoreo y supervisión de las I.E., todo estos aspectos parte de la gestión directiva, los cuales, también se vieron reflejados en las instituciones en que se abordó el estudio teniendo en cuenta que la gestión de una entidad educativa pasa por organizar y dirigir para conseguir los logros institucionales educativos, en este sentido esto impacto en el trabajo en equipo de los docentes ya que solo a través de una buena dirección se estableció un trabajo mancomunado, estratégico y visionario en una institución educativa.

Asimismo, en el referido informe del año 2018 se mencionó que existen carencias en cuanto a las competencias de la gestión directiva sobre todo en su vinculación con el trabajo en equipo en la escuela y la comunidad, existiendo también conductas individualistas las cuales obstruyeron los objetivos institucionales.

En este sentido en el distrito de San Juan de Lurigancho, en un estudio efectuado por MINEDU (2018) se observó cierto cuestionamiento de algunos miembros de la comunidad educativa ante el perfil del director y las falencias del trabajo en equipo, este estudio señaló que existe liderazgo del equipo directivo en el trabajo en equipo de los docentes.

En este sentido la metodología tradicional de dirección en una institución educativa eludió la socialización, la comunicación y el compartir de sus saberes, forjando así, actitudes individualistas. Por ello, se buscó incentivar el trabajo en equipo y se logró una interacción constructivista en los diversos ámbitos del proceso educativo y también de la vida.

Sobre dichas consideraciones se observó ciertas dificultades y carencias en algunas I.E. del distrito de Carabayllo, como falta de comunicación asertiva, capacitación en gestión y dirección en recursos humanos por parte de los directivos, estos aspectos reflejaron una deficiente e inadecuada gestión directiva en la cual el trabajo en equipo no se vio fortalecido y reflejado en el proceso pedagógico, por el contrario, existió un trabajo individualista por parte de los docentes que cumplieron órdenes, o en el peor de los casos simplemente no participaron, por ello el trabajo en cuanto a la gestión directiva tuvo que dar especial énfasis al trabajo en equipo ya que todos los que integran la I.E. pueden aportar algo de sí con el propósito de lograr las metas

educativas de la institución.

En cuanto a los problemas de investigación la pregunta general es: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas del distrito de Carabayllo-Lima 2021?

Con respecto a los problemas específicos formulados para la presente investigación podemos mencionar: ¿Qué relación existe entre gestión directiva y habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional en docentes de las I.E. mencionadas?

El presente estudio de investigación se justifica, dado que su aporte será de gran ayuda para la comunidad científica y educativa con el fin de entender el desarrollo eficiente que debe realizarse en el manejo de la gestión directiva para fortalecer los equipos de trabajo de los docentes en las I.E. y que beneficiará a la institución en el manejo de la gestión y la práctica docente en beneficio de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes, asimismo, se justifica de manera teórica teniendo en cuenta que es una investigación que ha tomado como referencia una gran variedad de textos académicos internacionales y nacionales tomados de las más importantes base de datos de investigación sobre las variables planteadas y considerando las bases teóricas que se ha establecido en la problemática planteada sobre la deficiencia en la gestión del equipo directivo que implican en el desarrollo eficaz de la práctica pedagógica, en este sentido y considerando el planteamiento, las pruebas de hipótesis y conclusiones obtenidas que se considerarán como recursos de información para investigaciones sobre las variables abordadas, en referencia a la justificación práctica este estudio de investigación se justifica tomando en cuenta el manejo de la gestión directiva en las I.E., el cual debe considerar el trabajo en equipo de los docentes como una práctica usual de gestión con el propósito que se consigan los logros institucionales y de aprendizajes en los estudiantes sobre todo en este contexto de la virtualidad en la que se viene realizando la educación y es necesario en los docentes y equipo directivo asumir un papel innovador en la gestión pedagógica. De la misma manera esta investigación se justifica metodológicamente, dado que se ha considerado las técnicas, procedimientos, y método científico, tomando en cuenta también los instrumentos de recojo de información que se utilizaron durante el estudio

sobre las variables gestión directiva y trabajo en equipo docente evidenciando su confiabilidad y validez, con la finalidad que estos aspectos metodológicos sean considerados para investigaciones futuras sobre el estudio de las variables en mención.

Con relación al objetivo general para este estudio de investigación se ha considerado determinar la relación entre la gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de I.E. Asimismo, se consideró como objetivos específicos; determinar la relación entre gestión directiva y habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional en docentes de las I.E. mencionadas.

Finalmente, en la hipótesis general se mencionó: Existe relación significativa entre la gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas, así mismo, en cuanto a las hipótesis específicas se mencionó: Existe relación significativa entre gestión directiva y habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional en docentes de las I.E. mencionadas.

II. MARCO TEÓRICO

Podemos mencionar entre los antecedentes los trabajos revisados en el contexto internacional a Ramos (2020), quien estableció como objetivo determinar los aspectos relevantes en la comunicación asertiva que desarrollan el personal de las instituciones educativas en Zipaquirá- Colombia y de cómo incide en la calidad educativa que reciben los estudiantes, mediante un estudio de enfoque cuantitativo no experimental correlacional descriptiva, con una muestra 344 individuos, entre los resultados se encontró que el 80% de la muestra respondió que la comunicación es un aspecto importante en una IE., concluyendo que la asertividad es necesaria para la mejora en la calidad educativa de las IIEE. de Zipaquirá.

Pérez (2020), en su estudio se propuso analizar cómo la gestión de procesos de la comunicación institucional incidió en la toma de decisiones en docentes en una institución educativa de Costa Rica, para ello se planteó una investigación de enfoque cuantitativo, con respecto a las conclusiones se evidenció que la pertinente gestión de la comunicación institucional incide de manera elocuente en la toma de decisiones de los docentes respondiendo que es así en algunas veces un 73%, un 24% que son oportunos y un 3% indico que no lo es.

Asimismo, también podemos mencionar el estudio de Oñate (2018), que buscó analizar el trabajo en equipo de los docentes para el fortalecimiento de la enseñanza en una institución educativa en Colombia, con un estudio de enfoque cuantitativo no experimental transeccional, como muestra de estudio se consideró al personal docente en su conjunto de una IE. para ello se contó con un instrumento de recojo de datos con una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,90, como resultado se concluyó que muchos de los elementos mencionados en el instrumento no se toman en cuenta como estrategia cuando realizan el proceso de enseñanza.

De la misma manera López y López (2019), que en su investigación acerca de la gestión directiva y los resultados pedagógicos que estos conllevan, se propuso analizar la práctica del equipo directivo en las escuelas públicas de Ecuador, para ello se planteó un estudio mixto con técnicas de

recojo de datos como encuestas y entrevistas a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, entre los resultados encontrados se evidencio que los docentes afirmaban que los equipos directivos mantenían una comunicación asertiva y oportuna en un 86% 100% y 88% en los 3 tipos de IE. que fueron divididas para el estudio.

Asimismo, Pérez (2020), en su estudio realizado con la finalidad de conocer las habilidades directivas que son necesarias para el cargo directivo en las I.E., el estudio fue de enfoque cuantitativo y una muestra de 36 personas entre docentes y directivos, entre los resultados obtenidos señaló que un 74.4% respondió favorablemente concluyendo que es de vital importancia integrar y generar equipos de trabajo en docentes y directivos para realizar una planeación que consiga las metas y objetivos institucionales.

Referente a los estudios de investigación revisados en el contexto nacional, podemos mencionar a Reyes (2020) que en su estudio para contar con el grado de Maestra se propuso determinar la relación existente entre las variables gestión directiva y el trabajo en equipo de una Unidad educativa fiscal, en su estudio Reyes concluyó, y siendo el resultado de la prueba de Rho de Spearman: 0,676** y una Sig. = 0,000 < 0.01 la existencia de una relación significativa alta y directa entre las variables gestión directiva y trabajo en equipo.

Además, mencionar el trabajo de Cuya (2021), que en su investigación doctoral se propuso investigar acerca de la gestión directiva y de su incidencia en el ámbito organizacional de una Ugel en Lima, para ello se planteó un estudio de enfoque no experimental y de diseño correlacional, concluyó que hay existencia de una relación positiva entre la gestión directiva y el comportamiento organizacional en una Unidad de gestión educativa siendo los resultados de la prueba de Nagelkerke de 59,0%, con una significación estadística de 0,000.

Asimismo, podemos mencionar el trabajo de investigación de Gonzales (2021), que en su estudio acerca de la gestión directiva y la calidad educativa en instituciones educativas en Lima con un estudio de enfoque cuantitativo

correlacional causal concluyó que existe incidencia entre ambas variables en estudio, ya que los resultados obtenidos arrojaron un nivel de significación de prueba $\alpha = 0.05$; $\beta = 0.95$.

De la misma manera el estudio de Santos (2021) en su investigación que tuvo como finalidad determinar la influencia de la comunicación asertiva en el trabajo en equipo, de tipo correlacional causal, concluyó con un valor de $r = .689$ y $p = .000$, siendo menor de 0.05 ; y un $R^2 = 0.4747$, el cual evidencio una relación e influencia significativa entre las variables trabajo en equipo y la comunicación asertiva de las instituciones educativas.

Por último, en cuanto a los antecedentes nacionales tenemos a Castro (2019), que en su trabajo de investigación acerca de las habilidades directivas y el trabajo en equipo docente en una Unidad de gestión educativa se propuso comprobar la relación existente entre ambas variables, mediante una investigación de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional, entre los resultados conseguidos se demostró una correlación significativa alta siendo el Tau_b de Kendall de 0.791 en una sig. Bilateral de $<0,01$.

Sobre la primera variable de estudio, Gestión directiva, se hizo mención acerca del término Gestión, que para la Real academia de la lengua RAE, define como la acción y efecto de administrar, haciendo hincapié que ambos términos, gestión y administrar no son sinónimos, ya que se entiende a la gestión como el todo y a la administración como su parte (López y López, 2019). De la misma manera el término gestión es entendido como todo proceso, en la que se analiza las decisiones, la composición de equipos, la negociación, distribución de espacios y tiempos, delegación de responsabilidades y negociación (Azzerboni y Harf, 2003).

Así también este proceso de gestionar está enfocado a la acción de resolver casos o situaciones de alguna institución o entidad a través de técnicas, métodos de la administración (Rey,2014)

En este sentido el término gestión está íntimamente relacionado a la administración en las instituciones y para tal caso tratándose de las

instituciones educativas se derivaría el término gestión educativa que consiste en presentar y definir objetivos institucionales, propuestas y prioridades acerca del servicio educativo, para tal caso este proceso está enfocado en la conducción de una institución educativa teniendo una visión estratégica, y que tiene como finalidad la reflexión crítica acerca de los indicadores de la estructura organizacional de la institución (Azzarboni y Harf, 2003).

Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018) en su informe manifiesta que los directivos educacionales desempeñan una influencia medible acerca de los resultados en el aprendizaje de los estudiantes, así como de factores institucionales y prácticas pedagógicas de los docentes.

En tal sentido también Miranda (2016), expresa cuatro aspectos o campos de acción muy importantes que permiten una organización educativa desde la perspectiva del directivo, en primer lugar menciona a la Gestión Académica que está enfocado en lograr los propósitos institucionales educativos de aprendizaje en los estudiantes con la finalidad que desarrollen competencias personales y sociales, así también en cuanto a la Gestión administrativa, en la que se desarrollan los procesos de administración y gestión relacionados con las finanzas abocados a la gestión académica y el talento humano, en cuanto a la Gestión de la comunidad, en la que se da relevancia a las relaciones institucionales con la comunidad, desarrollando capacidades de convivencia y participación educativa, y por último en cuanto a la Gestión Directiva, referido a plan estratégico institucional creando una cultura y clima organizacional, de tal forma que puedan organizar, evaluar y desarrollar el eficiente funcionamiento de la institución educativa. Asimismo, la gestión directiva en el ámbito educativo se orienta a través del equipo directivo o el director a organizar y planificar los aspectos que resaltan su organización institucional, favoreciendo las acciones pedagógicas a nivel local y regional, impulsando el progreso académico de los estudiantes.

Podemos entender entonces que la acción del directivo en el proceso de gestionar la institución educativa consiste en acondicionar el ámbito

laboral, pedagógico y administrativo con el propósito de optimizar las funciones dentro de la institución, para ello el director debe ser capaz de promover una comunicación asertiva entre toda la comunidad educativa a la vez que establece directrices para la ejecución y propósitos de metas institucionales establecidas (Pineda, 2018). Esta gestión que realiza el director o el equipo directivo en la institución educativa generalmente están enmarcadas en aspectos de la normativa educacional, las interrelaciones sociales y la organización productiva (Miranda, 2016), Es así que el director no solo es un visionario o planificador, sino que más bien debe ser el funcionario en constante aprendizaje para dirigir, en la que la experiencia, la dedicación y el sentido de integración y armonía se consideran elementos importantes para la gestión directiva exitosa (Arroyo, 2015).

En el ámbito nacional en cuanto a la gestión directiva podemos indicar que mediante decreto supremo N° 009-2005-ED se establece que en toda institución educativa el director es la máxima autoridad, siendo el que dirige y el responsable de la gestión de toda la institución educativa, a la vez de ser el representante legal.

Asimismo, se establece en el manual del “Marco del Buen Desempeño directivo” que la gestión directiva en las instituciones educativas del Perú debe centrarse en la mejora del aprendizaje partiendo desde el liderazgo del equipo directivo, reorientando y dirigiendo las labores académicas docentes en todas sus etapas, desde el aula en aspectos de enseñanza, así también como los de la organización con el propósito de obtener un buen desempeño educativo (Minedu, 2014). Cabe indicar entonces que el Ministerio de Educación invoca a la gestión directiva de las instituciones educativas a lograr y practicar una democracia organizacional que haga frente a las necesidades de la institución buscando que el estudiante logre los aprendizajes propuestos.

Para ello, también en el Marco del Buen Desempeño directivo establece el perfil y función del director como el trabajo de liderazgo enfocadas en el conjunto de acciones planificadas, relacionadas y organizadas entre sí, que emprende la I.E. bajo la acción directiva de los directores, la comunidad educativa se torna en un colectivo para promover y

garantizar el logro de los aprendizajes (Minedu, 2014).

En tal sentido para la conceptualización de la variable Gestión directiva se considera lo mencionado por Casasús (1997), quien manifiesta que se entiende por gestión Directiva a la capacidad de producir o incentivar una relación apropiada en todos los estamentos de la estructura organizacional, entendidos como las capacidades, estrategias, sistemas y objetivos de una organización considerada (Casasús, 1997, citado en López et al, 2019).

En este caso, La variable Gestión Directiva se ha operacionalizado siguiendo la Teoría del Procedimiento Administrativo de Chiavenato (2007) en planificación educativa, organización institucional, dirección de la gestión institucional y control de la gestión institucional.

En cuanto a la dimensión planificación educativa está referida a la toma de decisiones que realiza el equipo directivo con la finalidad de lograr los objetivos institucionales pedagógicos y administrativos establecidos en el proyecto educativo, esta dimensión parte de un diagnóstico del contexto con la finalidad de alcanzar los objetivos, medidas a seguir y recursos asignados que servirán en lo sucesivo del proceso direccional (Graffe, 2002).

Acerca de la Dimensión organización institucional abarca el diseño de la estructura organizativa de la institución, es en esta etapa en que se trabaja para la coordinación e integración de actividades en la comunidad educativa, así como de recursos para gestionar proyectos en beneficio y logros institucionales, además involucra la delegación de funciones teniendo en cuenta la organización jerárquica de la institución (Amarante, 2000, citado en Graffe, 2002).

En cuanto a la dirección de la gestión institucional está relacionada al liderazgo, creación y motivación de un entorno organizativo e idóneo propiciado por el directivo, es el encargado de potenciar las competencias de los miembros de la comunidad educativa, partiendo también de los compromisos ideados en el proyecto educativo con la misión de la mejora

continúa en los ámbitos pedagógicos, administrativos y recursos de la institución (Ander-Egg, 1996).

En cuanto a la cuarta dimensión, control de los resultados de gestión institucional, el directivo y su equipo aseguran la ejecución de todo lo programado y diseñado, teniendo en cuenta el esquema de tareas y delegaciones de funciones que se han diseñado de manera conjunta entre todos los miembros de la comunidad buscando el logro institucional, a la vez que se realizan ajustes administrativos, pedagógicos y de recursos (Graffe, 2002).

Con respecto a la segunda variable trabajo en equipo, es preciso manifestar que de acuerdo a las modalidades de trabajo contemporáneo las instituciones han sufrido cambios en su forma de trabajar, dándose mayor relevancia al trabajo colaborativo y en equipo, y es que se ha vuelto necesario que los trabajadores de una misma organización interactúen, colaboren y participen para obtener resultados y lograr los objetivos institucionales, todo esto se logrará desarrollar a través del trabajo en equipo (Kozlowski et Ilgen, 2006), más aún, se ha vuelto imprescindible poseer las capacidades de trabajar en equipo y de manera colaborativa entre los integrantes, ya sean en instituciones públicas o privadas, siendo un requisito el contar con esta habilidad para laborar en ámbitos educativos y empresariales (Fathi et al., 2019)

En este sentido, y considerando que desde sus inicios el aprendizaje, basados en aspectos sociales, instintivos y naturales, las personas aprenden de los demás, es por ello que se hace referencia a las pedagogías modernas basadas en el enfoque socio constructivista puesto que mediante este enfoque indica que el desarrollo o aplicación del trabajo en equipo va a favorecer el aprendizaje en las personas (Race & Pickford, 2007), bajo esta concepción los estudiantes generan más aprendizajes significativos cuando realizan trabajos en pequeños grupos que cuando escuchan sesiones magistrales, e incluso este aprendizaje mejora cuando “los estudiantes interactúan simultáneamente entre sí, y aprenden unos de otros entre sí” (Race, 2019, p.32); por ello, que se considera para sostener teóricamente la

variable trabajo en equipo la concepción del enfoque socio constructivista teniendo en cuenta además que para este enfoque, el trabajo en equipo percibe a los miembros del equipo como personas activas interactuando y desarrollando sus capacidades (Ruiz-Esparza et al., 2016)

Tomando en cuenta esta premisa podemos considerar la teoría de los roles que desarrolló Belbin en 1926, al considerar que los integrantes de un equipo cuentan con roles habituales acordes a factores de personalidad, capacidad técnica, comportamiento aprendido o experiencias y motivaciones, en este sentido cada miembro del equipo de trabajo comparte los roles generando mayor entendimiento entre el equipo, beneficiándose así el equipo con el conocimiento de todos con el propósito de permitir una adecuada adaptación del trabajador a su entorno laboral (Belbin, 1926, citado en Jaramillo, 2012).

En este sentido el trabajo en equipo cobra relevancia en el entorno laboral de toda institución dado que está considerado como un patrón en la gestión evidenciando los resultados de forma eficiente y eficaz, estando ligado a un liderazgo positivo del directivo, caso contrario se estaría poniendo en riesgo los resultados institucionales (Ayoví-Caicedo, 2019).

De la misma manera, para Torrelles et al. (2015) existe un evidente beneficio de realizar este tipo de trabajo, ya que las organizaciones e instituciones educativas consideran que mejoran el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, las instituciones o empresas bajo este sistema de trabajo, caracterizado por su participación, evidenciaban trabajadores más receptivos en comparación con las instituciones que abordan una modalidad de trabajo más convencional (Bailey et al., 2001).

Por ello, se ha considerado que la conceptualización acerca del trabajo implica la aptitud personal de colaboración con los demás miembros de la organización en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, intercambiando informaciones, aceptando responsabilidades, resolviendo dificultades que se presentan y contribuyendo a la mejora y desarrollo

colectivo. A su vez también podemos mencionar que el trabajo en equipo incluye conceptos y conocimientos de las actividades y procesos de la eficacia de un equipo, es decir de las habilidades que se deben poseer cada uno de los miembros del equipo con la finalidad de promover el eficaz funcionamiento de todo equipo de trabajo (Cannon-Bowers et al., 1995, citado en Torrelles, et al. 2011).

En la misma línea, el trabajo en equipo es definido como un grupo de dos o más personas relacionadas e interdependientes que se reúnen con un mismo objetivo (Robbins, 2004), y están referidas a las interacciones interpersonales de los miembros que componen el equipo de trabajo (Kozlowski y Klein, 2000), en este sentido el proceso del trabajo en equipo es el método de trabajo que más organizaciones contemporáneas desarrollan para la toma de decisiones, cuantifican el rendimiento y para el desarrollo de las estrategias institucionales (Camron, 2017).

Asimismo, para Riebe et al. (2016), el trabajo en equipo es aquel proceso en donde personas, estudiantes o docentes en el ámbito educativo, trabajan conjuntamente para conseguir un objetivo, mediante un comportamiento interdependiente a la par de responsabilidades individuales de cada integrante del equipo.

Para ello el trabajo del líder o el directivo es crucial por lo que su función es establecer y resaltar los objetivos en el grupo, además que estos sean aceptados y compartidos (Acosta y Vera, 2011), bajo esta premisa el trabajo en equipo de las instituciones educativas se vuelve un elemento preponderante con la intención de establecer y mantener una ventaja en la competitividad humana y profesional (Camron, 2017).

Asimismo, para que este trabajo en equipo se realice de manera eficiente y logre sus objetivos deberá caracterizarse por una comunicación fluida entre sus integrantes mientras se trabaja para conseguir metas propuestas (Hwang, 2018), en este sentido, estos factores contribuyen de manera positiva en la productividad del equipo de trabajo, por el contrario, la

falencia de estos aspectos afecta de sobremanera el rendimiento del equipo (Gladstein, 1984, citado en Hwang, 2018). de la misma manera los criterios como la composición del equipo, la estructuración del equipo y particularidades de las labores o tareas que se realizan van a afectar el rendimiento y eficacia de los equipos (Salas et al., 2008).

Al mismo tiempo se debe considerar en el proceso de formación del trabajo en equipo las habilidades personales tales como la resolución de los problemas en conjunto, la responsabilidad y el debate abierto, reafirmando de esta manera, que las relaciones del trabajo entre sus integrantes es el punto central del trabajo en equipo (Riebe et al., 2016).

De la misma manera en esta primera parte del proceso de conformación del trabajo en equipo está la transición en la que se procede a la creación y planificación de los objetivos que deberá contar el equipo, así también de las responsabilidades y funciones de los integrantes del equipo. Seguidamente, la acción, en la que se eligen los medios de comunicación y se establece las interrelaciones que pueden darse de manera asíncrona o directa. En el último tramo de este proceso se encuentran las relaciones interpersonales en la que se establecen probables soluciones ante potenciales conflictos de los integrantes (Rapp & Mathieu, 2007).

Cabe resaltar que otro elemento de relevancia en este proceso, es el de la composición del equipo y en el que se resaltan tres aspectos significativos para que se desarrolle un trabajo satisfactorio y eficiente, la diversidad, el tamaño y la formación, aspectos fundamentales teniendo en cuenta que los integrantes de los equipos se relacionan interactuando por un objetivo en particular (Hansen, 2010).

Sin embargo, estos criterios si no se toman en cuenta de manera eficaz pueden desencadenar una desventaja para la eficiencia del equipo, ya que algunos de los miembros presentan dificultades el poder trabajar en equipos diversos, trayendo consigo actitudes y ambientes negativos durante el trabajo en equipo (Aggarwal & O'Brien, 2008).

Con respecto a las dimensiones de la variable trabajo en equipo se está considerando la dimensionalización que divide el término en tres dimensiones; Habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional. En referencia a la dimensión Habilidades comunicativas está referida al conjunto de habilidades determinadas para lograr una eficacia comunicativa, es la manera pertinente en el que las personas realizan su interacción de manera eficiente con sus pares y el entorno que los rodea con el propósito de obtener las metas trazadas, en este sentido las personas que manejan las habilidades sociales son capaces para comunicar sus ideas de manera apropiada y con claridad. (Bonavia et al., 2015).

Acercas de la segunda dimensión, la aceptación en la cual se toma en cuenta el firme interés de respeto y tolerancia frente a las posturas e ideas de los demás integrantes del equipo, teniendo en cuenta que las personas con estas habilidades presentan una diversidad de capacidades y conductas como el de la empatía, reflejada en comprender las emociones de los demás, ayudar y asistir a las demás personas a expresarse, el fomento de sus ideas y finalmente el considerar para añadir sus aportes (Bonavia et al., 2015).

Por último, en cuanto a la dimensión expresión emocional, se considera a las expresiones reflejadas de las emociones mismas, que en el sentido negativo hace que los miembros del equipo manifiestan una excesiva emocionalidad, pudiendo obstaculizar el apropiado funcionamiento del equipo de trabajo (Bonavia et al., 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio de investigación presentado corresponde al tipo básico, porque tiene como objetivo entender los conocimientos mediante un diseño de estudio probando la veracidad de la teoría, más que generar nuevos resultados, es por ello por lo que no se pretende que sea aplicada (Espinoza, 2015). Así mismo el nivel para el presente estudio de investigación correlacional, que se encuentra enfocado a precisar la relación que existe entre ambas variables propuestas a través de una muestra de personas o el grado de relación que existen entre las personas, fenómenos o eventos evidenciados, así mismo su diseño es no experimental, teniendo en cuenta que no se realiza el manejo deliberado de variables (Hernández et al 2018). Además, es Transversal o transeccional, tomando en cuenta que en el recojo de información se ha realizado en un tiempo y momento determinado (Bernal, 2010).

Este trabajo investigativo está desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, ya que se recolecto los datos para justificar la hipótesis basados en una medición numérica y análisis estadístico para poder comprobar cómo se comportan las variables y así mismo probar las teorías (Ñaupas et al 2018). Este estudio se ha realizado mediante el método hipotético deductivo, teniendo en cuenta que se han realizado la formulación de hipótesis acerca de los fenómenos observados y se han llegado a conclusiones a partir del estudio realizado. (Sánchez, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

En primer lugar, en relación con la variable gestión directiva, se entiende a la capacidad de planificar, producir o incentivar una relación apropiada en todos los estamentos de la estructura organizacional, entendidos como las capacidades, estrategias, sistemas y objetivos de una organización considerada (Casasús, 1997, citado en López et al, 2019).

Operacionalmente esta variable fue observada desde las dimensiones: planificación educativa, organización institucional, dirección de la gestión institucional y control de la gestión institucional con un total de 12 indicadores y

una suma de 22 ítems, con las cuales se midió la variable mediante el uso de un instrumento de escala ordinal de tipo Likert del 1 al 5 con valores de Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), casi siempre (4), siempre (5). (ver anexo 1).

En cuanto la variable trabajo en equipo, implica la aptitud personal de colaboración con los demás miembros de la organización al realizar actividades con la finalidad de lograr objetivos comunes, comparando informaciones, aceptando responsabilidades, resolviendo algunas dificultades, contribuyendo así a un crecimiento y mejora colectiva. (Cannon-Bowers et al., 1995, citado en Torrelles, et al. 2011).

Para operacional la variable se consideró tres dimensiones: habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional, cuenta con un total de 9 indicadores y además 18 ítems, de la misma forma la variable fue medida mediante uso de un instrumento de escala ordinal de tipo Likert con su respectiva calificación del 1 al 5 con valores de Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), casi siempre (4), siempre (5). (ver anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

En el proceso de investigación la población, abarca al total de las partes dispuestas a investigar, y que cuentan con particularidades comunes (Ñaupas et al 2018), Teniendo en cuenta que en su mayoría las investigaciones presentan una muestra, no obstante, al considerar todos los miembros en el estudio, se estaría considerando una población censal (Hernández et al., 2017), por lo tanto, para este estudio la población censal está compuesta de 80 docentes de dos instituciones educativas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es el procedimiento con el cual se va a obtener y analizar la información acerca del tema en estudio. Dado que el propósito de la investigación es buscar, interpretar y adquirir información (Orellana-Sánchez, 2006). En este sentido se ha considerado como técnica a la encuesta, Espinoza (2015) menciona que la encuesta está caracterizada por la utilización de recursos

estandarizados en la recolección de datos de una muestra.

El instrumento es el apoyo que se tiene para el cumplimiento de la técnica empleada (Baena 2017), ante ello se ha considerado como instrumento al cuestionario, el cual es el documento conformado por preguntas organizadas para un determinado propósito; extraer información relevante que sirva para un estudio específico (Espinoza 2015).

Sobre la validez del instrumento está asociado a la eficacia con la que el instrumento mide lo que esta propuesto medir (Ugarriza, 2000 citado por Ñaupas et al 2018), en tal sentido para que el instrumento tenga validez, es necesario que las preguntas del cuestionario partan de las dimensiones e indicadores todo ello, validado por expertos en la materia.

Los instrumentos considerados para esta investigación fueron previamente validados por tres expertos profesionales con grados académicos de Doctor, así mismo para validar la suficiencia de los instrumentos se tomo en cuenta la pertinencia, en el cual se observa que los ítems corresponde al concepto teórico formulado, la relevancia donde los ítems son apropiados para representar la dimensión específica y la claridad donde se entiende los enunciados de los ítems sin dificultad, todo ello presentado en ambos instrumentos.

Tabla 1

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Doctor	Pérez Saavedra Segundo Sigifredo	Aplicable
2	Doctor	Guillermo Miguel Paredes Meza	Aplicable
3	Doctor	Jorge Rafel Diaz Dumont	Aplicable

En cuanto a la confiabilidad, un instrumento se torna confiable cuando las mediciones realizadas muestran resultados similares o iguales (Ñaupas et al 2018).

En tal sentido se realizó la medición de la confiabilidad de los instrumentos mediante el estadístico de Alpha de Cronbach para ello se tomó una prueba piloto a 8 docentes de la misma institución educativa, se evidencio en sus resultados que ambos sujetos de estudio son confiables, con un 0,97 en la variable gestión directiva y 0,97 en la variable trabajo en equipo.

3.5. Procedimientos

Luego de haber realizado tanto el diseño como la validación de los instrumentos, como el resultado confiable de la prueba piloto, se mantuvo comunicación con los directivos de algunas instituciones educativas del distrito de Carabayllo, requiriendo autorización para la realización de una encuesta a los docentes de dichas instituciones, esta encuesta fue emitida dada la coyuntura ante la pandemia (COVID 19), a través de la herramienta digital llamada formularios de Google, la misma que fue enviada primero a los directivos por medio del WhatsApp, los cuales se encargaron de hacer el efecto multiplicador en los docentes de sus instituciones para llenado. Los resultados obtenidos de la población censal se descargaron en el programa de Excel para manejar una base de datos, la misma que luego será procesada y analizados con la ayuda del software SPSS 26.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al procesamiento y análisis de los datos que arrojaron los instrumentos se ha utilizado el software SPSS 26, la cual se ha presentado a través de tablas de frecuencias y porcentajes, en el análisis inferencial cuyo propósito es la contrastación de las hipótesis para ello se utilizó el Coeficiente Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Entre los puntos éticos que se han tomado en cuenta para esta investigación, podemos indicar en primer lugar que se ha considerado la confidencialidad de la

población en estudio, de la cual se ha solicitado pertinentemente la solicitud que autoriza de manera formal la aplicación de los instrumentos, asimismo se han considerado los criterios establecidos para la realización de estudios científicos de enfoque cuantitativo por la Universidad Cesar Vallejo, indicar que se ha sido respetuoso con respecto a las autorías presentadas en las referencias redactadas mediante las normas vigentes del Manual de la American Psychological Association (APA) en su séptima edición.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable G.D.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	5	6,3
	Medianamente eficiente	45	56,3
	Eficiente	30	37,5
	Total	80	100,0

Como se precisa en la tabla 2, el 37.5% de los participantes percibieron un nivel eficiente de gestión directiva, el 56.3% un nivel medianamente eficiente y el 6.3% un nivel deficiente. Concluyendo así, que el nivel medianamente eficiente es el que predomina. (ver diagrama de barras en la figura 1)

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión de la G.D.

Nivel	Planificación educativa		Organización institucional		Dirección de la gestión Institucional		Control de la gestión Institucional	
	N	%	N	N	N	%	N	%
Deficiente	4	5.0%	5	6.3%	7	8.8%	7	8.8%
Medianamente eficiente	46	57.5%	42	52.5%	38	47.5%	38	47.5%
Eficiente	30	37.5%	33	41.3%	35	43.8%	35	43.8%
Total	80	100.0%	80	100.0%	80	100.0%	80	100.0%

Según los resultados mostrados en la tabla 3; el 37.5% de las variables en mención percibieron un nivel eficiente en la dimensión de planificación educativa, el 57.5% medianamente eficiente y el 5% deficiente. En la dimensión organización institucional el 41.3% percibieron un nivel eficiente, el 52.5% medianamente eficiente y el 6.3% deficiente. En la dimensión dirección de la gestión institucional el 43.8% percibieron un nivel eficiente, el 47.5% medianamente eficiente y el 8.8% deficiente. En el control de la gestión

institucional el 43.8% percibieron un nivel eficiente, el 47.5% medianamente eficiente y el 8.8% deficiente. Se finiquito, que el nivel medianamente eficiente es el que prevalece en las dimensiones planificación educativa, organización institucional, dirección de la gestión institucional y control de la gestión Institucional; lo que evidencia problemas en la gestión directiva el que tiene que mejorarse (ver diagrama de barras agrupada en la figura 2)

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	13	16,3
	Medianamente eficiente	31	38,8
	Eficiente	36	45,0
	Total	80	100,0

Según lo mostrados en la tabla 4; el 45% de los encuestados percibieron al trabajo en equipo como eficiente, el 38.8% como medianamente eficiente y el 16.3% como deficiente. Se resuelve, que el nivel prevalente es el eficiente, resultado favorable, ya que un eficiente trabajo en equipo contribuye a alcanzar los objetivos institucionales. (ver diagrama de barras en la figura 3)

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión del trabajo en equipo

Nivel	Habilidades comunicativas		Aceptación		Expresión emocional	
	N	%	N	%	N	%
Deficiente	20	25%	13	16%	15	19%
Medianamente eficiente	27	34%	25	31%	24	30%
Eficiente	33	41%	42	53%	41	51%
Total	80	100%	80	100.0%	80	100.0%

Según lo observado, el 41% de la población investigada presentó habilidades comunicativas en un nivel de eficiente, el 34% medianamente eficiente y el 25%

deficiente. En cuanto a la aceptación presentaron un nivel eficiente el 53%, el 31% como medianamente eficiente y el 16% como deficiente. En cuanto a la expresión emocional en un nivel del eficiente en el 51% de los encuestados, 30% medianamente eficiente y el 19% deficiente. Se concluyó, que el nivel eficiente prevalece en las dimensiones del trabajo en equipo, lo que evidencia que a nivel de integración y coordinación para el cumplimiento de las actividades pedagógicas propias de los docentes existe una situación favorable. (ver diagrama de barras en la figura 4)

Prueba de normalidad

Tabla 6

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,119	80	,007	,929	80	,000
Gestión directiva	,149	80	,000	,914	80	,000

En la tabla se presentó lo obtenido del estadístico Kolmogorov – Smirnov, según la cual los puntajes de variables mencionadas no se ajustan a una distribución normal por lo tanto se utilizará: Prueba de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión directiva y trabajo en equipo docente de Instituciones Educativas mencionadas.

H_a: Existe relación significativa entre la Gestión directiva y trabajo en equipo docente de Instituciones Educativas mencionadas.

Tabla 7*Relación entre el trabajo en equipo y gestión directiva*

Correlaciones

			Gestión directiva	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Se aprecia la relación entre G.D y el trabajo en equipo es directa, alta ($r = 0.731$) y significativa Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05. Por lo que se refuta la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación significativa entre la Gestión directiva y trabajo en equipo docente de Instituciones mencionadas. Lo que implica que cuando la gestión directiva sea eficiente, el trabajo en equipo igualmente será eficiente por parte de los docentes.

Hipótesis específicas

H₀: Las dimensiones del trabajo equipo y la gestión directiva no se relacionan de forma directa y significativa.

H_a: Las dimensiones del trabajo equipo y la gestión directiva se relacionan de forma directa y significativa.

Tabla 8*Relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y gestión directiva*

			Gestión directiva
Rho Spearman	Habilidades comunicativas	Coeficiente de correlación	de ,805**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Aceptación	Coeficiente de correlación	de ,754**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Expresión emocional	Coeficiente de correlación	de ,612**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Se observó el grado de relación entre las Habilidades Comunicativas y la G.D es directa, alta ($r = 0.805$ y significativa Sig. (Bilateral)= $0.000 < 0,05$). Por lo que se descarta la hipótesis nula. Finalizando que existe relación significativa entre la gestión directiva y las habilidades comunicativas docentes de instituciones mencionadas. Lo que implica que cuando las habilidades comunicativas sean eficientes en los docentes, la gestión directiva está siendo percibida como eficiente.

Así mismo, se evidencia que el grado de relación entre la Aceptación y la G.D es directa, alta ($r = 0.754$ y significativa Sig. (Bilateral)= $0.000 < 0,05$). Por lo que se desestima la hipótesis nula. Determinando que existe relación significativa entre la gestión directiva y la aceptación en docentes de instituciones. Lo que implica que cuando la aceptación sea eficiente en los docentes, la gestión directiva está siendo percibida como eficiente.

Igualmente se encontró que el grado de relación entre la Expresión emocional y la G.D es directa, moderada ($r = 0.612$ y significativa Sig. (Bilateral)= $0.000 < 0,05$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Finiquitando que existe relación significativa entre la G.D y las habilidades comunicativas docentes de instituciones mencionadas. Lo que implica que cuando la expresión emocional sea eficiente en los docentes, la gestión directiva está siendo percibida como eficiente.

V. DISCUSIÓN

De los resultados encontrados en el proceso de análisis de datos realizados en este estudio nos llevó a confirmar lo detallado en nuestra realidad problemática, teniendo en cuenta que el nivel que predominante en cuanto a la variable gestión directiva es el medianamente eficiente 56.3% evidenciando de esta manera el insuficiente manejo de competencias en la gestión directiva vinculados al desarrollo y fortalecimiento del trabajo en equipo en las instituciones educativas abordadas en esta investigación, aun cuando un considerable porcentaje de docentes percibe la gestión directiva de manera eficiente 37.5% se puede considerar realizar una investigación de enfoque cualitativo con la intención de observar y recoger percepciones y experiencias en cuanto al manejo de la gestión directiva para el desarrollo del trabajo en equipo en las instituciones educativas.

Por otro lado, de los resultados obtenidos en cuanto a la correlación entre ambas variables se observa una clara relación significativa en nivel alto, teniendo en cuenta que esta percepción de los docentes se realiza en un momento y tiempo determinado esto podría cambiar, de acuerdo al contexto, al trabajo realizado por los directivos o al cambio de estos mismos, en este sentido se propone una investigación que recoja las percepciones de los docentes en distintos momentos y mediante un enfoque de investigación en la que se pueda recoger las experiencias de los docentes en estudio.

Asimismo, en cuanto al proceso de adecuación de los instrumentos de recojo de datos tomados en cuenta para ambas variables, si bien se ha considerado los indicadores y dimensiones a estudiar, se podría mejorar teniendo en cuenta que los ítems recogen una mejor óptica y percepción de las variables en estudio.

Teniendo en cuenta que el presente estudio recogió los datos e informaciones en un tiempo determinado, en este sentido siendo un estudio transversal o transeccional, solo especifica o toma en cuenta la realidad y percepciones de los encuestados en un solo momento y tratándose en este caso

de variables cualitativas en la que se estudia habilidades y competencias que los docentes y equipo directivo de las instituciones trabajan y desarrollan de manera gradual, en este sentido, tomar en cuenta un estudio de corte longitudinal proveerá de mayor información a la investigación considerando que reflejaba los desempeños y habilidades que se desarrollan durante el tiempo del trabajo en equipo y de su relación con la gestión directiva.

Acercas de la hipótesis general en cuanto a los resultados hallados en esta investigación se evidencia que el 56.3% de la población en estudio se encuentra en el nivel medianamente eficiente, a la vez que se concluye que existe una correlación significativa en un nivel alto entre las variables trabajo en equipo y gestión directiva, en este sentido se procederá a realizar la discusión con los antecedentes considerados para esta investigación, en primer lugar realizaremos la discusión de los resultados encontrados con la investigación que realizó Reyes (2021) que al igual de esta investigación también abordó las variables en mención, en este caso se concluyó que mediante el análisis estadístico existe una correlación significativa en el nivel alto entre las variables gestión directiva y trabajo en equipo, en este sentido se coincide de manera directa dado que se ha considerado también con los lineamientos teóricos de las variables en estudio, asimismo en la misma línea también podemos mencionar el trabajo de Castro (2019), que halló la existencia de una relación positiva en el nivel alto entre ambas variables, coincidiendo de esta manera también con lo hallado en esta investigación, pero se consideró la diferencia entre el nivel hallado en el trabajo en equipo, siendo que para el autor se encuentra en un nivel óptimo o eficiente y para el presente estudio se encontró en el mismo nivel, esto se sustenta en que para el trabajo mencionado se consideró algunas dimensiones distintas a las nuestras. Por otro lado también consideramos los resultados de Cuya (2021) que en su investigación acerca de la gestión directiva concluye que existe una relación significativa con el comportamiento organizacional de los docentes, esta segunda variable se justifica dado que el trabajo en equipo es parte importante de un comportamiento y eficiencia de una organización, al respecto manifestó que se halló una correlación directa en el nivel moderado, en cuanto al nivel obtenido sobre la variable gestión directiva se muestra una marcada diferencia al encontrar solo un 29.68% en un nivel satisfactorio, asimismo este resultado coincide con

nuestra investigación, teniendo en cuenta que en el nivel con respecto a la variable gestión directiva el nivel medianamente eficiente es el que prevalece con un considerable 56,3%. Lo contrario ocurre con Gonzales (2021) que en su investigación acerca de la gestión directiva y las competencias socioemocionales arrojaron un resultado bastante alentador acerca de la eficiencia de la gestión directiva en su población encuestada presentando un porcentaje de 71.4% en un nivel destacado.

Por otro lado en cuanto a la frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable trabajo en equipo se encontró a través del análisis estadístico que el 45,0% de los docentes encuestados para esta investigación percibieron al trabajo en equipo de manera eficiente, este resultado coincide con el estudio realizado por Santos (2021) en la que abordó las variables trabajo en equipo y la comunicación asertiva en su investigación, al respecto concluyo acerca del nivel de percepción del trabajo en equipo en su población estudiada que un 48.84% y en un nivel medio, así también Castro (2019) en su estudio descriptivo correlacional entre las variables habilidades directivas y trabajo en equipo determinó que un 57,1% de los docentes estudiados refiere al trabajo en equipo en un nivel óptimo. en la misma línea, el estudio elaborado por Oñate (2018) concluyó que de acuerdo con un eficiente trabajo en equipo de los docentes también influyen de manera positiva en la enseñanza y en el proceso educativo

De la misma manera en el presente estudio se halló mediante el análisis estadístico la correlación de las dimensiones de gestión directiva con el trabajo en equipo, en este sentido se halló que las dimensiones se correlaciona de manera significativa y en el nivel medianamente eficiente, esto evidencia ciertos problemas en la gestión directiva el que tiene que mejorarse, corroborando que mediante una eficiente gestión directiva también se realiza un eficiente trabajo en equipo por parte de los docentes, así lo sostienen también los estudios realizados por Reyes (2021) al reflejar en sus resultados un porcentaje considerable y en un nivel alto el trabajo en equipo relacionado también a una eficiente manejo de la gestión directiva. Asimismo, el trabajo de Cuya (2021) que en su análisis estadístico acerca de las dimensiones de la variable gestión directiva muestran una percepción en el nivel de no satisfactorio con un porcentaje mayoritario de

hasta 98,1%. Estas coincidencias en cuanto a las dimensiones de las variables de gestión directiva fueron explicadas por (Azzarboni y Harf, 2003), quien mencionó que el proceso de gestión directiva está enfocado en la conducción de la I.E. es por ello por, que para un buen manejo en relación con la gestión se debe tener en cuenta una visión estratégica, en la cual se debe priorizar el conocimiento y desarrollando del personal educativo en el trabajo en equipo, de ahí radica la idea que el trabajo en equipo es fundamental para el desarrollo de la gestión directiva.

Acerca de la primera hipótesis específica, referida a las habilidades comunicativas en relación con la gestión directiva, de los hallazgos encontrados en el análisis estadístico efectuado se evidencia que existe una correlación de manera positiva en un nivel alto determinando con esto que cuando las habilidades comunicativas muestran un resultado eficiente en los docentes, asimismo será percibido la gestión directiva como eficiente. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Reyes (2020) quien detalló que la gestión directiva necesita replantearse mediante un modelo positivo cuyo propósito sea el de la planeación teniendo en cuenta en él, las habilidades comunicativas como aspecto vital en el desempeño de cada miembro de la I.E, ante esta concurrencia el autor (Bonavia et al., 2015) refirió a las habilidades comunicativas como un conjunto de habilidades determinantes para el logro de una eficaz comunicación. Ante ello resulta claro afianzar la necesidad de fortalecer las habilidades comunicativas en el proceso de planificación y de la puesta en marcha del trabajo en equipo que se realiza en las instituciones educativas.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, referida a la aceptación en relación con la gestión directiva, y a través del análisis estadístico realizado se encontró que existe una correlación significativa en el nivel alto, evidenciando de esta manera que si la dimensión aceptación del trabajo en equipo es eficiente, también la gestión directiva se percibirá como eficiente, asimismo estos resultados coinciden con lo demostrado por Cuya (2021) quien también detalla como una necesidad el trabajo en equipo dentro de las instituciones educativas con el propósito de optimizar y lograr las gestiones institucionales planteadas, ante las concordancias mencionadas el autor (Bonavia et al., 2015) manifestó que

la aceptación en el trabajo en equipo está relacionada a las capacidades y conductas basadas en el respeto y la tolerancia hacia su semejante, considerando ello podemos indicar que la interacción positiva y trabajo mutuo con el propósito de la obtención de metas conjuntas cognitivas y sociales de sus miembros van a generar el cambio y la innovación de los trabajos en equipo de las instituciones educativas.

De igual manera, en cuanto a la tercera hipótesis específica referida a la dimensión expresión emocional en relación con la gestión directiva, se encontró que existe una relación significativa en un nivel moderado, este resultado evidencia claramente una deficiencia en la capacidad de expresar y comunicar en los trabajos en equipos que se desarrollan en las instituciones educativas y que es menester trabajar para fortalecer dicha capacidad, asimismo estos resultados también se ven reflejados en los trabajos presentados por Ramos (2020) quien determinó que capacidades como la comunicación asertiva que desarrollan los docentes encuestados benefician e inciden tanto en el proceso educativo. Ante ello, el autor (Bonavia et al., 2015) mencionó en cuanto a la expresión emocional que se muestran reflejadas en cada uno de los miembros del equipo el trabajo, las cuales deben ser positivas y autorreguladas. Por ello, la calidad educativa dirigida por el equipo directivo debe tener cuenta que es preciso comunicar durante el trabajo en equipo la ayuda para fortalecer destrezas y habilidades en relación con la expresión emocional, teniendo como resultado la obtención de los objetivos determinados en la institución educativa

De manera general, aquellos resultados, la información y literatura científica, así como los antecedentes considerados en esta investigación señalan que existe relación de ambas variables estudiadas y que es necesaria una eficiente gestión directiva mediadas por la planificación y dirección del equipo directivo para fortalecer el trabajo en equipo que desarrollan los docentes en las instituciones educativas de esta manera no solo se fortalecerá las capacidades de los docentes sino también la práctica pedagógica de enseñanza aprendizaje en el aula.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Tomando en cuenta con el objetivo general, se evidenció según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.731$) correlación positiva alta, y que existe relación significativa entre la Gestión directiva y trabajo en equipo docente de Instituciones Educativas mencionadas.

Segunda: Considerando el primer objetivo específico 1, se halló según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.805$) correlación positiva alta, y que existe relación significativa entre la gestión directiva y las habilidades comunicativas en docentes de instituciones educativas en mención.

Tercera: Considerando con el segundo objetivo específico 2, se halló según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.754$) correlación positiva alta, y que existe relación significativa entre la gestión directiva y la aceptación en docentes de instituciones educativas mencionadas.

Cuarta: Considerando el tercer objetivo específico 3, se halló según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.612$) correlación positiva moderada, y que existe relación significativa entre la gestión directiva y la expresión emocional en docentes de las instituciones educativas en mención.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: En relación con los resultados obtenidos en la presente investigación se sugiere a las autoridades de las instituciones estudiadas la realización de talleres y capacitaciones dirigidos al equipo directivo y docentes para el fortalecimiento de capacidades y habilidades que conlleven a la realización de un trabajo en equipo eficiente.

Segundo: Teniendo en cuenta los resultados del primer objetivo específico obtenidos en esta investigación se sugiere desarrollar a través de charlas y talleres las capacidades socioemocionales de los docentes y equipo directivo de las instituciones educativas para afianzar la comunicación en los equipos de trabajo docentes.

Tercero: Considerando los resultados del segundo objetivo específico obtenidos en la presente investigación se recomienda a los directivos de las instituciones educativas promover y desarrollar reuniones o espacios de actividad socializadoras que permitan compartir experiencias y situaciones con el propósito de afianzar las relaciones, comunicación y expresión emocional entre los docentes.

Cuarta: Considerando los resultados del tercer objetivo específico se sugiere en cuanto a la labor de los directivos afianzar la comprensión e importancia del liderazgo que deben asumir como representantes educativos para llevar a cabo de manera eficiente el trabajo en equipo docente.

Quinto: Para futuras investigaciones ampliar la muestra a una Ugel y realizar la encuesta por redes, para luego poder realizar la comparación entre las redes de la misma unidad de gestión educativa.

REFERENCIAS

- Acosta, J. y Vera, J. (2011). *Trabajo en equipo*. Esic. <https://books.google.es/books?id=PN3o6Y3NTA0C&lpg=PA1&ots=WZHL-8Usmn&dq=trabajo%20en%20equipo&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Almeyda, C. (2017) *Trabajo en equipo primera herramienta para desarrollar la inteligencia interpersonal* [Tesis de maestría, universidad autónoma de Ica]. Repositorio Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe>
- Aggarwal, P. & O'Brien, C. (2008). Social loafing on group projects: Structural antecedents and effect on student satisfaction. *Marketing education magazine*, 30(3), 255–264. <https://doi.org/10.1177%2F0273475308322283>
- Ander-Egg, E. (1996). *La planificación educativa. conceptos, métodos, estrategias y técnicas para educadores*. Buenos Aires: Magisterio del río de la plata. <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/84421/Details>
- Aristizábal, J., Ramos, A. y Chirino, V. (2017) Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo. *educare*, 22 (01), 1409 – 4258. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194154980015/194154980015.pdf>
- Arroyo, J. (2015). *Gestión directiva del currículo*. Redicces. <http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2038/1/3.%20Gestion%20directiva%20del%20curriculo.pdf>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las

organizaciones. *FIPCAEC*, 10(4), 58-76. <https://orcid.org/0000-0002-2963-6825>

Azzerboni, D., & Harf, R. (2003). *Leading the school: a handbook for school management and institutional evaluation*. Noveduc Books. <https://books.google.es/books?id=RqCVZ6QbpalC&pg=PA7&ots=7JANCGOOSU&dq=gestion%20directiva&lr&hl=es&pg=PA7#v=onepage&q=gestion%20directiva&f=false>

Bailey, T., Berg, P., & Sandy, C. (2001). The effect of high performance work practices on employee earnings in the steel, apparel and medical electronics and imaging industries. *Industrial and Labor. ILR Review*, 54(2), 525-543. <https://doi.org/10.1177%2F001979390105400228>

Baker, D.P., Horvarth, L., Campion, M., Offermann, L. y Salas, E. (2005). The ALL teamwork framework. International adult literacy survey, measuring adult literacy and life skills. new assessment. *frameworks*. 13, 229-272. <http://en.copian.ca/library/research/measlit/part3.pdf>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.

Bonavia, T., Molina, G. y Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. *Anales de Psicología*, 31(2), 667-676. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.184041>

Camron, C. (2017). Teaching beyond the Topic Teamwork Skills in Higher Education. *Education Theory and Practice*, 17(6), 53-63. https://www.proquest.com/docview/1985564157?accountid=37408&force_dol=true

Castro, Y. (2019). *Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad

César Vallejo.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22608>

Coronado, E. y Pozo, M. (2018) Liderazgo directivo y trabajo en equipo en la institución pública Yanamilla. Ayacucho 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28502/coronado_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill; Interamericana Editores.

Cuya, P. (2019). *Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional en la UGEL 02, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43370/Cuya_CPV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mcgraw-Hill Interamericana Editores.

Espinoza, F. (2015). *La tesis universitaria*. Editora Master SAC.

Fathi, M., Ghobakhloo, M., & Syberfeldt, A. (2019). An Interpretive Structural Modeling of Teamwork Training in Higher Education. *Educ. Sci.* 9(16) doi:10.3390/educsci9010016

Fernández, A. (2018) Perfil del director y trabajo en equipo docente red 08 Ugel 05 San Juan de Lurigancho – 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31937/Alicia_FH..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, A. (2021). *La Gestión Directiva en el fortalecimiento de la competencia socioemocional y la calidad educativa en instituciones, Lima Metropolitana- 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57266/Gonzales_SADC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gladstein, D. (1984). Groups in Context: A Model of Task Group Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), 499-517. <http://jise.org/Volume29/n3/JISEv29n3p157.html>

Graffe, G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Rev. Ped*, 23(68), 495-517. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S079897922002000300007&lng=es&nrm=iso. ISSN 0798-9792

Hansen, R. (2010). Benefits and Problems With Student Teams: Suggestions for Improving Team Projects. *Education for Business*, 82(1), 11-19. <https://doi.org/10.3200/JOEB.82.1.11-19>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill; Interamericana editores.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación la ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill; Interamericana editores.

Hernández-Sampieri, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de Investigación*. McGraw-Hill; Interamericana editores.

Hwang, M. (2018). Relationship between Teamwork and Team Performance: Experiences from an ERPsim Competition. *Journal of Information Systems Education*, 29(3), 157-168. <http://jise.org/Volume29/n3/JISEv29n3p157.html>

Jaramillo, R. (2012). Trabajo en equipo.

<http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-ENEQUIPO-2012.pdf>

Kozlowski, S. & Klein, K. (2000). A Multilevel Approach to Theory and Research in Organizations: Contextual, Temporal, and Emergent Processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski, *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations. Foundations, Extensions, and New Directions*. 3-90. <https://psycnet.apa.org/record/2000-16936-001>

Kozlowski, S. & Ilgen, D. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 7(3), 77-124. <https://doi.org/10.1111%2Fj.1529-1006.2006.00030.x>

López, E., García, L. y Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 792–812. <https://doi.org/10.23913/RIDE.V9I18.471>

Lopez, I. y Lopez, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Espacios*. 40(36), 1-3. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>

Mendivil, L. (2019). *Estrategias administrativas para fortalecer la gestión directiva en la IE Santa Fe-Montería*. [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de educación, Ciencia y tecnología]. Repositorio Institucional de la UMECIT. <http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2324>.

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

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas

bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

Oñate, M. (2018). *Trabajo en equipo como estrategia de enseñanza para docentes de la Institución educativa Rafael Uribe Uribe*. [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de educación, Ciencia y tecnología]. Repositorio Institucional de la UMECIT.
<http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1345>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2008). *Education and training policy. Improving school leadership* OCDE.
<https://books.google.com.pe/books?id=1OvVAqAAQBAJ&lpg=>

Orellana, M. (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa. *Revista de Investigación Educativa*, 24 (1), 205-222.
<https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321886011.pdf>

Pérez, F. (2020). *Incidencia de la gestión de los procesos de comunicación institucional, toma de decisiones y los incentivos en el desempeño del personal docente en el Instituto de Educación Dr. Clodomiro Picado Twilight*. [Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica]. Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica.
<https://hdl.handle.net/10669/81113>

Pérez, Y. (2020). *Habilidades directivas que pueden favorecer el clima organizacional en la facultad de ciencias de la educación, Universidad libre*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Sabana]. Repositorio digital

de la Universidad de la Sabana. <http://hdl.handle.net/10818/43457>

Pineda, D. (1998). *Administración educativa para el cambio*. San Marcos.

Race, P. & Pickford, R. (2007). *Making teaching work: 'Teaching smarter' in post-compulsory education*. London Sage.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&>

Race, P. (2019). *The lecturer's toolkit: A practical guide to assessment, learning and teaching*. London Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780429060205>

Ramos, W. (2020). *Es posible la comunicación efectiva y asertiva en las comunidades educativas de las Instituciones Educativas municipales de Zipaquirá*. [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de educación, Ciencia y tecnología]. Repositorio Institucional de la UMECIT.
<https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2738>

Rapp, T. & Mathieu, J. (2007). Evaluating an individually self-administered generic teamwork skills training program across time and levels. *Small Group* 38(4), 532–555. <https://doi.org/10.1177%2F1046496407300479>

Rey, A. (2014). Gestión pedagógica del docente y dimensión axiológica del conocimiento. *Dialógica: revista multidisciplinaria*, 11 (1), 111-132.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5249543>

Reyes, P. (2020) *Gestión directiva y trabajo en equipo en la unidad educativa fiscal "Duran" Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56642/Reyes_GPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Riebe, L., Girardi, A. & Whitsed, C. (2016). A Systematic Literature Review of Teamwork Pedagogy in Higher Education. *Small Group*, 47, 619–664.

<https://doi.org/10.1177%2F1046496416665221>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
(Original publicado en 2004).

Rojas, O., Martínez, M. y Riffo, R. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia covid-19. *Política e Gestão Educacional*, 24(3),1226-1241.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637766245003>

Rousseau, V., Aubé, C., Chiochio, F., Boudrias, J. y Morin, E. (2008). Social Interactions at Work and Psychological Health: The Role of Leader–Member Exchange and Work Group Integration. *Psicologia social aplicada*, 38(7) 1755-1777. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00368.x>

Ruiz-Esparza, E., Medrano, C., Zepeda, Jesús. (2016). Exploring University Teacher Perceptions About Out-of-Class Teamwork. *Profile Issues in Teachers' Professional Development*, 18(2), 29-45.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169246288003>

Salas, E., Cooke, N. & Rosen, M.(2008). On Teams, Teamwork, and Team Performance: Discoveries and Developments. *Human Factors*, 50(3), 540–547. <https://doi.org/10.1518%2F001872008X288457>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Santos, A. (2021). La comunicación asertiva institucional en el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa “Inca Pachacútec” [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Tafur, R. e Isaguirre, M. (2014). *Como hacer un proyecto de investigación*. Asociación Gráfica Educativa.

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G. & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Profesorado* 15(3) 12-25.
<http://www.ugr.es/local/recfpro/rev153COL8.pdf>

Torrelles, C., Paris, G., Sabrià, B. & Alsinet, C. (2015). Assessing teamwork competence. *Psicothema*, 27(4), 2015, 354-361.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72742305007.pdf>

Valedera, F. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, Caraballo, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Yang, J. y Torres, G. (2020) Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 58-75.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1579/1752>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Gestión directiva y trabajo en equipo docente de las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021”

Autor: Alvarez Huaranga, Mery Francy

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión directiva el trabajo en equipo docente de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021? Problemas Específicos PE1 ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y las habilidades comunicativas docentes de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021? PE2 ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la aceptación docente de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021? PE3 ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la expresión emocional docente de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021?	Objetivo general Determinar la relación entre la Gestión directiva y trabajo en equipo docente de las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021 Objetivos específicos OE1 Determinar la relación entre la gestión directiva y las habilidades comunicativas docentes de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021 OE2 Determinar la relación entre la gestión directiva y la aceptación docente de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021 OE3 Determinar la relación entre la gestión directiva y la expresión emocional docente de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021	Hipótesis general Existe relación significativa entre la Gestión directiva y trabajo en equipo docente de las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021 Hipótesis específicas HE1 Existe relación significativa entre la gestión directiva y las habilidades comunicativas docentes de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021 HE2 Existe relación significativa entre la gestión directiva y las habilidades comunicativas docentes de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021 HE3 Existe relación significativa entre la gestión directiva y las habilidades comunicativas docentes de las instituciones educativas	Planificación educativa	Toma de decisiones Diagnóstico educativo Aprobación del proyecto educativo institucional	1,2, 3,4, 5,	Escala Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Eficiente (81-110) Medianamente eficiente (51-80) Deficiente (20-50)
			Organización institucional	Funcionalidad del reglamento interno Organización del equipo de trabajo Clima institucional	6, 7,8, 9,10,		
			Dirección de la gestión Institucional	Coordinación dinámica Motivación al personal Formas de comunicación	11,12, 13,14, 15,16,		

Lima 2021?		del distrito de Carabayllo-Lima 2021	Control de la gestión Institucional	Socialización de los resultados Evaluación de resultados Control del trabajo	17,18, 19, 20, 21 y 22		
			VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Habilidades comunicativas	Eficacia comunicativa Interacción eficiente Claridad	1,2, 3,4, 5,6,	1: Nunca 2; Casi nunca 3; A veces 4; Casi siempre 5; Siempre	Eficiente (66-90) Medianamente eficiente (42-65)
			Aceptación	Ayuda a los demás a expresarse Comprende las emociones de los demás Fomentar ideas Incorporación de aportaciones	7,8, 9,10, 11,12, 13,14,		Deficiente (18-41)
Expresión emocional	Control de emociones Clima grupal	15,16, 17 y 18					

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable: Gestión directiva

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o Rangos
Planificación educativa	Toma de decisiones	1,2,	Escala ordinal de tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Eficiente (81-110)
	Diagnóstico educativo	3,4,		
Organización institucional	Aprobación del proyecto educativo institucional	5,		Medianamente eficiente (51-80)
	Funcionalidad del reglamento interno	6,		
	Organización del equipo de trabajo	7,8,		
Dirección de la gestión Institucional	Clima institucional	9,10,	Deficiente (20-50)	
	Coordinación dinámica	11,12,		
Control de la gestión Institucional	Motivación al personal	13,14,		
	Formas de comunicación	15,16,		
	Socialización de los resultados	17,18,		
	Evaluación de resultados	19, 20,		
	Control del trabajo	21 y 22.		

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o Rangos
Habilidades comunicativas	Eficacia comunicativa Interacción eficiente Claridad	1,2, 3,4, 5,6,	Escala ordinal de tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Eficiente (66-90)
Aceptación	Ayuda a los demás a expresarse Comprende las emociones de los demás Fomentar ideas Incorporación de aportaciones	7,8, 9,10, 11,12, 13,14,		Medianamente eficiente (42-65)
Expresión emocional	Control de emociones	15,16,		Deficiente (18-41)
	Clima grupal	17 y 18		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Buenos días/tardes, tengo a bien saludarlos y a la vez comunicarle que estoy realizando la presente encuesta con la finalidad de compilar información concerniente a la Gestión Directiva y el trabajo en equipo en docentes desde la perspectiva del personal directivo y docente de las **Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo-Lima 2021** y con los resultados que obtenga de la presente encuesta será debidamente procesada con el objetivo de contribuir a la investigación y al conocimiento, además quiero agradecerles infinitamente por su cooperación con esta investigación al rebatir cuestiones que se esbozan a continuación:

Instrucciones: Marcar con un (x) la alternativa que usted considere conveniente. Las alternativas son:

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA						
	Planificación educativa	Escala				
		5	4	3	2	1
1	Participo en la toma de decisiones para la elaboración de normas de orientación educativa al inicio del año escolar					
2	Participo en las decisiones sobre planificación del presupuesto anual de la institución de manera consensuada con el equipo directivo					
3	Participo en la elaboración del diagnóstico.					
4	Se socializa los resultados del diagnóstico en la comunidad educativa					
5	El contenido del PEI antes de ser aprobado, se discute con los representantes de la comunidad educativa					
	Organización institucional	5	4	3	2	1
6	Considero que el Reglamento Interno vigente, permite el buen funcionamiento de la institución					
7	En la institución se delega funciones y responsabilidades a los equipos de trabajo y coordinadores					
8	El director de la institución toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo					
9	En la institución se fomenta un clima laboral de armonía propicio para el trabajo en equipo.					
10	En la institución se observa un trato respetuoso con todos los miembros de la comunidad educativa.					
	Dirección de la gestión institucional	5	4	3	2	1
11	Existe una coordinación fluida entre las diversas instancias que conforman la institución educativa					
12	En la institución se coordina temas de gestión con los docentes de manera permanente					
13	En la institución se motiva al personal a participar de manera voluntaria.					
14	En la institución se motiva la interacción de los miembros de la comunidad educativa.					
15	En la institución existen medios de comunicación funcionales para la integración de la comunidad educativa					
16	En la institución se difunde de manera permanente los actos de su gestión en la comunidad educativa					
	Control de los resultados de gestión institucional	5	4	3	2	1
17	En la institución se da a conocer la delegación de las funciones de la gestión educativa.					
18	En la institución se informa los resultados de la gestión en forma oportuna a la comunidad educativa					
19	Participo en el proceso de evaluación de la gestión educativa.					
20	Los resultados de la evaluación son analizados previamente por los miembros del CONEI					
21	En la institución se hacen ajustes para lograr los objetivos.					
22	En la institución se solicita opiniones para implementar acciones correctivas					

INSTRUMENTO: VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Encuesta para determinar la relación de la gestión Directiva y el trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo-Lima 2021

Teniendo en cuenta que se trata de un trabajo académico de investigación, manifiesto que la información brindada en la presente encuesta es de carácter voluntario y su uso es privado. Instrucciones: A continuación, va a visualizar un cuestionario donde la opción de respuesta está en una escala del 1 al 5, marque con una "X" el número que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las afirmaciones.

VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO						
	DIMENSIÓN 1 Habilidades comunicativas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Me comunico con los miembros del equipo de trabajo de manera empática					
2	Soy rápido a la hora de adoptar ideas nuevas.					
3	Promuevo de forma continua la comunicación asertiva entre los miembros del equipo de trabajo					
4	En una reunión de equipo de trabajo, cuando solicitan opiniones, suelo brindar y emitir mi opinión.					
5	Modulo el tono de voz respecto al mensaje que pretendo transmitir.					
6	Presento las ideas de manera clara y convincente.					
	DIMENSIÓN 2 Aceptación					
7	Utilizo diversas herramientas tecnológicas para desarrollar las actividades que se realiza con equipo de trabajo.					
8	Al presentarse algún problema en el equipo de trabajo, suelo actuar como mediador.					
9	Soy respetuoso y amable con los compañeros del equipo de trabajo.					
10	Si otros miembros del equipo de grupo se enfadan o se molestan, los escucho con empatía y comprensión.					
11	Percibo adecuadamente las ideas y propuestas presentados por los colegas del equipo de trabajo.					
12	Valoro las propuestas o intervenciones de los demás integrantes del equipo de trabajo					
13	En una reunión de trabajo en equipo tomo la iniciativa y presento mis propuestas					
14	Presento propuestas para incentivar el desarrollo de las habilidades de los compañeros del equipo de trabajo.					
	DIMENSIÓN 3 Expresión emocional					
15	Ante una discusión en el equipo de trabajo manifiesto mis emociones mediante gestos para mostrar mi incomodidad.					
16	Regulo mis emociones ante una discusión en el equipo de trabajo.					
17	Percibo que las relaciones humanas entre los equipos de trabajo son buenas.					
18	Observo que los miembros del equipo de trabajo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.					

ANEXO 4: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del cuestionario de Gestión directiva

Nombre del instrumento:	Cuestionario para la gestión directiva
Objetivo del instrumento:	Establecer valoración sobre la gestión directiva en instituciones educativas
Administración:	Individual o colectiva
Dirigidos a:	Docentes de instituciones educativas.
Duración:	20 minutos aproximadamente.
Características:	Este cuestionario está compuesto de cuatro dimensiones, en la que se establece afirmaciones acerca del desarrollo y manejo de la gestión directiva. El cuestionario consta de 22 ítems, Teniendo una escala de medición ordinal.

Nota: Autoría propia

Ficha técnica del cuestionario de trabajo en equipo

Nombre del instrumento:	Cuestionario para el trabajo en equipo
Objetivo del instrumento:	Establecer valoración sobre la gestión del trabajo en equipo en docentes en instituciones educativas
Administración:	Individual o colectiva
Dirigidos a:	Docentes de instituciones educativas.
Duración:	20 minutos aproximadamente.
Características:	Este cuestionario está compuesto de tres dimensiones, en la que se establece afirmaciones acerca del desarrollo y manejo del trabajo en equipo de los docentes. El cuestionario consta de 18 ítems, Teniendo una escala de medición ordinal.

Nota: Autoría propia

ANEXO 5: Certificados de validación

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Planificación educativa							
1	Participo en la toma de decisiones para la elaboración de normas de orientación educativa al inicio del año escolar	x		x		x		
2	Participo en las decisiones sobre planificación del presupuesto anual de la institución de manera consensuada con el equipo directivo	x		x		x		
3	Participo en la elaboración del diagnóstico.	x		x		x		
4	Se socializa los resultados del diagnóstico en la comunidad educativa	x		x		x		
5	El contenido del PEI antes de ser aprobado, se discute con los representantes de la comunidad educativa	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Organización institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considero que el Reglamento Interno vigente, permite el buen funcionamiento de la institución	x		x		x		
7	En la institución se delega funciones y responsabilidades a los equipos de trabajo y coordinadores	x		x		x		
8	En la institución se toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo	x		x		x		
9	En la institución se fomenta un clima laboral de armonía propicio para el trabajo en equipo.	x		x		x		
10	En la institución se observa un trato respetuoso con todos los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Dirección de la gestión Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existe una coordinación fluida entre las diversas instancias que conforman la institución educativa.	x		x		x		
12	En la institución se coordina temas de gestión con los docentes de manera permanente	x		x		x		
13	En la institución se motiva al personal a participar de manera voluntaria.	x		x		x		
14	En la institución se motiva la interacción de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
15	En la institución existen medios de comunicación funcionales para la integración de la comunidad educativa	x		x		x		
16	En la institución se difunde de manera permanente los actos de gestión con la comunidad educativa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 Control de la gestión Institucional							
17	En la institución se da a conocer la delegación de las funciones de la gestión educativa.	x		x		x		
18	En la institución se informa los resultados de la gestión en forma oportuna a la comunidad educativa	x		x		x		
19	Participo en el proceso de evaluación de la gestión educativa.	x		x		x		

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Habilidades comunicativas							
1	Me comunico con los miembros del equipo de trabajo de manera empática.	x		x		x		
2	Soy rápido a la hora de adoptar ideas nuevas.	x		x		x		
3	Promuevo de forma continua la comunicación asertiva entre los miembros del equipo de trabajo	x		x		x		
4	En una reunión de equipo de trabajo, cuando solicitan opiniones, suelo brindar y emitir mi opinión.	x		x		x		
5	Modulo el tono de voz respecto al mensaje que pretendo transmitir.	x		x		x		
6	Presento las ideas de manera clara y convincente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Aceptación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Utilizo diversas herramientas tecnológicas para desarrollar las actividades que se realiza con equipo de trabajo.	x		x		x		
8	Al presentarse algún problema en el equipo de trabajo, suelo actuar como mediador.	x		x		x		
9	Soy respetuoso y amable con los compañeros del equipo de trabajo.	x		x		x		
10	Si otros miembros del equipo de grupo se enfadan o se molestan, los escucho con empatía y comprensión.	x		x		x		
11	Percibo adecuadamente las ideas y propuestas presentados por los colegas del equipo de trabajo.	x		x		x		
12	Valoro las propuestas o intervenciones de los demás integrantes del equipo de trabajo	x		x		x		
13	En una reunión de trabajo en equipo tomo la iniciativa y presento mis propuestas	x		x		x		
14	Presento propuestas para incentivar el desarrollo de las habilidades de los compañeros del equipo de trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Expresión emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Ante una discusión en el equipo de trabajo manifiesto mis emociones mediante gestos para mostrar mi incomodidad.	x		x		x		
16	Regulo mis emociones ante una discusión en el equipo de trabajo.	x		x		x		
17	Percibo que las relaciones humanas entre los equipos de trabajo son buenas.	x		x		x		
18	Observo que los miembros del equipo de trabajo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Guillermo Miguel Paredes Meza **DNI 32945839**

Especialidad del validador: Dr. en la mención de administración de la educación.

23 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 LA GESTIÓN DIRECTIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Planificación educativa							
1	Participo en la toma de decisiones para la elaboración de normas de orientación educativa al inicio del año escolar	X		X		X		
2	Participo en las decisiones sobre planificación del presupuesto anual de la institución de manera consensuada con el equipo directivo	X		X		X		
3	Participo en la elaboración del diagnóstico.	X		X		X		
4	Se socializa los resultados del diagnóstico en la comunidad educativa	X		X		X		
5	El contenido del PEI antes de ser aprobado, se discute con los representantes de la comunidad educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Organización institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considero que el Reglamento Interno vigente, permite el buen funcionamiento de la institución	X		X		X		
7	En la institución se delega funciones y responsabilidades a los equipos de trabajo y coordinadores	X		X		X		
8	En la institución se toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo	X		X		X		
9	En la institución se fomenta un clima laboral de armonía propicio para el trabajo en equipo.	X		X		X		
10	En la institución se observa un trato respetuoso con todos los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Dirección de la gestión Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existe una coordinación fluida entre las diversas instancias que conforman la institución educativa.	X		X		X		
12	En la institución se coordina temas de gestión con los docentes de manera permanente	X		X		X		
13	En la institución se motiva al personal a participar de manera voluntaria.	X		X		X		
14	En la institución se motiva la interacción de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
15	En la institución existen medios de comunicación funcionales para la integración de la comunidad educativa	X		X		X		
16	En la institución se difunde de manera permanente los actos de gestión con la comunidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSION 4 Control de la gestión Institucional	X		X		X		
17	En la institución se da a conocer la delegación de las funciones de la gestión educativa.	X		X		X		
18	En la institución se informa los resultados de la gestión en forma oportuna a la comunidad educativa	X		X		X		

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Habilidades comunicativas							
1	Me comunico con los miembros del equipo de trabajo de manera empática.	X		X		X		
2	Soy rápido a la hora de adoptar ideas nuevas.	X		X		X		
3	Promuevo de forma continua la comunicación asertiva entre los miembros del equipo de trabajo	X		X		X		
4	En una reunión de equipo de trabajo, cuando solicitan opiniones, suelo brindar y emitir mi opinión.	X		X		X		
5	Modulo el tono de voz respecto al mensaje que pretendo transmitir.	X		X		X		
6	Presento las ideas de manera clara y convincente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Aceptación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Utilizo diversas herramientas tecnológicas para desarrollar las actividades que se realiza con equipo de trabajo.	X		X		X		
8	Al presentarse algún problema en el equipo de trabajo, suelo actuar como mediador.	X		X		X		
9	Soy respetuoso y amable con los compañeros del equipo de trabajo.	X		X		X		
10	Si otros miembros del equipo de grupo se enfadan o se molestan, los escucho con empatía y comprensión.	X		X		X		
11	Percibo adecuadamente las ideas y propuestas presentados por los colegas del equipo de trabajo.	X		X		X		
12	Valoro las propuestas o intervenciones de los demás integrantes del equipo de trabajo	X		X		X		
13	En una reunión de trabajo en equipo tomo la iniciativa y presento mis propuestas	X		X		X		
14	Presento propuestas para incentivar el desarrollo de las habilidades de los compañeros del equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Expresión emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Ante una discusión en el equipo de trabajo manifiesto mis emociones mediante gestos para mostrar mi incomodidad.	X		X		X		
16	Regulo mis emociones ante una discusión en el equipo de trabajo.	X		X		X		
17	Percibo que las relaciones humanas entre los equipos de trabajo son buenas.	X		X		X		
18	Observo que los miembros del equipo de trabajo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	X		X		X		

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Planificación educativa							
1	Participo en la toma de decisiones para la elaboración de normas de orientación educativa al inicio del año escolar	x		x		x		
2	Participo en las decisiones sobre planificación del presupuesto anual de la institución de manera consensuada con el equipo directivo	x		x		x		
3	Participo en la elaboración del diagnóstico.	x		x		x		
4	Se socializa los resultados del diagnóstico en la comunidad educativa	x		x		x		
5	El contenido del PEI antes de ser aprobado, se discute con los representantes de la comunidad educativa	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Organización institucional							
6	Considero que el Reglamento Interno vigente, permite el buen funcionamiento de la institución	x		x		x		
7	En la institución se delega funciones y responsabilidades a los equipos de trabajo y coordinadores	x		x		x		
8	En la institución se toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo	x		x		x		
9	En la institución se fomenta un clima laboral de armonía propicio para el trabajo en equipo.	x		x		x		
10	En la institución se observa un trato respetuoso con todos los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Dirección de la gestión Institucional							
11	Existe una coordinación fluida entre las diversas instancias que conforman la institución educativa.	x		x		x		
12	En la institución se coordina temas de gestión con los docentes de manera permanente	x		x		x		
13	En la institución se motiva al personal a participar de manera voluntaria.	x		x		x		
14	En la institución se motiva la interacción de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
15	En la institución existen medios de comunicación funcionales para la integración de la comunidad educativa	x		x		x		
16	En la institución se difunde de manera permanente los actos de gestión con la comunidad educativa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 Control de la gestión Institucional							
17	En la institución se da a conocer la delegación de las funciones de la gestión educativa.	x		x		x		
18	En la institución se informa los resultados de la gestión en forma oportuna a la comunidad educativa	x		x		x		
19	Participo en el proceso de evaluación de la gestión educativa.	x		x		x		
20	Los resultados de la evaluación son analizados previamente por los miembros del CONEI	x		x		x		

21	En la institución se hacen ajustes para lograr los objetivos.	x		x		x	
22	En la institución se solicita opiniones para implementar acciones correctivas	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Segundo Sigifredo, Pérez Saavedra **DNI 25601051**

Especialidad del validador: Dr. Gestión de la educación.

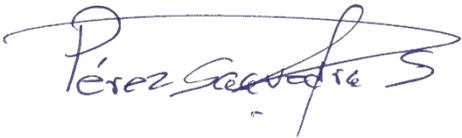
23 de octubre del 2021

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 TRABAJO EN EQUIPO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Habilidades comunicativas							
1	Me comunico con los miembros del equipo de trabajo de manera empática.	x		x		x		
2	Soy rápido a la hora de adoptar ideas nuevas.	x		x		x		
3	Promuevo de forma continua la comunicación asertiva entre los miembros del equipo de trabajo	x		x		x		
4	En una reunión de equipo de trabajo, cuando solicitan opiniones, suelo brindar y emitir mi opinión.	x		x		x		
5	Modulo el tono de voz respecto al mensaje que pretendo transmitir.	x		x		x		
6	Presento las ideas de manera clara y convincente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Aceptación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Utilizo diversas herramientas tecnológicas para desarrollar las actividades que se realiza con equipo de trabajo.	x		x		x		
8	Al presentarse algún problema en el equipo de trabajo, suelo actuar como mediador.	x		x		x		
9	Soy respetuoso y amable con los compañeros del equipo de trabajo.	x		x		x		
10	Si otros miembros del equipo de grupo se enfadan o se molestan, los escucho con empatía y comprensión.	x		x		x		
11	Percibo adecuadamente las ideas y propuestas presentados por los colegas del equipo de trabajo.	x		x		x		
12	Valoro las propuestas o intervenciones de los demás integrantes del equipo de trabajo	x		x		x		
13	En una reunión de trabajo en equipo tomo la iniciativa y presento mis propuestas	x		x		x		
14	Presento propuestas para incentivar el desarrollo de las habilidades de los compañeros del equipo de trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Expresión emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Ante una discusión en el equipo de trabajo manifiesto mis emociones mediante gestos para mostrar mi incomodidad.	x		x		x		
16	Regulo mis emociones ante una discusión en el equipo de trabajo.	x		x		x		
17	Percibo que las relaciones humanas entre los equipos de trabajo son buenas.	x		x		x		
18	Observo que los miembros del equipo de trabajo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Segundo Sigifredo, Pérez Saavedra **DNI 25601051**

Especialidad del validador: Dr. Gestión de la educación.

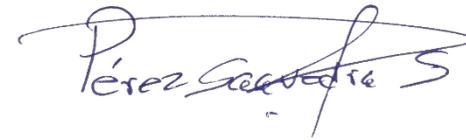
23 de octubre del 2021

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.

ANEXO 6: Aplicación del instrumento



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 25 de octubre de 2021
Carta P. 1095-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Mag.
Julia Antonieta Escribano Honores
Directora
I.E. N° 8184 "San Benito"

De mi mayor consideración:

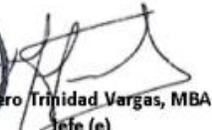
Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALVAREZ HUARANGA, MERY FRANCY; identificada con DNI N° 45487404 y con código de matrícula N° 6000130245; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo - Lima 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ALVAREZ HUARANGA, MERY FRANCY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ormeryo Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Srta.

Mery Francy Alvarez Huaranga
Estudiante de la Maestría en Administración en la educación
Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Los Olivos

Presente. –

ASUNTO: Autorización para desarrollo de la investigación.

Por medio del presente me dirijo a usted para comunicarle que, en atención a su carta, se le autoriza desarrollar su investigación titulada "Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo – Lima 2021", así como el desarrollo de su encuesta, requisito obligatorio en el estudio de post grado de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.

Sobre el particular y, por razones expuestas, esta Institución Educativa autoriza llevar a cabo la investigación, única y exclusivamente con fines de estudio y sustento de la investigación antes citada, requerido para optar el grado de Maestra de Administración de la Educación.

Sin otro particular, quede de usted.

Carabaylo 5 de noviembre del 2021

Atentamente,



Mag. Julia A. Escribano Honores
DIRECTORA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 28 de octubre de 2021
Carta P. 1137-2021-UCV-VA-EPG-F01/I

Dr.
Ricardo Martín Cabrejos Vega
DIRECTOR
I.E Nº5174 Juan Pablo II

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALVAREZ HUARANGA, MERY FRANCY; identificada con DNI N° 45487404 y con código de matrícula N° 6000130245; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas del distrito de Carabaylo - Lima 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ALVAREZ HUARANGA, MERY FRANCY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Omara Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Srta.

Mery Francy Alvarez Huaranga
Estudiante de la Maestría en Administración en la educación
Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Los Olivos

Presente. –

ASUNTO: Autorización para desarrollo de la investigación.

Por medio del presente me dirijo a usted para comunicarle que, en atención a su carta, se le autoriza desarrollar su investigación titulada "Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo – Lima 2021", así como el desarrollo de su encuesta, requisito obligatorio en el estudio de post grado de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.

Sobre el particular y, por razones expuestas, esta Institución Educativa autoriza llevar a cabo la investigación, única y exclusivamente con fines de estudio y sustento de la investigación antes citada, requerido para optar el grado de Maestra de Administración de la Educación.

Sin otro particular, quede de usted.

Carabaylo 8 de noviembre del 2021

Atentamente,



MG. RICARDO CABREJOS VEGA
Director

ANEXO 7: BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

VARIABLE 01

N°	GESTIÓN DIRECTIVA																					
	Planificación educativa					Organización institucional					Dirección de la gestión Institucional						Control de la gestión Institucional					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	2	3	5	3	3	5	5	3	4	3	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5
2	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	2	3	5	3	2	2	2	3	4	5	2	2
3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5	5	2	2	3	4	5	2	2
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5
5	3	3	4	2	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	4	5	5	5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	5	3	3	1	2	3	3	3	3
8	5	3	5	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	4	5	3	5
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
11	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
12	2	3	5	3	3	5	5	3	3	3	2	3	5	3	3	5	5	3	3	3	4	3
13	3	3	3	3	3	5	5	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3
14	3	3	3	5	3	3	3	3	4	2	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	2	3
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	4	2	3	5	3	3	2	3	3	3	4	2	3	5	3	5	2	5	5	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3
19	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	5	2	2	2	2	4	5	2	4	2	2	4
20	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	5	2	2	2	2	4	5	2	4	2	2	4
21	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
22	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4

23	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	4
24	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	1	1	1	1	3	4	3	4	2	1	2	2	2	2	4	1	2	4	2	2	4
26	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
27	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
28	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	5	2	2	2	2	4	5	2	4	2	2	4
29	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	5	2	2	2	2	4	5	2	4	2	2	4
30	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
31	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
32	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	5	3	5	3	2	3	5	3	4	5	2	3
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	5	5	5	5	4	3	5	2	5	5	4
37	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	4	1	1	1	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
41	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
42	1	4	3	4	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	4
43	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	1	1	1	1	1	3	4	3	4	2	1	2	2	2	2	4	1	2	4	2	2	4
45	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
46	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
47	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	5	2	2	2	2	4	5	2	4	2	2	4
48	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	5	2	2	2	2	4	5	2	4	2	2	4
49	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
50	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
51	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
52	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	5	3	5	3	2	3	5	3	4	5	2	3

VARIABLE 02

N°	TRABAJO EN EQUIPO																	
	Habilidades comunicativas						Aceptación								Expresión emocional			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	3	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
2	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	1	5
4	3	3	3	3	2	3	5	2	2	2	4	3	4	2	5	2	3	3
5	3	3	4	2	3	5	5	2	2	2	4	3	4	2	5	2	3	1
6	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5
7	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5
8	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5
9	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5
10	3	4	4	3	4	3	5	3	5	2	3	3	4	2	5	3	3	5
11	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
12	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	2	3	3	5	3	3
13	4	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
14	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	5	2	3	4	2	3	5
15	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	5	5	4	2	3	3	3
17	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	1	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1
19	3	4	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	4	2	3	5
20	3	4	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	4	2	3	5
21	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
22	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
23	1	4	4	3	4	3	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	5

23	1	4	4	3	4	3	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	5
24	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	1	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	2	4	4	2	3	1
26	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
27	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	2	3	5	3	5	5	5
28	3	4	4	3	4	3	4	2	3	5	2	3	3	3	3	5	5	5
29	3	4	4	3	4	3	4	2	3	5	2	3	3	3	3	3	3	5
30	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	3	3	3	2	3	3	5
31	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	3	3	4	3	5	3	5
32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	3	3	1	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3
34	3	4	3	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	3	4	2	3	5
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	4	2	3	3	3
37	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
41	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
42	1	4	4	3	4	3	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	5
43	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	1	1	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	2	4	4	2	3	1
45	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
46	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
47	3	4	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	4	2	3	5
48	3	4	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	4	2	3	5
49	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
50	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
51	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
52	4	4	3	3	1	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3
53	3	4	3	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	3	4	2	3	5

51	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
52	4	4	3	3	1	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3
53	3	4	3	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	3	4	2	3	5
54	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	4	2	3	3	3
56	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3
57	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
58	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
59	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
60	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
61	2	3	3	3	3	3	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	5
62	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	4	3	3	3	3	4	2	3	1	2	2	2	4	4	2	3	1
64	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
65	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
66	3	4	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	4	2	3	5
67	3	4	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	4	2	3	5
68	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
69	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5
70	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
71	4	4	3	3	1	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3
72	3	4	3	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	3	4	2	3	5
73	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	4	2	3	3	3
75	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	1	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1
77	2	3	3	3	3	3	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	5
78	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	2	1	2	1	2	3	4	2	3	1	2	2	2	4	4	2	3	1
80	1	1	1	5	1	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5

FIGURAS

FIGURA 1

NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

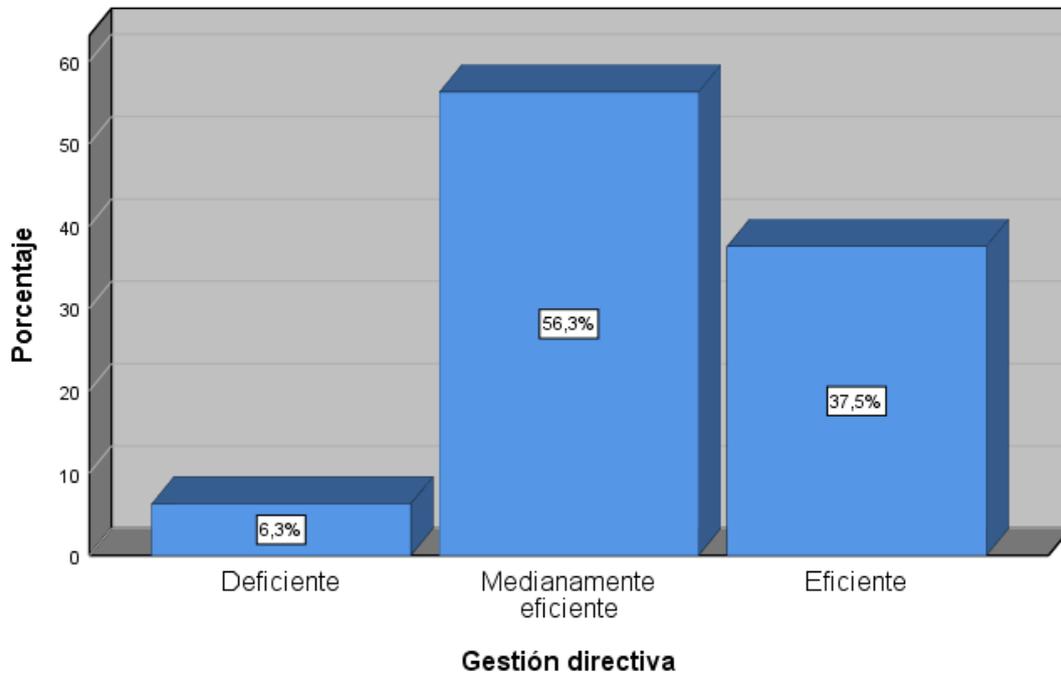


FIGURA 2

NIVELES DE LA DIMENSIÓN GESTIÓN DIRECTIVA

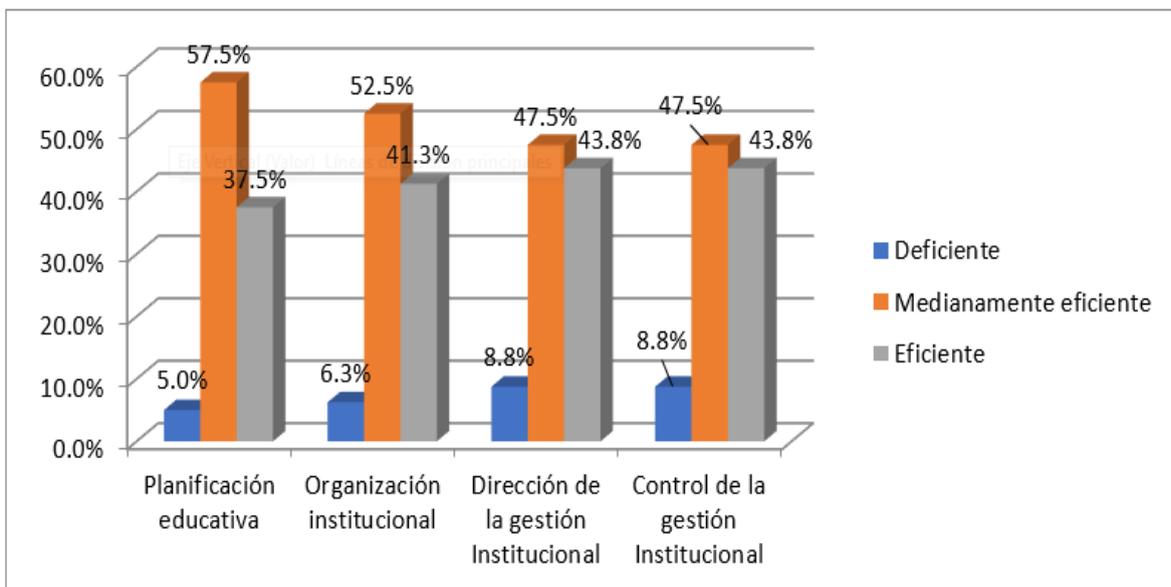


FIGURA 3

NIVELES DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

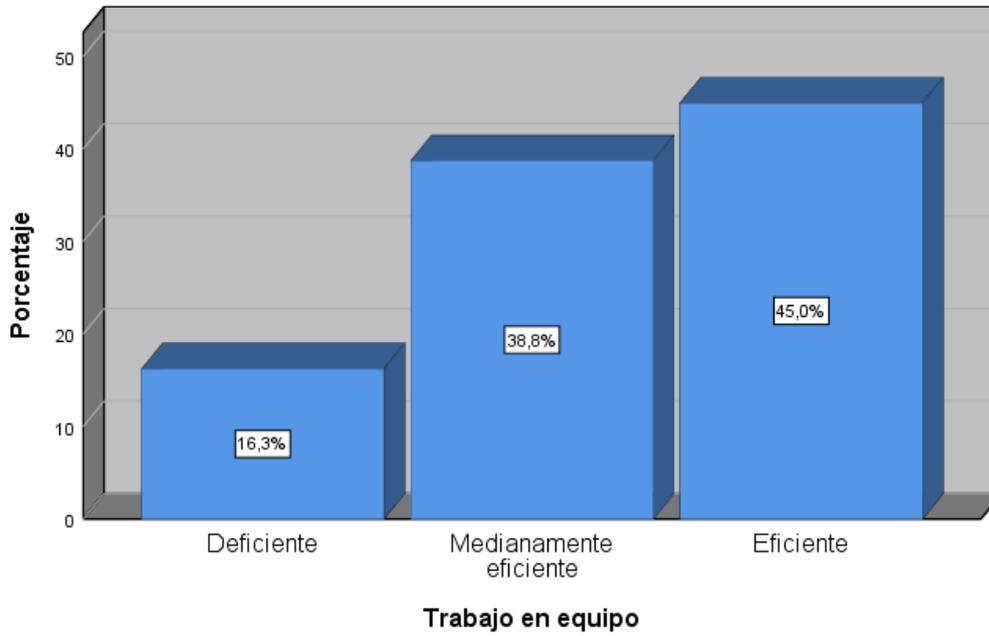
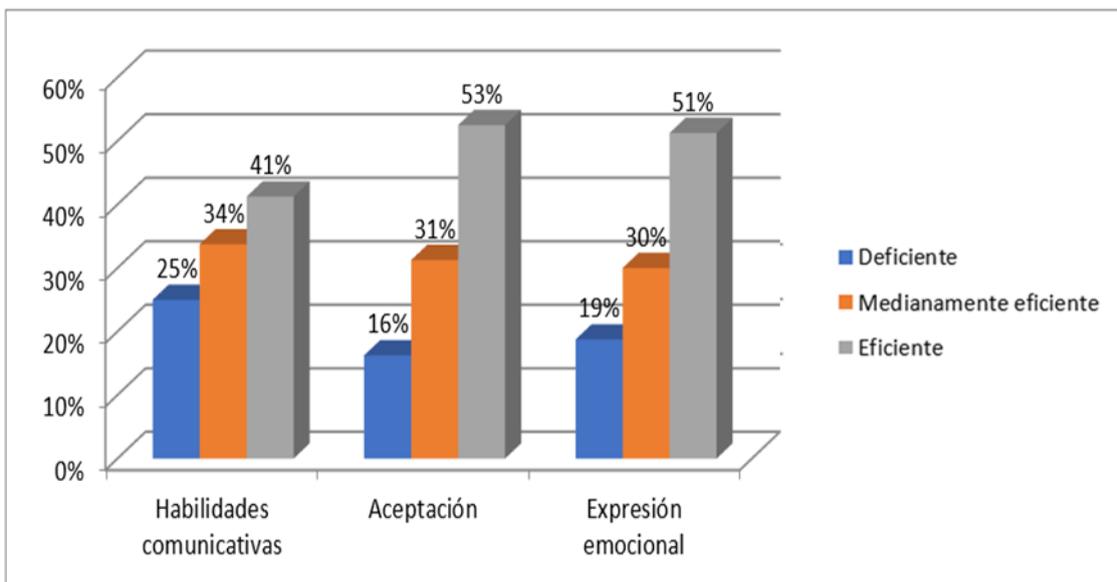


FIGURA 4

NIVELES DE LA DIMENCIÓN TRABAJO EN EQUIPO



ANEXO 8: BASE DATO DE LA PRUEBA PILOTO

VARIABLE 01

Nº	GESTIÓN DIRECTIVA																						
	Planificación educativa					Organización institucional				Dirección de la gestión Institucional						Control de la gestión Institucional							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	
1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	50
2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	102
3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	94
4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	106
5	4	2	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	100
6	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	94
7	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	97
8	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	101
VARIANZA	0.7	1.4	0.9	0.5	1	0.73	0.44	1.98	0.86	0.4	0.86	0.98	0.98	0.86	0.9	0.44	0.94	0.86	1	1	0.98	1	
SUMATORIA DE VARIANZAS DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	19.84375																						
	278.75																						

$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$	α	coeficiente de confiabilidad	0.97
	K	Número de ítems del instrumento	22
	$\sum s^2$	Sumatoria de la varianzas de los ítems	19.8
	ST^2	Varianza total del instrumento	279

VARIABLE 02

Nº	TRABAJO EN EQUIPO																		
	Habilidades comunicativas						Aceptación						Expresión emocional						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	47
2	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	67
3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	72
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	82
5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	77
6	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	83
7	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	63
8	5	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	75
Varianza	1	0.4	0.4	0.7	0.6	0.3	0.5	0.7	1	0.4	0.4	0.2	1	1	0.9	0.7	0.7	0.44	
Sumatoria de la varianzas de los ítems total del instrumento	11.3125																		
	121.6875																		

$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$	α	coeficiente de confiabilidad	0.97
	K	Número de ítems del instrumento	18
	$\sum s^2$	Sumatoria de la varianzas de los ítems	11
	ST^2	Varianza total del instrumento	122

ANEXO 9

Fotos - ALVAREZ HUARANGA MERY FRANCY.jpg

Ver todas las fotos + Agregar a...

Feedback Studio - Google Chrome

ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1735061091&...&lang=es&ro=103&u=1088032488

feedback studio Mery Francy Alvarez Huaranga | Gestión directiva y trabajo en equipo ... /0 4 de 77

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	9 %
2	Entregado a Universida...	2 %
3	hdl.handle.net	1 %
4	repositorio.une.edu.pe	1 %
5	repositorio.upci.edu.pe	<1 %
6	Entregado a Unviersida...	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de Instituciones educativas del distrito de Carabaylo - Lima 2021

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

AUTORA:
Alvarez Huaranga, Mery Francy (ORCID: 0000-0001-5212-7298)

ASESOR:
Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2386-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Lima - Perú
2021

Página: 1 de 30 Número de palabras: 9500 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

ANEXO 10



GESTIÓN DIRECTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO



Enviar



Preguntas Respuestas 80 Configuración



Sección 1 de 3

Cuestionario de Investigación



Buenos días/tardes, saludos y a la vez comunicarle que la presente encuesta tiene la finalidad de obtener información concerniente a la Gestión Directiva y el trabajo en equipo en docentes desde la perspectiva del personal directivo y docente de las Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo-Lima 2021 y con los resultados que se obtenga de la presente encuesta será debidamente procesada con el objetivo de contribuir a la investigación y al conocimiento, además quiero agradecerles por su cooperación con esta investigación al rebatir cuestiones que se esbozan a continuación:

Instrucciones: Marcar con un (x) la alternativa que usted considere conveniente. Las alternativas son:

- Siempre (5)
- Casi siempre (4)
- A veces (3)
- Casi nunca (2)
- Nunca (1)

